

Aargauer Wirtschaft

Zeitschrift des Aargauischen Gewerbeverband



INSIDE



Ein KMU erfolgreich führen
➤ Seite 4



Gestaltung der Unternehmenskultur als Führungsaufgabe
➤ Seite 6



Zeigen Sie als attraktiver Betrieb Flagge in der Ausbildung?
➤ Seite 8

AGV-Parolenspiegel

Abstimmungsvorlage vom 9. Februar 2020

Der Vorstand des Aargauischen Gewerbeverbandes hat für die Abstimmung vom 9. Februar 2020 folgende Parole gefasst:

Eidgenössisch

«Mehr bezahlbare Wohnungen»
Volksinitiative vom 18. Oktober 2016

NEIN

➤ Seite 18

27. Umfrage «KMU-Barometer»

Leicht optimistischere Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Auftragslage

➤ Seite 19

Verbandsgeschichte

Die ersten 50 Jahre

➤ Seite 20

16. NEUJAHRS-APÉRO DES AGV Der AGV kündigt für das neue Jahr Veränderungen an: Wechsel im Vorstand und Präsidium, die Weiterentwicklung des Aargauer Berufsbildungstags und die einstimmige Nein-Parole sind nur einige Beispiele.

➤➤ SEITE 14

abaclik.ch

ABACLIK
by Abacus

BusPro

Das Business-Programm

BusPro ist Kunden- und Lieferanteninfo, Auftrag, Lager, Buchhaltung, Lohn

www.buspro.ch

ztprint
die können mehr. ztprint.ch

Partnerschaft beruht auf gegenseitiger Wertschätzung.

Der Printbereich der ZT Medien AG

IHR SPEZIALIST IN FASSADENREINIGUNG

rohrag
garantiert sauber.

rohrag.ch

Times Square



#WeLoveAargau

Lokal. Digital. nab.ch



INHALT

- 4 Ein KMU erfolgreich führen
- 7 Unternehmensführung beim Software-Unternehmen Abacus
- 10 «Kurven, Kreuzungen und Gegenverkehr»
- 12 Wie Sie Fachkräfte erfolgreich gewinnen, entwickeln und an Ihr KMU binden
- 23 Feierliche Diplomfeier Baupoliere Hoch-/Tiefbau
- 24 Alle Standflächen ausverkauft



Thema im Februar:
Kreislaufwirtschaft

Thema im März:
Nutzfahrzeuge

Thema im April:
Import / Export

DIE MITARBEITENDEN SIND DIE WICHTIGSTEN PARTNER IM BERUFSALLTAG

Als Unternehmerinnen und Unternehmer wissen wir es, sind es uns aber nicht immer bewusst: Ohne gute Mitarbeitende bringen wir unser Unternehmen nicht voran. Der Gradmesser einer guten Unternehmensführung ist unverändert die Fluktuationsrate. Liegt diese hoch, so kann die Ursache der häufigen Personalwechsel nicht vorweg bei den Mitarbeitenden gesucht werden. Nebst einem guten Spürsinn für die Wirtschaftsentwicklung braucht der Patron vor allem die Fähigkeit, seine Mitarbeitenden für das Unternehmen zu begeistern. Im Alltag stellen wir fest, dass diese Fähigkeit nur zum Teil lernbar ist und wenig mit dem Ausbildungsstand des Chefs zu tun hat. Es hat aber auch nichts mit Talent zu tun, sondern einzig mit der persönlichen, inneren Haltung des Leitenden zu den geführten Personen. Mir sind schon unzählige Unternehmensberater über den Weg gelaufen, die den Unternehmen die «richtige» Personalführung vermitteln wollten, dies in ihrem Unternehmen aber auch nicht schaffen. Wohl deshalb sind viele Unternehmensberater Einzelpersonen ohne Mitarbeitende.

Personalentwicklung braucht eine Strategie

Jedes Unternehmen ist komplex und so auch die Personalentwicklung. Wichtig ist, dass die Vorgesetzten nicht den «Chef spielen», sondern in Partnerschaft die Personalführung und Personalförderung angehen. Dies beginnt schon bei der Personaleinstellung. Da die Personalrekrutierung eine stufengerechte Chefsache sein muss, bedeutet dies, jene Personen in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, die mit dem neuen Mitarbeitenden fortan tagtäglich zu tun haben. Es empfiehlt sich, zusammen mit den Mitarbeitenden eine Strategie festzulegen. Dazu braucht es kaum mehr als eine A4-Seite!

Die künftigen Mitarbeitenden haben eine veränderte Vorstellung ihres Berufsbildes. Dazu verweise ich auf eine interessante Studie und Umfrage der FHNW, siehe Homepage Svizra27.ch: Die jüngste Arbeitsgeneration peilt eine Harmonisierung von Privat- und Arbeitsleben an. Sie möchte stets Neues lernen, kreativ sein und ihr Wissen bei der Arbeit anwenden können. Und was uns als Unternehmerinnen und Unternehmer aufschreckt, ist die Aussage, dass die jüngste Arbeitsgeneration nahezu keine Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber hat. Dies führt wohl zwangsläufig dazu, dass die Mitarbeitenden den Arbeitgeber ohne Hemmschwelle wechseln. Die berufliche Karriere steht angeblich auch nicht mehr oberst in der beruflichen Laufbahn. Andererseits sind aber Sicherheit und Stabilität des Arbeitgebers unverändert wichtig.

Das Ergebnis der Umfrage ist ernst zu nehmen.



Kurt Schmid
Präsident Aarg. Gewerbeverband

IMPRESSUM Mitteilungsblatt für die Mitglieder des Aargauischen Gewerbeverbands, 14. Jahrgang

printed in
switzerland

Herausgeber AGV Aargauischer Gewerbeverband, Gewerbehaus, Entfelderstrasse 19, Postfach, 5001 Aarau, Telefon 062 746 20 40, Fax 062 746 20 41, E-Mail agwi@agv.ch

Redaktion Peter Fröhlich, Geschäftsleiter AGV, Andreas Wagner, Geschäftsleiter-Stv. AGV, Kurt Schmid, Präsident AGV, Renate Kaufmann, Mitglied GL AGV, Eveline Frei

Beiträge Hans Peter Baumgartner, Beat Jäger, Thomas Köberl, Flavio De Nando, Chris Regez, Thomas Rentsch, Dr. iur. Hans R. Schibli, Christoph Vogel

AGV Aargauischer Gewerbeverband Auflage 11 000 Ex. Erscheinungsort: Zofingen, Erscheinungsweise: 12-mal pro Jahr, Nachdruck unter Quellenangabe gestattet, Belegexemplare erbeten **Herstellung** ZT Medien AG, Henzmannstrasse 20, 4800 Zofingen, Telefon 062 745 93 93, Fax 062 745 93 49, www.ztmedien.ch

Anzeigenverwaltung DaPa Media GmbH, Wohlerstrasse 15, 5620 Bremgarten, Telefon +41 56 641 90 80, www.dapamedia.ch **Inserateschluss** am 20. des Vormonats

Besuchen Sie uns auf dem Internet: www.agv.ch

Adressänderungen an agwi@agv.ch



BEIM SIU WERDEN SIE DARAUFG VORBEREITET

EIN KMU ERFOLGREICH FÜHREN

Personalführung ist kein Zuckerschlecken. Je nach Alter und Generation sind die Erwartungen an den Chef unterschiedlich hoch – allen gerecht zu werden, ist eine Herkulesaufgabe. Vor allem die Jugend von heute, die Generation Z, bereitet vielen Kopfzerbrechen. Folgende Tipps helfen frischgebackenen Führungskräften, die Personalführung mit Bravour zu meistern.

Ein Chef, der in seinem Elfenbeinturm sitzt und erst herunterkommt, wenn die Zahlen nicht stimmen, kommt beim Personal nicht gut an. Immer neben dem Pult der Mitarbeiter zu stehen allerdings auch nicht – schnell wird ein zu häufig anwesender Chef als Kontrolleur angesehen, der kein Vertrauen hegt. Viele Vorgesetzte verwechseln Überstunden mit Produktivität und loben jene Mitarbeitenden, die spät noch bei der Arbeit sind. Andere Mitarbeitende leiden hingegen an Unterforderung. Zu viel Langeweile führt zu Demotivation und hat wenig Innovationskraft zur Folge. Die Erwartungen an einen Chef sind sehr unterschiedlich und Fehler sind schnell passiert. Damit ist klar: Personalführung ist eine grosse Herausforderung.

Und plötzlich ist man Chef

Der neue Kapitän eines Schiffes zu sein, ist keine einfache Aufgabe. Wer als neuer Chef eingestellt oder gar



Hans Peter Baumgartner

Vorsitzender der Geschäftsleitung,
SIU Schweizerisches Institut
für Unternehmensschulung



vom Kollegen zum Vorgesetzten befördert wird, sollte die neue Rolle behutsam angehen. Denn wer von heute auf morgen in die Rolle des Vorgesetzten wechselt, ruft Neider auf den Plan, die hohe Erwartungen haben. Die Mitarbeitenden erhoffen sich, dass ihre Interessen speziell vertreten werden, so war der neue Chef ja einst selbst Teil des Teams. Die Erwartungen an die Vorgesetzten gehen noch viel weiter: Sie sollen eigentlich gar nicht nur die Interessen teilen und den Rücken frei halten, sondern mit den Mitarbeitenden Seite an Seite stehen. Die Idealvorstellung ist, dass ein Chef immer ein offenes Ohr für alle Probleme hat. Ein gewisses Mass an Freiraum sowie Vertrauen auf Seiten des Vorgesetzten sind ebenfalls wichtige Eckpfeiler in der Personalführung. Allem voran ist die grösste Herausforderung, dass die Beziehung zwischen dem Chef und den Mitarbeitenden stimmt. Sie sollte so freundschaftlich sein, dass ein Vertrauen aufgebaut werden kann, aber dennoch professionell mit einem gewissen Mass an Respekt.

So gewinnt man die Generation Z für sich

Speziell über die jüngste Generation zerbricht sich so mancher Chef den Kopf. «Die jungen Leute von heute ticken einfach anders», hört man so einige der älteren Generationen sagen. Aber wie tickt die sogenannte Generation Z wirklich? Zur Generation Z zählen alle jene, die ab dem Jahr 2000 geboren wurden und von Beginn weg mit dem Smartphone gross geworden sind. Die Generation Z sucht nach Sinnhaftigkeit in ihrem Leben wie auch speziell in ihrem Beruf. Ihnen ist es wichtig, dass sich ihr Handeln nach einem Ziel ausrichtet. Sie hinterfragen viel und möchten für eine Sache begeistert werden. Sie mögen Offenheit wie auch Ehrlichkeit und möchten von ihrem Chef als vollwertig betrachtet werden.

Für Führungskräfte, die aus der Generation X oder älter sind, bedeutet dies eine Herausforderung. So sind sie mit klaren hierarchischen Strukturen und Regeln aufgewachsen, denen sie gefolgt sind – ohne gross etwas zu hinterfragen. Damit ist es

für die älteren Generationen schwierig, die jungen Menschen zu verstehen. Die Erwartungen an die Arbeitgeber wie auch die Leistungsbereitschaft der jungen Leute haben sich im Verlauf der Jahre verändert. Heute ist es wichtig, eine richtige Beziehung zu den jungen Mitarbeitenden aufzubauen, die durch Vertrauen geprägt ist und deren Handeln mit Sinn erklärt wird.

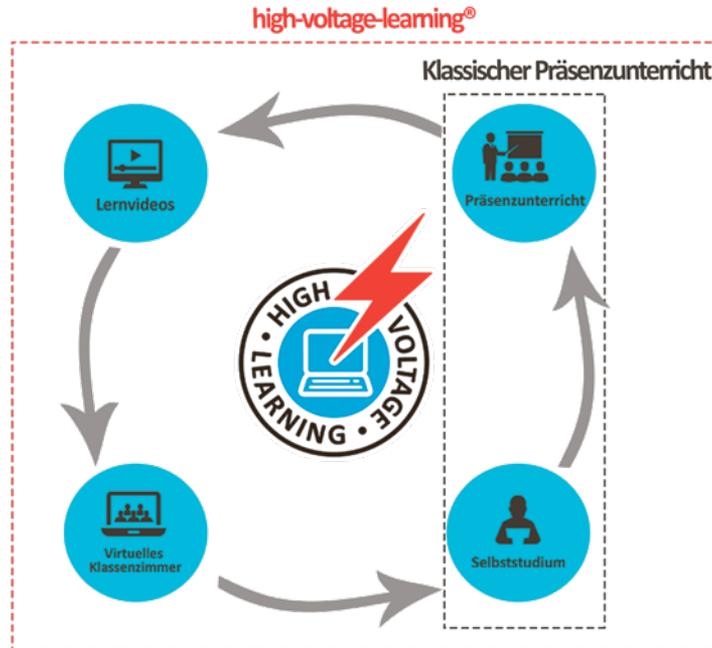
Tipps für frischgebackene Führungskräfte

- **Erwartungen:** Wichtig ist, von Anfang an eine klare Kommunikation zu pflegen sowie mitzuteilen, was erwartet wird. Auf diese Weise können unterschiedliche Bedürfnisse von Mitarbeitenden aus verschiedenen Generationen abgeholt werden.
- **Gradlinigkeit:** Gute Führungskräfte zeigen eine Gradlinigkeit in ihrem Handeln. Erfahrene Mitarbeitende können dazu neigen, den «Neuen» auszutesten. Deshalb ist es wichtig, dass ein Chef konsequent handelt.
- **Interesse:** Als neuer Chef sollte das persönliche Gespräch mit den Mitarbeitenden gesucht werden, so dass Wünsche wie auch Bedürfnisse aufgenommen werden können. Mitarbeitende fühlen sich dadurch ernst genommen und spüren ein ehrliches Interesse. Dies ist sehr hilfreich, wenn die Rolle vom Kollegen zum Vorgesetzten gewechselt wurde.
- **Zielvereinbarungen:** Ziele können die Leistungen von Mitarbeitenden positiv beeinflussen, aber auch überfordern. Deshalb sollten die Zielvereinbarungen sorgfältig getroffen werden. Realistische sowie messbare Ziele sind allerdings ein Mittel zur Kompetenzübertragung an den Mitarbeitenden und eine Motivationspritze.
- **Erfolge:** Erfolge von Mitarbeitenden sollten anerkannt werden. Schlechte Vorgesetzte schmücken sich mit fremden Federn, gute Vorgesetzte fördern gute Leistungen und erteilen Lob für Erfolge.

Mit der passenden Weiterbildung zum erfolgreichen KMU

Personalführung, Buchhaltung und Marketing – mit diesen Themen werden vor allem Nachfolger eines KMUs konfrontiert. Solche Unternehmer haben sich meist branchenspezifisch zu Experten ausbilden lassen, haben allerdings in Unternehmensführung noch nicht viel Erfahrung. Damit stehen sie vor täglichen Herausforderungen und stehen unter Druck, das langjährige KMU erfolgreich weiterzuführen.

Die Weiterbildungen zum/zur «Fachmann/-frau Unternehmensführung KMU mit eidg. Fachausweis» und der fortführende Lehrgang «Betriebswirtschafter/-in KMU mit eidg. Diplom» können dabei eine grosse Hilfe sein: In 6 Modulen lernt ein Unternehmer eine Zukunftsstrategie für seinen Betrieb zu entwickeln, seine Mitarbeitenden zu fördern und Kunden sowie Partner von sich zu



begeistern. Dazu gehören: «Allgemeine Unternehmensführung», «Leadership, Kommunikation und Personalmanagement», «Organisation», «Rechnungswesen», «Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Lieferanten und

Kundenbeziehungen» und «Recht in der Unternehmensführung». Der Lehrgang wird in zwei unterschiedlichen Unterrichtsformen angeboten: im klassischen Präsenzunterricht und im revolutionären Unterrichtsmodell high-voltage-learning®, bei dem maximale zeitliche und örtliche Flexibilität garantiert ist.

Sind Sie interessiert und möchten herausfinden, ob einer der Lehrgänge etwas für Sie ist? Besuchen Sie einen Informationsanlass in Ihrer Nähe und lernen Sie die Lehrgangsinhalte sowie die beiden Unterrichtsformen kennen. Jetzt kostenlos anmelden: www.siu.ch/fuf oder 044 515 72 70.

NACHDIPLOM-STUDIENGÄNGE HF

- ▲ NDS HF General Management
- ▲ NDS HF Leadership
- ▲ NDS HF Entrepreneurship
- ▲ NDS HF Quality Management
- ▲ NDS HF Industrial Marketing
- ▲ NDS HF Supply Chain Management



GESTALTUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR ALS FÜHRUNGS-AUFGABE

Eine etablierte, gelebte und zukunftsorientierte Unternehmenskultur muss so ausgestaltet sein, dass die Mitarbeitenden als tragende Säulen des Unternehmens gewinnbringend eingebunden sind. Mit dem fortschreitenden technologischen Wandel sind Führungskräfte gefordert vermehrt Coach der Mitarbeitenden zu sein.

Rund 1900 Stunden verbringt ein vollzeitangestellter Mitarbeiter in seinem Arbeitsumfeld. Oft sogar mehr Zeit als in der eigenen Familie. Unternehmen und deren Mitarbeitende sind gefordert, den fortschreitenden technologischen Wandel, neue Arbeitsmodelle, wie z.B. holokratische Organisationen, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten, und die laufend höheren Anforderungen im Berufsalltag zu bewältigen. Ein gutes Arbeitsklima beeinflusst dabei das Wohlbefinden der einzelnen Mitarbeiter und fördert die Produktivität, den wirtschaftlichen Erfolg und das Image des Unternehmens.

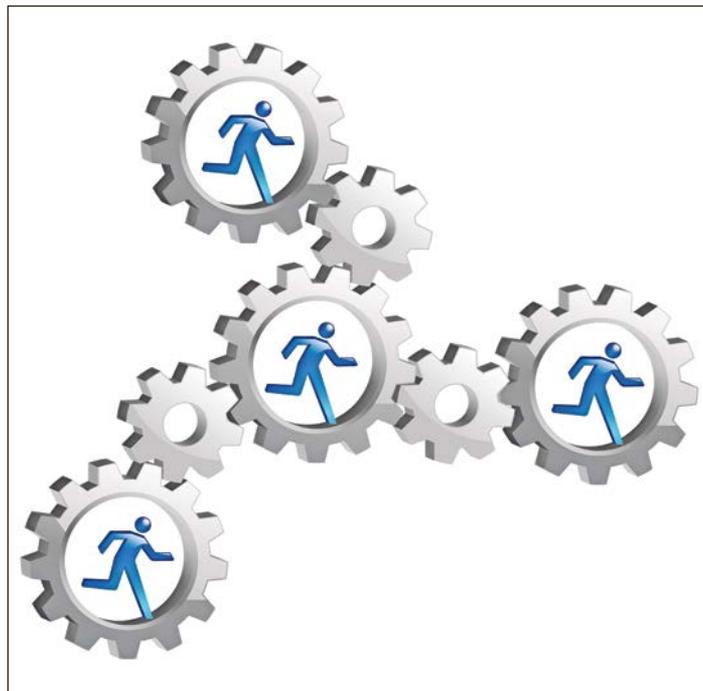
Wie in der eigenen Familie hat auch jedes Unternehmen seine Bräuche und eine eigene Kultur. Werte und Normen wie beispielsweise Vertrauen, Wertschätzung, Respekt, Ethik, Fairness, Loyalität, Leistungs- und



Flavio De Nando

Vorstand AGV
Unternehmer

Aviando Professionals AG, Wettingen



Kundenorientierung, Arbeitsmoral, Motivation, Belohnungs- und Anreizsysteme und Offenheit für Feedback und konstruktive Kritik prägen den Teamalltag. Diesen Teamspirit aufzubauen, zu gestalten und aufrechtzuerhalten ist eine zentrale Führungsaufgabe.

Klima des Vertrauens schaffen

Wertschätzung, Lob und Anerkennung gehört zu einer guten Führung selbstredend dazu. Eine etablierte, gelebte und zukunftsorientierte Unternehmenskultur ermutigt Mitarbeitende zum unternehmerischen Handeln. Dies gelingt, wenn das Management seine Mitarbeitenden laufend fördert und fordert und einen offenen und ehrlichen Kommunikationsgang pflegt.

Die Mitarbeiter müssen sich mit den Taten des Unternehmens und den Vorgaben der Vision und Strategie identifizieren können. Deshalb sollte auch die Personalentwicklung auf die zukünftigen Herausforderungen ausgerichtet werden. Nebst Fachkompetenz sollte vor allem auf die Schwer-

punkte Eigenverantwortung, Zielvorgaben, Arbeiten in Teams und Projekten mit laufend wechselnden Rollen fokussiert werden. Weiter Fokusthemen sind die Förderung von stärkenbasierten Innovationsprojekten und die Umsetzung von agilen Arbeitsmethoden. Die Führungskräfte sind entsprechend gefordert, sich selbst in einer neuen Rolle einzubringen, weg vom Chef mit Anweisungscharakter hin zum Coach der Mitarbeitenden.

Gelebte Unternehmenskultur – ein Wettbewerbsvorteil

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat Erwartungen aus Vorgaben der Zielsetzungen und der auszuführenden Funktion zu erfüllen. Nebst diesen «hard facts» sehen sie sich mit informellen Erwartungen von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Vorgesetzten, Teammitgliedern, Kunden und anderen Partnern konfrontiert. Die gesamte Führungsmannschaft ist im permanenten Change-management-Prozess verpflichtet, als Vorbild eine Unternehmenskultur zu pflegen, die auf Vertrauen, Offen-

heit, gegenseitiger Wertschätzung und Ethik basiert. Ein motivierender Impuls ermutigt Mitarbeitende, die Extrameile zu gehen und ihr Bestes zu geben. Oder sich einer unternehmerischen Herausforderung zu stellen und nicht aufzugeben, Schwierigkeiten zu überwinden und an einer Aufgabe – auch bei Rückschlägen – dranzubleiben. Aus unkonventionellen Gedanken von Einzelnen können in einem entsprechend förderfreundlichen, innovativen und konstruktiven Klima neue Produkte oder Dienstleistungen entstehen. Dies wirkt sich positiv auf die Team- und Unternehmenskultur und schlussendlich auf den wirtschaftlichen Erfolg der Firma aus.

Unternehmen, die ihre Unternehmenskultur aktiv gestalten und sämtliche Mitarbeitende in diesen Prozess einbinden, haben bessere Chancen, am Markt erfolgreich zu sein. Zudem strahlt eine positiv wahrgenommene Unternehmenskultur auch nach aussen zu Kunden, Lieferanten, Partnern, potenziellen Nachfolgern und im Employer Branding zur Gewinnung von neuen Mitarbeitenden ab.

Unternehmenskultur hat auch Platz für Humor:

«Tausche Arbeitsplatz: 25 h/Woche, knapp 4000 CHF netto, mit netten Kollegen, freier Zeiteinteilung und einem sehr coolen Chef. 5 Wochen Ferien und 13. Monatslohn. Gegen meinen! ;-)»

TIPPS UND TRICKS

UNTERNEHMENSFÜHRUNG BEIM SOFTWARE-UNTERNEHMEN ABACUS

Mitarbeitende sind für Unternehmen nicht nur grössere Kostenfaktoren, sondern gleichzeitig auch die wichtigsten Urheber für Erfolge. Dem Software-Unternehmen Abacus Research ist es gelungen, mit einer partizipativen Unternehmenskultur Grundlagen für eine seit über drei Jahrzehnte währende Erfolgsgeschichte zu schaffen. Diese wurde vor allem von den Mitarbeitenden selbst geschrieben.

Zentrale Aufgabe einer Unternehmensführung ist es, dafür zu sorgen, die Fähigkeiten der Mitarbeitenden optimal zu fördern. Denn das Ziel jeder Firma ist es letztlich, besser als die Konkurrenz zu sein und Kunden mit exzellenten Leistungen und Produkten für sich zu gewinnen. Damit Mitarbeitende genauso denken und handeln wie die Unternehmer selbst, lässt sich dies laut dem bekannten St. Galler Betriebswirtschaftsdozenten Fredmund Malik auf die einfache Formel herunterbrechen: «Leistung ist die Funktion aus Können und Wollen». Das bedeutet nichts anderes, als Know-how mit Motivation zu multiplizieren. Somit ist es eine der wichtigsten Aufgaben eines Unternehmers, bei seinen Mitarbeitenden für die grösstmögliche Motivation zu sorgen.

Begeisterung für das eigene Unternehmen zu wecken, wird bei Abacus seit den Anfängen vor über 30 Jahren grossgeschrieben. Eine und wahrscheinlich die wichtigste Massnahme war es, eine adäquate Vertrauenskultur aufzubauen. Dank ihr wird Mitarbeitenden ein maximaler Freiheitsgrad bei der Organisation und Ausführung ihrer Arbeit zugestanden, wozu auch ein hohes Mass an Entscheidungsbefugnissen für den eigenen Wirkungskreis zählt.



Hauptsitz von Abacus Research in Wittenbach-St. Gallen

Vertrauenskultur anstatt Misstrauenskultur

Zentral bei Abacus ist es bis heute, dass Aufgaben, die ein Mitarbeiter zu erledigen hat, sinnstiftend sind. Sie sollen eine Herausforderung darstellen, bei denen der Einzelne Verantwortung übernehmen und Eigeninitiative entfalten kann. Ziel muss es sein, dass er stolz auf das Realisierte ist. Zudem muss er den Wert seines persönlichen Beitrags zur Kundenzufriedenheit und damit zum Unternehmenserfolg erfahren können und sich dadurch als wichtigen Teil des Unternehmens begreifen. Dazu gehört auch, dass seine Arbeit vom Vorgesetzten bis zum Firmenchef wertgeschätzt wird. Wenn sich Führungspersonen eines Unternehmens der grundlegenden Bedeutung der intrinsischen Motivation der einzelnen Mitarbeitenden für den Firmenerfolg bewusst sind und durch ihr Füh-

rungsverständnis resp. Führungsverhalten eine Vertrauenskultur im Unternehmen zu etablieren helfen, gibt es keinen Platz für Misstrauen. Kontrollen lassen sich zwar nie restlos eliminieren, schon allein darum nicht, weil beispielweise der Gesetzgeber von KMU eine Zeiterfassung der geleisteten Arbeitsstunden verlangt. Aber Kontrollen wie diese sollen nicht einengend wirken, sie sollten mit «richtigem Augenmass» erfolgen. Eine Misstrauenskultur ist lähmend und führt letztlich zu höheren Kosten, weil Reglemente und entsprechende Kontrollmechanismen die Ineffizienz fördern und damit alles andere als wertschöpfend sind. Der CEO von Abacus, Claudio Hintermann, bringt sein Verständnis von Mitarbeiterführung wie folgt auf den Punkt: «Ich habe diese Firma nicht mitgegründet, um Gefängniswärter meiner Mitarbeitenden zu sein.»

Fazit

In einem Unternehmen wie dem unseren, in dem eine gute Vertrauenskultur herrscht, fühlen sich Leute bestärkt, Risiken einzugehen und Verantwortung zu übernehmen. Vertrauen ist ein grundlegendes Schmiermittel für jedes funktionsfähige soziale System, also auch für ein Unternehmen. Eine hohe Mitarbeitermotivation wirkt sich nicht nur positiv auf das Betriebsklima, sondern letztlich auch auf die Unternehmensrentabilität aus.

Abacus Business Software

Das Softwareunternehmen Abacus Research ist im Bereich Business-Software Schweizer Marktführer. Seit 1985 entwickelt es auf die Bedürfnisse helvetischer KMU zugeschnittene Standardlösungen.

Die digitale Abwicklung von Prozessen mit mobilen Geräten wie Smartphones führt zu grösserer Effizienz wie etwa bei der Zeit- und Spesenerfassung.

Über 40 000 Unternehmen haben sich bis heute für Software von Abacus entschieden. Abacus beschäftigt in der gesamten Gruppe 466 Mitarbeitende. www.abacus.ch



Thomas Köberl

lic.oec. HSG, VR Abacus Research



ZEIGEN SIE ALS ATTRAKTIVER BETRIEB FLAGGE IN DER AUSBILDUNG?

Der Fachkräftemangel hat viele Branchen voll erwischt. carrosserie suisse packt das Problem an der Wurzel: Mit dem Qualitätslabel TOP-Ausbildungsbetrieb will der Verband die Unternehmen dazu befähigen, ihre Lernenden zu motivierten Berufsleuten auszubilden. Neu beteiligen sich zahlreiche Branchen und Gewerbevereine am Erfolgsrezept, um bei Jugendlichen, Lehrern und Eltern attraktiv zu sein.



Ein weiterer Betrieb hat sich das Label durch gelebte Ausbildungsqualität verdient.

Unter anderem weil viele Jugendliche die Mittelschule einer Berufslehre vorziehen, erhalten die Unternehmer immer weniger Bewerbungen auf ausgeschriebene Lehrstellen. Und wurde endlich ein passender Lernender gefunden, bricht dieser seine Lehre nicht selten frühzeitig ab. So fehlen nicht nur die Lernenden, sondern auch die zukünftigen Fachkräfte. Oftmals wird der Grund dafür bei der «heutigen Jugend» gesucht: Sie taue nichts mehr, sei sich zu schade, um hart zu arbeiten. Doch die Wahrheit ist komplexer. Einerseits haben sich die Anforderungen der Jugendlichen an eine Lehrstelle verändert. Sie wollen etwas bewegen, wünschen sich eine gute Arbeitsatmosphäre, mehr Eigenverantwortung, ein starkes Team und Berufsbildner, zu denen sie aufsehen können. Berufsbildner ihrerseits werden oftmals überfordert. Sie sind nicht nur für die Ausbildung ihrer

Lernenden verantwortlich, sondern müssen auch ihren Aufgaben als Fachperson gerecht werden. Sie sollen produktiv und kreativ sein, mit dem technischen und technologischen Fortschritt mithalten, aber auch viel Zeit für die Bedürfnisse der Lernenden aufwenden. Hinzu kommt, dass sie für diese Doppelbelastung kaum Anerkennung erhalten. So können sie den Lernenden häufig nicht das bieten, was diese sich wünschen.

Öffnung für alle Branchen nach Auszeichnung

Um dieser negativen Entwicklung Gegensteuer zu geben, hat der Schweizerische Carrosserieverband 2014 das Qualitätssystem TOP-Ausbildungsbetrieb ins Leben gerufen. Das vorerst für die Carrossiers vorgesehene System soll die gute Ausbildung fördern, Auszubildende unterstützen und Betriebe zertifizieren, in denen Lernende nachhaltig gefördert werden. Davon versprechen wir uns bessere Bedingungen für Lernende, entsprechend mehr und geeigneter Bewerbungen für die teilnehmenden Unternehmen und danach weniger Lehrabbrüche.

Nachdem das System 2017 vom damaligen Bundesrat Johann Schneider-Amman mit dem «Enterprize» als innovatives Projekt in der Berufsbildung ausgezeichnet worden war, entschieden wir, das System ab 2019 für alle Branchen und Betriebe zu

absolvieren. Berufsbildner meist nur den 40-stündigen Berufsbildnerkurs, bilden sich kaum weiter und stehen im Alltag oft allein da. Hier setzt TOP-Ausbildungsbetrieb an. Das Qualitätssystem sorgt dafür, dass die Berufsbildner ein effizientes und praxisnahes Weiterbildungssystem erhalten, das auf die Bedürfnisse von KMUs abgestimmt ist, und ihren Aufgaben so besser gerecht werden. Damit die Umsetzung im Betrieb situativ unterstützt wird, bietet das System gar betriebsinterne Schulungen und Umsetzungsbegleitung an. Am Schluss winkt den Unternehmen ein



Moderne Ausbildung ist ein Miteinander zwischen Lernenden und Auszubildern.

öffnen. Ganze Verbände (Gärtner, Maler, Gipser, Hoteliers, Dachdecker), viele grosse und kleine Einzelbetriebe sowie lokale Gewerbevereine sind unterdessen dabei oder im Pilotbetrieb.

Weiterbildung für Berufsbildner

Ob man Französisch in der Schule mag, hängt häufig vom Lehrer ab, nicht anders verhält es sich während der Lehre. Auszubildende haben die Aufgabe, das Feuer der Lernenden für den Beruf zu erhalten. Dabei haben sie aber eine ganz andere Ausgangslage als Lehrer. Während Lehrpersonen über Jahre eine Vollzeitausbildung geniessen und auch nach dem Berufseinstieg unter anderem von Weiterbildungen und dem Austausch im Lehrerzimmer profitieren,

Label, welches ihr Engagement für den Nachwuchs sichtbar macht. Wenn ein Lernender während der Ausbildung positive Erfahrungen sammelt, trägt er dies auch nach aussen. Mund-zu-Mund-Werbung ist mit Abstand am nachhaltigsten. TOP-Ausbildungsbetrieb gibt interessierten Betrieben, Gewerbevereinen und Berufsverbänden gerne Auskunft über das System und die Möglichkeit, sich anzuschliessen: topausbildungsbetrieb.ch



Thomas Rentsch

Geschäftsführer carrosserie suisse und Initiant von TOP-Ausbildungsbetrieb

TOP
Ausbildungsbetrieb

ALLES NUR AUGENWISCHEREI?

Die Worte Nachhaltigkeit und Fairtrade hat bestimmt schon jeder und jede irgendwo gelesen oder gehört. Im aktuellen Label-salat und Definitionsdschungel findet sich aber kaum noch jemand zurecht. Was genau heisst Fairtrade? Wie viel fairer Handel steckt im Fairtrade-Label und was genau bedeutet Nachhaltigkeit?

Wer bestimmt den Preis?

Wissenschaftler der University of London sind zum Ergebnis gekommen, dass in Betrieben mit dem Fairtrade-Label die Löhne zum Teil niedriger sind und die Arbeitsbedingungen schlechter als in Betrieben ohne Fairtrade-Label. Wie ist das möglich? Wer entscheidet, was ein fairer Preis ist? Gemäss Wikipedia

wird ein Handel als «fair trade» bezeichnet, wenn der Mindestpreis für ein Produkt von einer Fairtrade-Organisation bestimmt wird. Ist das gerecht? Das ist schwer zu sagen. Klar ist nur, dass es eine Frage ist, mit der sich die Wirtschaftsethik seit jeher beschäftigt.

Nachhaltigkeit als Modewort

Dasselbe Problem zeigt sich beim Wort Nachhaltigkeit, das heute in aller Munde ist. Was genau versteht man unter Nachhaltigkeit? Für die einen bezieht sich Nachhaltigkeit auf die Ökonomie, für die anderen auf den Schutz der Umwelt oder des Menschen. Für das Komitee der Konzernverantwortungsinitiative geht es bei Nachhaltigkeit vornehmlich um die Lieferkette und Beschaffung.

Skrupellose Geschäfte

Das Initiativkomitee fordert, dass Konzerne für skrupellose Geschäfte geradestehen. «Konzerne» heisst in ihrem Kontext KMU ab 250 Mitarbeiter(innen) und ganz allgemein Betriebe, die im Goldhandel tätig sind. Muss sich das Beschaffungswesen des Bundes auch an die Vorgaben der Initiative halten oder wird eine Ausnahme gemacht? Schliesslich schreibt der Bund in einer Medienmitteilung im Jahr 2001: «Die Politik der nachhaltigen Entwicklung kann nicht allein Sache des Bundes sein.» Wird die Bundesverwaltung somit künftig nicht mehr mit internationalen Übersetzungsagenturen zusammenarbeiten, die dann Schweizer Übersetzer und Übersetzerinnen als Subunternehmer rekrutieren und ihnen Dumpinglöhne bezahlen, die sich weit unter dem Mindestlohn in der Schweiz bewegen? Oder werden wir wieder Schlagzeilen lesen wie: Bérets aus Österreich, Unterwäsche aus Indien – wie viel Schweiz steckt in der Uniform?

Nachhaltigkeitsskandale

Wer sitzt überhaupt im Initiativkomitee? Einige der aufgeführten Organisationen sind selbst in Nachhaltigkeitsskandale verwickelt, darunter etwa der WWF, HEKS oder die Unia. Wie glaubwürdig sind unter diesen Umständen das Fairtrade-Label und die Konzernverantwortungsinitiative noch? Bereits 2014 resümierte «Der

Spiegel»: Fairer Handel sollte nicht nur die Welt verbessern, sondern die Wirtschaft verändern. Doch verändert hat sich das Projekt – zum Schlechten: Die Regeln werden lascher, den Bauern geht es kaum besser, die Verbraucher blicken nicht mehr durch. Macht es da noch Sinn, ein neues Bürokratiemonster zu schaffen, wenn nicht einmal die Glaubwürdigkeit garantiert ist?

Elektroanlagen
Voice & IT
Automation

Service macht den Unterschied.
Brugg · Frick · Baden · Olten · Möriken Wildegg · Lenzburg

JOST Elektro AG
Wildschachenstr. 36
5201 Brugg
Tel. 058 123 89 89
Fax 058 123 89 90
Pikett 058 123 88 88
brugg@josteletro.ch
www.josteletro.ch

JOST
Elektro AG



Eveline Frei
Redaktionsmitglied
«Aargauer Wirtschaft»

Mit restclean® Experte werden

Erklärungsvideos auf:
restclean.com/diagnose

Haben Ihre WC's einen Service verdient?

Machen Sie den einfachen Test!

Bitte Spülung kontrollieren!

REST CLEAN®
TOILETTENKULTUR

RESTCLEAN AG
Toilettenkultur
info@restclean.com
restclean.com

Wir beraten Sie gerne.
Gratis-Telefon
0800 30 89 30

4+ sec.

Eine gute WC-Spülung dauert 4 Sekunden.
restclean.com/diagnose



UNTERNEHMENSFÜHRUNG HEUTE

«KURVEN, KREUZUNGEN UND GEGENVERKEHR»

Die Firma SCHILLING Schreinerei AG in Frick war ein Familienbetrieb, welcher zwei Generationen lang erfolgreich geführt wurde. Im Januar 2019 – aufgrund fehlender familiärer Nachfolgeregelung – gründete ich meine eigene Firma, die SCHILLING holzdesign ag, und kaufte den bisherigen Eigentümern das komplette Inventar ab, um meine eigene Design-Geschichte zu schreiben.

Nach verschiedenen und erfolgreich abgeschlossenen berufsbegleitenden Weiterbildungen startete ich am 1.1.2019 mit meinem eigenen Unternehmen.

Was alles dazugehört ein eigenes Unternehmen zu führen, eignete ich mir in mehreren Weiterbildungen an mit Rollenspielen, Fallsituationen und diverse Theoriestunden. Teilweise interessant, teilweise eher Pflichtprogramm. Um alle diese Erfahrungen bin ich in der aktuellen Situation sehr froh.

Angekommen in der Praxis

Im Alltag und vor allem im rasanten Tagesgeschäft ist es schwierig bis unmöglich, sich immer an das Erlernete zu halten. «Ein Haifischbecken», «viel zu teuer» oder «ein freier Markt» sind Begriffe, mit welchen ich immer wieder konfrontiert werde. All dies lernt man nicht in der Theorie oder in einer Weiterbildung. Damit umzugehen lernt man in der Praxis,



Beat Jäger

Inhaber SCHILLING holzdesign ag



Das Team der SCHILLING holzdesign ag

und genau in dieser fühle ich mich sehr wohl.

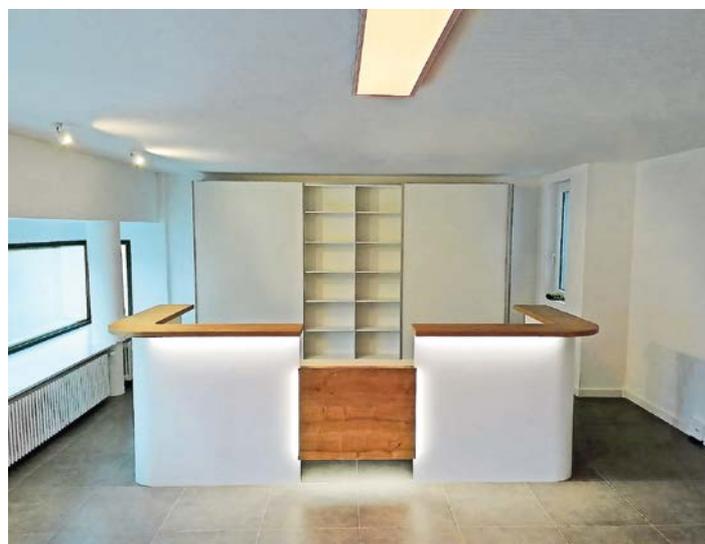
Gemeinsamer Weg

Ich führe mein Unternehmen mit entsprechendem Mut und frischem Wind. Die grösste Herausforderung im Alltag ist es, es allen recht zu machen und auf alle Wünsche eingehen zu können. Auf dem Weg, den ich mit meinen Mitarbeitern gehe, haben sie klare Aufgaben und jeder hat seinen eigenen Platz im Team. Sie haben auch gewisse Privilegien oder Möglichkeiten, sich und ihre Ideen selber einzubringen. Alles natürlich im entsprechenden Verantwortungsrahmen. Auf unserem gemeinsamen Weg gibt es Kurven, Kreuzungen und Gegenverkehr. Diese Herausforderungen sind jeden Tag von neuem zu meistern und versprechen, dass nie Langeweile eintritt. Die Leitplanken unseres Weges gebe ich den Mitarbeitern ganz klar vor. Im Gegenzug geniessen die Angestellten die Möglichkeiten von Home Office, Benutzung der Betriebsinfrastruktur für private Arbeiten oder nicht zuletzt auch unbezahlte Urlaube nach langjähriger Firmenzugehörigkeit. Dies natürlich immer im Rahmen des

Möglichen. Auf der Gegenseite darf ich auf ein junges, innovatives und zuverlässiges Team zurückgreifen. Bei meinen 13 Angestellten – darunter vier Lehrlinge und ein Praktikant – setzt sich jeder für jeden ein. Genau das sind die Voraussetzungen, welche ein erfolgreiches Team auszeichnen. Mitarbeiterführung ist eines der herausforderndsten Themen in meinem neuen Alltag. Sind es genau da die verschiedenen Persönlichkeiten, welche aufeinandertreffen

und zu einem gut funktionierenden Team zusammengeführt werden sollen.

Nach meinem ersten Jahr als Inhaber und Geschäftsleiter sehe ich vieles sehr positiv und freue mich auf alles, was die berufliche Zukunft noch bringen wird. Die Weiterbildung habe ich noch lange nicht abgeschlossen, diese lebe ich tagtäglich mit offenen Augen und Ohren.



Empfangstresen mit LED-Beleuchtung

AUFBEWAHRUNGSPFLICHTEN AUCH FÜR WHATSAPP UND SMS?

Während die allgemeinen Aufbewahrungspflichten den meisten Unternehmern bekannt sein dürften und auch korrekt umgesetzt werden, behandeln wir die neueren digitalen Medien (WhatsApp, SMS etc.) oft noch stiefmütterlich. Dieser Beitrag zeigt auf, was zu beachten ist.

WhatsApp als Beleg

Die 10-jährige Aufbewahrungspflicht für Geschäftsbücher, Buchungsbelege, Geschäfts- und Revisionsbericht ist allen bekannt. Ebenfalls bekannt dürfte sein, dass Geschäfts- und Revisionsbericht handschriftlich unterzeichnet oder digital signiert aufbewahrt werden müssen («Scan» genügt nicht!). Diese Pflicht trifft alle Einzelunternehmer und Kollektivgesellschaften, welche mehr als 500 000 CHF Umsatz machen, sowie unabhängig vom Umsatz alle AG, GmbH und Genossenschaften (Art. 957 OR).

Immer wieder Fragen gibt es zum Thema Geschäftsbücher und Buchungsbelege. Was gehört dazu und muss aufbewahrt werden und was nicht? Nicht aufbewahrt werden müssen Informationen an Kunden über neue Produkte, Werbung und andere allgemeine Informationen.



Moderne Kommunikation (Beispiel WhatsApp)

Hingegen müssen aufbewahrt werden: (versandte und erhaltene) Rechnungen, Verträge (z.B. Miet-, Leasing- oder Kaufverträge) oder andere Belege, wenn sie für die Buchhaltung wesentlich sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Belege nur elektronisch (z. B. WhatsApp-Bild eines Belegs) oder physisch vorhanden sind. All dies, das aufbewahrt werden muss, kann sowohl in Papierform als auch digital aufbewahrt werden (Achtung: für digital gelten nur bestimmte Formate oder technische Verfahren als zulässig, z.B. PDF/A).

WhatsApp als Beweis

Stellen wir uns folgenden Fall vor: Ihr Kunde «Alleskönner AG» bestellt bei Ihnen mündlich ein mobiles Rollgerüst (vgl. Bild). Sie liefern dieses und verweisen auf die Bedienungsanleitung im Internet. Einen Monat später erhalten Sie ein WhatsApp vom Kunden «wegen Gerüst – gibt es noch Bedienungsanl oder Sicherheitsbest?» – Sie fotografieren die Anleitung und schicken sie ihm per WhatsApp. Die Sache ist abgeschlossen. Nun ein Zeitsprung: 7 Jahre später.

Beim Kunden «Alleskönner AG»: Ein Arbeiter nutzt das Rollgerüst nicht entsprechend der Bedienungsanleitung (Sicherheit), stürzt und verletzt sich lebensgefährlich. Unter anderem wird natürlich auch Ihre Firma eingeklagt. Im Gerichtsprozess müssen Sie beweisen, dass Sie die Bedienungsanleitung der «Alleskönner AG» gegeben haben (natürlich gibt es noch viele andere Wenn und Aber in diesem Fall).

Hier interessiert nun die Aufbewahrung der WhatsApp-Nachricht. Wie wir gesehen haben, müssen solche Mitteilungen grundsätzlich nicht aufbewahrt werden (weil sie für die Buchhaltung nicht gebraucht werden). Es wäre nun aber gut, wenn Sie nachweisen könnten, dass Sie damals die Bedienungsanleitung per WhatsApp gesendet hatten. Entsprechend kann es – aus Beweissicherungsgründen – Sinn machen, gewisse weitere Informationen ebenfalls aufzubewahren. Für die Dauer der Aufbewahrung solcher Informationen sind die Verjährungsfristen des OR massgebend. Im konkreten Fall ist der auf 1.1.2020 geänderte Art.

60 Abs. 1bis OR / Art. 128a OR zu beachten: Neu ist die Verjährung bei Personenschäden 20 Jahre. Daher ist generell aus Beweisgründen eine Aufbewahrungsdauer von mindestens 20 Jahren zu empfehlen.

Empfehlung

Das Thema Aufbewahrung kennen wir. Für uns Unternehmer ist aber die Aufbewahrung auch im Hinblick auf die Haftung relevant. Für diesen Zweck ist die digitale Aufbewahrungsform in den meisten Fällen völlig genügend.

Auch bei Geschäftsübergaben sind solche Themen immer zu beachten. Hierzu lohnt es sich, fachlichen Rat einzuholen. Nicht immer ist die steuerrechtlich und erbrechtlich einfachste Unternehmensnachfolge auch haftpflichtrechtlich die beste!

Zum Merken

Gesetzliche Aufbewahrungsfristen müssen logischerweise beachtet werden. Ähnlich wichtig für uns Unternehmer ist aber die (freiwillige) Aufbewahrung von sämtlichen Kommunikationselementen zur Beweissicherung – und zwar viel länger als wie bis anhin.



Dr. iur. Hans R. Schibli

Rechtsanwalt
SCHIBLI & PARTNER Advokatur
und Notariat AG
Vorstandsmitglied AGV,
Bezirksvertreter Aarau



Rollgerüst (Fallbeispiel)



WIE SIE FACHKRÄFTE ERFOLGREICH GEWINNEN, ENTWICKELN UND AN IHR KMU BINDEN

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt entwickelt. Unternehmen aus verschiedenen Branchen bemühen sich immer intensiver um gute Mitarbeitende und haben es besonders auf spezifisch ausgebildete Fachkräfte abgesehen.

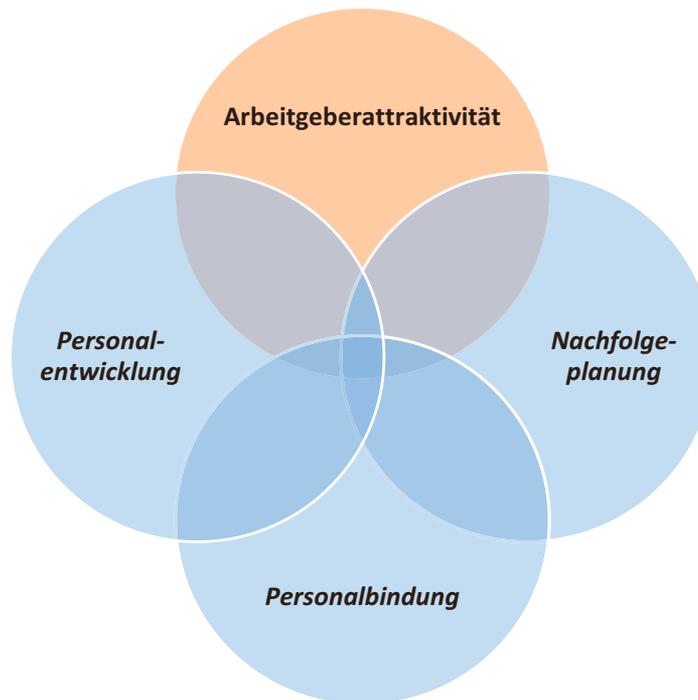
Diese Entwicklung führt dazu, dass viele Unternehmen stark unter dem Konkurrenzdruck leiden und bspw. zusehen müssen, wie gute Mitarbeitende abgeworben werden, wie Top-Kandidaten/-innen sich in letzter Sekunde für andere Unternehmen entscheiden oder sich gar nicht erst auf ausgeschriebene Stellen melden. Um die gesuchten Fachkräfte zu gewinnen, werben Organisationen häufig mit Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitszeiten und gutem Gehalt. Bei diesem Wettbewerb können viele KMU nur schlecht mithalten. Sie stehen bspw. aufgrund ihrer regionalen Lage oder ihrer monetären Angebote häufig in einem schlechteren Licht als ihre grossen Konkurrenten. Aber was können CEOs, Inhaber/-innen und Personalverantwortliche von KMU tun, um in diesem harten Umfeld zu gewinnen?

1. Sich der eigenen Stärken bewusst werden und dazu stehen!

Viele Studien zeigen, dass bei Interessent/-innen monetäre Gründe



Christoph Vogel*



Veranschaulichung des «Integrierten Ansatzes» für Personalmanagement in KMU (vgl. Ratgeber von Pekruhl, Vogel & Strohm, 2018) am Beispiel der Arbeitgeberattraktivität.

nicht an erster Stelle stehen. Viel wichtiger sind sinnvolle, spannende Aufgaben und Produkte, Handlungs- und Gestaltungsspielraum, ein gutes Miteinander und vieles mehr, was fast jedes KMU bieten kann.

- Kommunizieren Sie daher diejenigen Stärken, welche Ihr Unternehmen auszeichnen und verzichten Sie darauf, mit den Stärken der grossen Mitbewerber mithalten zu wollen.
- Lassen Sie Ihre eigenen Mitarbeitenden die Stärken kommunizieren. Sie sind die glaubwürdigsten Botschafter/-innen des Unternehmens und haben ein möglicherweise unterschätztes Netz an Berufskontakten.
- Optimieren Sie Ihre Internetseite. Nicht nur Ihre Kunden, sondern auch potenzielle Bewerbende informieren sich am häufigsten über die Internetseite. Gewähren Sie der Zielgruppe einen interessanten Einblick in Ihr Unternehmen, z.B.

mittels Storytelling, wobei Sie Ihre Stärken beiläufig aufzeigen.

2. Proaktiv sein und das Personalmanagement langfristig ausrichten!

Viel zu häufig werden Mitarbeitende per sofort gesucht. Personalgewinnung ist jedoch viel weniger ein kurzfristiges Projekt als ein fortlaufender Prozess.

- Kommunizieren Sie Ihre Stärken nicht nur dann, wenn Sie eine Stelle ausgeschrieben haben. Erst wenn Ihr Unternehmen den Interessent/-innen mehrmals aufgefallen ist, machen sich diese Gedanken darüber, bei Ihnen zu arbeiten.
- Sprechen Sie passiv Suchende an. Gerade die guten Fachleute, die evtl. sogar im Nachbardorf wohnen, suchen selten verzweifelt nach einer Stelle. Überlegen Sie sich, wie Sie mit diesen Personen ins Gespräch kommen. Es lohnt

sich, neben den klassischen Job-Portalen auch an regionalen oder branchenspezifischen Veranstaltungen etc. teilzunehmen oder zu Anlässen ins eigene Unternehmen einzuladen.

3. Die Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität pragmatisch mit anderen Personalmanagement-Feldern verbinden!

Aktivitäten rund um Arbeitgeberattraktivität lassen sich sinnvollerweise mit **Personalentwicklung**, **Nachfolgeplanung** und **Personalbindung** kombinieren, wodurch mit wenig Mehraufwand gleich in mehreren Feldern des Personalmanagements agiert werden kann. Mit diesem «Integrierten Ansatz» (mehr dazu siehe Kasten) kann die Wirksamkeit einzelner Personalmanagement-Massnahmen ohne grossen Zusatzaufwand erhöht werden.

- Ermitteln Sie, welche **Schlüsselpositionen** z.B. infolge Pensionierungen in den kommenden Jahren neu besetzt werden müssen. Definieren Sie, wer im Unternehmen innerhalb der nächsten zwei bis fünf Jahre für diese Aufgaben fit gemacht werden soll. Unterbreiten Sie den Personen verbindliche **Entwicklungsangebote** und **binden** Sie die Leute mit neuen, spannenden und herausfordernden Aufgaben an Ihr Unternehmen. Damit können Sie die einleitend beschriebenen Herausforderungen langfristig noch besser in den Griff bekommen.

*Christoph Vogel (M.Sc.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Personalmanagement und Organisation (PMO) und Studiengangleiter des CAS Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.

Weitere Informationen zu Artikel auf Seite 12

Beim «Integrierten Ansatz» für Personalmanagement in KMU werden die «klassischen» Felder des Personalmanagements nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern so miteinander verknüpft, dass mit überschaubarem Aufwand Synergien genutzt und betriebspezifische Potentiale ausgeschöpft werden können, wodurch die Wirksamkeit der Aktivitäten weiter verstärkt wird. Der «Integrierte Ansatz» wird im Buch von Pekruhl, Vogel und Strohm (2018) vorgestellt und im Rahmen der Weiterbildung «CAS Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen» an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten an Unternehmer/-innen und Personalverantwortliche vermittelt.

Pekruhl, Vogel und Strohm (2018). *Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen. Ein Praxisratgeber*. Wiesbaden: Springer.



CAS Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen:

www.fhnw.ch/personalmanagement-in-kleinunternehmen-cas
Nächster Start: März 2020;
Kontakt: +41 62 957 28 62



Aargauer Wirtschaft



Zeitschrift des Aargauischen Gewerbeverbands

ANZEIGEN-TARIF 2020

Der neue Tarif 2020 ist erhältlich!

Gerne senden wir Ihnen ein Exemplar zu!

056 641 90 80 oder info@dapamedia.ch

Wir freuen uns mit Ihnen 2020 zusammenarbeiten zu dürfen.

DaPa Media GmbH, Wohlerstrasse 15, 5620 Bremgarten
Tel +41 56 641 90 80, info@dapamedia.ch, dapamedia.ch

BERUFSBILDNER(INNEN)-KURSE 2020 DES AARGAUISCHEN GEWERBEVERBANDS

Die Daten für die Berufsbildner(innen)-Kurse 2019 des AGV finden Sie unter www.agv.ch. Basierend auf dem erfolgreichen Konzept können sich Interessierte auch in diesem Jahr an praxisorientierten Kursen des Aargauischen Gewerbeverbands zum Berufsbildner, zur Berufsbildnerin (früher Lehrmeister/in) weiterbilden. Der Kursort ist an der Herzogstrasse 1 in Aarau (Nähe Bahnhof und Parkhäuser).



Kurskosten gesenkt!
Neu: CHF 590.- + Rabatt von CHF 100.- für Mitglieder des AGV

Rückfragen und Anmeldung an:

Aargauischer Gewerbeverband,
Frau Heidi Humbel, Gewerbehaus, Entfelderstrasse 19, Postfach,
5001 Aarau, Telefon 062 746 20 40, E-Mail: h.humbel@agv.ch oder
unter www.agv.ch

KURSDATEN 2020

10.2.2020 – 18.2.2020

Berufsbildnerkurs BBK 1/2020

20.4.2020 – 28.4.2020

Berufsbildnerkurs BBK 2/2020

15.6.2020 – 23.6.2020

Berufsbildnerkurs BBK 3/2020

14.9.2020 – 22.9.2020

Berufsbildnerkurs BBK 4/2020

2.11.2020 – 10.11.2020

Berufsbildnerkurs BBK 5/2020



16. NEUJAHRS-APÉRO DES AGV

EIN JAHR DER ERNEUERUNG

Der AGV kündigt für das neue Jahr Veränderungen an: Wechsel im Vorstand und Präsidium, die Weiterentwicklung des Aargauer Berufsbildungstags und die einstimmige Nein-Parole sind nur einige Beispiele.

EVELINE FREI / PETER FRÖHLICH

«Ich heisse alle herzlich willkommen!» Für Kurt Schmid, Präsident des AGV, war es eine Freude, dass sich mehr als 650 Personen zum 16. Neujahrs-Apéro im Kultur & Kongresshaus Aarau eingefunden haben. Der letzte Neujahrs-Apéro, an dem er die Anwesenden als Präsident des AGV begrüßte. Er trete bei der kommenden Wahl zum Präsidenten des AGV nicht mehr an. «Ich hatte eine wunderbare Zeit als Präsident. Ich bin aber der Meinung, dass jetzt der richtige Zeitpunkt für einen Wechsel gekommen ist.»



Foto Basler Aarau

Zwei Vertreter der Regierung unter den Gästen

In seiner Begrüssung erwähnte Kurt Schmid namentlich die Vizepräsidenten des AGV Walter Häfeli und Benjamin Giezendanner sowie den Geschäftsleiter Peter Fröhlich. Ausser-

dem gratulierte er der anwesenden höchsten Aargauerin Edith Saner zu ihrem glanzvollen Wahlergebnis und Pascal Furer zum Amt des Grossrats-Vizepräsidenten. Ebenfalls persönlich begrüßt wurden Herbert H. Scholl, AGV-Ehrenmitglied und Grossrat,

Landammann Markus Dieth und Landstatthalter Stephan Attiger. «Der Regierungsrat hat beschlossen, künftig jeweils die zwei Spitzenvertreter an den AGV-Neujahrs-Apéro zu schicken.» Eine besondere Erwähnung erhielten auch die Ständeräte Thierry Burkart und Hansjörg Knecht und die Nationalräte Benjamin Giezendanner, Marianne Binder-Keller, Stefanie Heimgartner, Alois Huber, Ruth Humbel, Matthias Samuel Jauslin und Irène Kälin. Unter den erwähnten Gästen befanden sich ausserdem der Aarauer Stadtpräsident Dr. Hanspeter Hilfiker, Renate Gautschi, Grossrätin und Präsidentin der Aargauer Gemeindeammänner-Vereinigung, der Präsident und Vizepräsident des Handelsgerichts, Markus Dubs und Meinrad Vetter, Dr. Crispino Bergamaschi, Direktionspräsident der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, sowie die zwei Vertreter der Aargauischen Industrie- und Handelskammer, Peter A. Gehler, Vizepräsident, und Beat Bechtold, Direktor.

Schweizer Berufsmeisterschaften 2019

Bronzemedaille bei den Sanitärinstallateuren

Dominik Frosio aus Ehrendingen
Lehrbetrieb: Huser Gebäude-
technik AG, Wettingen

Silbermedaille bei den Sanitärinstallateuren

Markus Kull aus Möriken
Lehrbetrieb: Kurt Frey AG, Küttigen

Silbermedaille bei den Spenglern

Moses Fricker aus Oberhof
Lehrbetrieb: René Meyer GmbH, Herznach

WorldSkills 2019 in Kazan (Russland)

Bronzemedaille bei den Carrosseriespenglern

Sandro Sägesser aus Glashütten
Lehrbetrieb: Garage Gautschi AG, Langenthal

Goldmedaille bei den Plattenlegern

Renato Meier aus Seengen
Lehrbetrieb: Weber Ofenbau AG, Erlinsbach



Renato Meier, Moses Fricker, Kurt Schmid, Markus Kull, Dominik Frosio und Sandro Sägesser

Positiver Ausblick ins 2020

«Es sieht gut aus», fuhr Kurt Schmid fort. Die Umfrageauswertungen des KMU-Barometers hätten ergeben, dass die Unternehmen ihre Auftragslage positiv einschätzten und den Mitarbeiterbestand voraussichtlich erhöhen werden. «Die aktuelle Auf-



Fotos: Katja Müller

Kurt Schmid



Peter Fröhlich



Dr. Roland Herrmann

tragslage sieht sogar noch besser aus als vor einem Jahr.» Die administrative Belastung genauso wie der Mangel an Fachkräften belegten wieder Spitzenplätze im Sorgenbarometer (siehe auch Seite 19).

Nationale und kantonale Wahlen

«Wir haben unsere Ziele erreicht», teilte Kurt Schmid zufrieden mit. Wir haben mit Thierry Burkart und Hansjörg Knecht eine Unternehmervvertretung im Ständerat und mit Jean-Pierre Gallati den Wunschkandidaten im Regierungsrat. Er hoffe auf ein genauso erfolgreiches Engagement der AGV-Mitglieder bei den anstehenden kantonalen Wahlen im Herbst, damit wieder eine möglichst grosse Anzahl Unternehmer und Unternehmerinnen im Grossen Rat vertreten seien.

Veränderungen an der Verbandsspitze

«Jetzt ist es Zeit für einen Austausch.» Der AGV sei ein attraktiver und akzeptierter Verband mit der

Bestnote AAA, verkündete Kurt Schmid. Der AGV stehe in gutem Einvernehmen mit anderen Verbänden, Organisationen und den Behörden. Noch nie zuvor in der Geschichte des AGV habe es einen Präsidenten gegeben, der 30 Jahre lang Vorstandsmitglied, davon 12 Jahre an der Spitze, gewesen sei. Er habe sich stets für eine Vertretung von aktiven Unternehmern und Unternehmerinnen im Vorstand eingesetzt und für eine Altersbegrenzung auf 65 Jahre in den Statuten. «Jetzt trifft es auch mich, obwohl ich gerne Präsident geblieben wäre.» Auch informierte er, dass Thierry Burkart in Folge seiner Wahl in den Ständerat als Konsulent des AGV zurückgetreten sei. Weitere Rücktritte aus dem Vorstand würden folgen: Christoph Vogel, Daniel Suter – infolge seines Rücktritts aus dem Grossen Rat –, Paul Stalder, Beat Friedrich und Barbara Weilenmann. «Wir haben guten Nachwuchs und sind daher überzeugt, dass wir alle Posten wieder besetzen können.» So habe etwa Benjamin Giezendanner bereits sein Interesse am Präsidium signalisiert. «Sie können davon ausgehen, dass er am 24. März nominiert wird.»

Neues Jahresthema

«Kreislaufwirtschaft in KMU» sei das Jahresthema 2020, so Kurt Schmid. Anlässlich eines Vortrags zur Abfallentsorgung von Walter Häfeli, Vizepräsident des AGV und Inhaber der Firma Häfeli-Brügger AG in Klingnau, habe er erfahren, dass bei der Rückgewinnungsquote von Rohstoffen noch ein Riesenpotential vorhanden sei. In diesem Zusammenhang kündigte er den Aargauer Wirtschaftstag vom 30. April 2020 in Wettingen an: «Wir können uns alle auf den Vortrag von Rafael Waber, Geschäftsführer von SwissShrimp AG, freuen.» Der AGV werde sich aber weiterhin auch aktiv für die «Dorf- und Stadtkernentwicklung» einsetzen.

Neuausrichtung des Berufsbildungstages

Der vom AGV organisierte Aargauer Berufsbildungstag werde künftig in «Berufsbildnertag» umbenannt, gab Kurt Schmid bekannt. Überdies sei in Zusammenarbeit mit Regierungsrat Alex Hürzeler und seinem Departement Bildung, Kultur und Sport sowie

Sponsor und Unterstützer des AGV-Neujahrs-Apéros

Jedes Jahr ermöglicht eine grosse Unterstützung die erfolgreiche Durchführung des AGV-Neujahrs-Apéros in Aarau. Dafür bedankt sich der AGV herzlich bei:

der **NAB als Exklusiv-Sponsor** für die personelle und finanzielle Unterstützung



Dr. Roland Herrmann (CEO), Peter Bühlmann (Verwaltungsratspräsident) und Dietrich Berger (NAB-Geschäftsstellenleiter Brugg)

dem **Branchenverband Aargauer Wein** für die zehn Mal 2 Flaschen Wein



Urs Gasser (Präsident AOC-Kommission), Roland Michel (Präsident) und Pascal Furer (Geschäftsführer)

dem **Aargauer Bäcker-Confiseurmeister-Verband** für das Verteilen der 600 Dreikönigskuchen



Dominik Frei (Präsident ABCV), Alexandra Häfeli und Gregor Maier

dem **Branchenverband der Aargauer Floristen «florist.ch/AARGAU»** für die Gestaltung des Blumenschmucks



Doris Schwitter (Vorstand), Urs Iten (Präsident), Tamara Emch (Co-Präsidentin), Yvonne Baumann (Vorstand) und Hanni Wernli (Vorstand)



weiteren Partnern eine Weiterentwicklung zu einem grösseren Anlass geplant.

Nein-Parole zur Abstimmung vom 9.2.2020

Mehr bezahlbare Wohnungen sei eigentlich eine gute Idee, kommentierte Kurt Schmid. Die Forderungen in der Initiative «Mehr bezahlbare Wohnungen» würden aber zu weit gehen. Wenn flächendeckend 10 Prozent der Wohnungen als gemeinnütziger Wohnungsbau ausgestaltet werden müssten, sei dies ein massiver staatlicher Eingriff in den Wohnungsmarkt, der nicht akzeptiert werden könne. Der Vorstand habe daher in der im Vorfeld abgehaltenen Sitzung einstimmig die Nein-Parole beschlossen und empfehle die Initiative zur Ablehnung (vgl. Seite 18).

Dankeschön an die NAB

«Ohne die NAB wäre dieser Apéro nicht möglich.» Für ihre grosse finanzielle und personelle Unterstützung erhielt die NAB daher von den Anwesenden einen kräftigen Applaus. Kurt Schmid überreichte Dr. Roland Herrmann ein Exemplar des AGV-Jubilä-

umsbuches «Unternehmerisch» und ergänzte: «Ein spezielles Exemplar mit Schubert, von denen es nur noch wenige hat.»

Mit unternehmerischen Initiativen zum Erfolg

Roland Herrmann liess das YouTube-Video «Im Aargau sind zwöi Liebi» vom NAB-Flashmob im Shoppi Tivoli in Spreitenbach einspielen. Dazu meinte er: «Das Video zeigt auf, wie so ich so stolz auf den Kanton bin.» Der Flashmob sei ein tolles Beispiel dafür, wie man Traditionen mit der Moderne verbinden könne. In diesem Zusammenhang erwähnte er zum Thema Vorsorge die Unternehmensnachfolge. Eine langfristige Planung sei wichtig, um die Geschichte weiterschreiben zu können. «Danke für Ihren Unternehmergeist!» Denn nicht zuletzt seien KMU wichtige Kunden für die NAB. Als Dankeschön würden daher am Ausgang Rüeblischnitten verteilt. Weiter erwähnte er etwa den Fachkräftemangel oder die schlechtere Platzierung des Aargaus im Kantons-Ranking. Er befürchte, dass der Verzicht auf die Senkung des Gewinnsteuersatzes für Firmen künftig

zu einem weiteren Rangverlust führen könnte. Zum Schluss wünschte Roland Herrmann allen ein spannendes und erfolgreiches Jahr. «Mögen alle unternehmerischen Initiativen zum Erfolg führen und mit möglichst wenig bürokratischen Hürden verbunden sein!»

Ehrung Aargauer Lernende

«2019 wurden keine zentralen SwissSkills durchgeführt, aber zahlreiche dezentrale Schweizer Berufsmesterschaften», erläuterte Kurt Schmid. Die Schweizer Berufsleute hätten an den WorldSkills 2019 insgesamt 16 Medaillen gewonnen, davon insgesamt fünf Mal Gold – je eine Gold- und Bronzemedaille von Aargauern! Die Schweiz belegte somit hinter China und Korea den dritten Platz. Als Gewinner der SwissSkills 2018 qualifizierten sich Renato Meier und Sandro Sägesser automatisch für die Teilnahme an den WorldSkills 2019 im russischen Kazan. Kurt Schmid lobte die grossartigen Leistungen der jungen Aargauer Berufsleute und überreichte dreimal einen Ehrenhammer und zweimal einen Nagel Nagel für die bereits 2019 mit

dem Ehrenhammer ausgezeichneten damaligen Schweizermeister. «Den AGV-Hammer erhält man nur einmal», erklärte er. Kurt Schmid verabschiedete die Gewinner von der Bühne mit den Worten: «Ihr seid eine Referenz für den Aargau.»

Schlusswort

Peter Fröhlich, Geschäftsleiter des AGV, übernahm das Schlusswort: «Herzlichen Dank für den erfolgreichen Abend! Danke an Roland Herrmann und Kurt Schmid.» Er dankte auch dem Branchenverband Aargauer Wein, dem Aargauer Bäcker-Confiseurmeister-Verband, florist.ch/AARGAU und der Technik für ihre grosse Unterstützung bei der erfolgreichen Durchführung des Neujahrs-Apéro. Zuletzt erinnerte er noch daran, dass die 10 versteckten Königsfiguren in den 600 Dreikönigskuchen zum Bezug von zwei Flaschen Aargauer Wein berechtigen. Dann leitete er zum gemütlichen Teil der Veranstaltung über und lud alle zum reichhaltigen Apéro vom Exklusiv-Sponsor NAB ein.



Felix Strasser, Beat Brunner, Michaela Huser und Roland Michel



Bettina Hauri, Dieter Hauri, Bettina Gloor, Peter Gloor und Jacqueline Totzke



Stefan Säuberli, Monika Landmann und Jörg Kissling



Max Gloor, Margrit Gloor, Nina Müller und Marcel Fuchsli



Ewald Keller, Jeannette Wernli, Franz Roth und Evelyn Dätwyler



Kuno Schumacher, Jürg Fritzsche, Carlo Mettauer und Hanspeter Hilfiker



Robert Winter, Jessica Meier, René Meier, Brigitte Schwager und Rolf Schwager



Peter Meyer, Alex Meyer, Karin Sandmaier, Dominik Gubler und Richard Meyer



Josef Reichmuth, Doris Reichmuth und Karina Castella



Marianne Binder-Keller und Landammann Markus Dieth



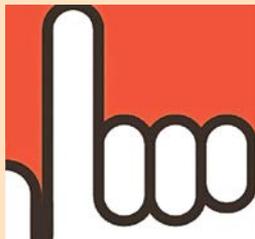
Ulrich Jehle, Susanne Kalt, Hugues Hagmann und Urs Wasser



Erka Meier, Bruno Meier, Renato Meier, Martin Spiess und Jürg Weber



Abstimmung vom 9. Februar 2020



EIDGENÖSSISCH

• «Mehr bezahlbare Wohnungen»

Volksinitiative vom 18. Oktober 2016

NEIN

Kurzkommentar:

AGV-Vorstand lehnt Mieterverbandsinitiative ab

Der Vorstand des Aargauischen Gewerbeverbands (AGV) empfiehlt die Volksinitiative «Mehr bezahlbare Wohnungen» des Schweizerischen Mieterinnen- und Mieterverbands einstimmig zur Ablehnung. Nach Auffassung des AGV würde die Initiative aufgrund deren drastischen Markteingriffen bei einer allfälligen Annahme dem Gewerbe erheblichen Schaden zufügen.

Gewerbefeindlich, unrealistisch und bürokratisch

Die Volksinitiative, die sowohl vom Parlament wie auch vom Bundesrat ohne Gegenvorschlag abgelehnt wird, will in der Bundesverfassung fest-

schreiben, dass der Anteil des gemeinnützigen Wohnungsbaus an den neu gebauten Wohnungen gesamtschweizerisch bei mindestens 10 Prozent liegen müsse. Eine Quotenregelung führt dazu, dass Bund und Kantone die Vorgaben auf Gemeinden, Städte und Regionen verteilen müssen. Es drohen Vorgaben, die dem tatsächlichen Bedarf widersprechen. Eine Quote muss auch erfüllt werden, wenn gar keine Nachfrage nach Wohnungen gemeinnütziger Bauträger besteht. Um die Umsetzung der Quote und die Einhaltung der neuen Regelungen zu überwachen, muss ein bürokratischer Kontrollapparat aufgebaut werden. Dadurch werden Baubewilligungen noch komplizierter und Bauprojekte werden verzögert, was dem Gewerbe sehr schadet. Ein Anteil von 10 Prozent an neu erstellten Wohnungen für den gemeinnützigen Wohnungsbau bedeutet mindestens eine Verdreifachung im Vergleich zu heute. Der Bundesrat schätzt die Mehrkosten dafür auf 120 Millionen Franken pro Jahr.

Die Initiative legt zudem fest, dass die Kantone und Gemeinden zur Förderung des gemeinnützigen Wohnungsbaus ermächtigt werden sollen, für sich ein Vorkaufsrecht für geeignete Grundstücke einzuführen. Gesetzlich verordnete Vorkaufsrechte für Kantone und Gemeinden widersprechen der Schweizer Wirtschaftsordnung fundamental.

Wenn sich nicht genügend gemeinnützige Bauträger finden – was der Bundesrat befürchtet –, sind Bund, Kantone und Gemeinden gezwungen für diese einzuspringen und selber solche Wohnungen zu bauen. Die sozialistische Planwirtschaft schreitet voran, es droht die Verstaatlichung des Wohnungsmarkts.

STEUER | EXPERTEN

UNSERE REGIONALEN
INSIDER, ERLEDIGEN FÜR
SIE ALLES NÖTIGE.

www.treuhandsuisse-zh.ch
Schweizerischer Treuhänderverband
Sektion Zürich

TREUHAND | SUISSE

Nichts verpassen.



Willkommen bei der Bank,
die auch ein KMU ist.

Als lokale und unabhängige Bank sind wir selbst ein KMU. Deshalb kennen wir Ihre Herausforderungen und beraten Sie auf Augenhöhe. Reden Sie mit uns über Ihr KMU.

raiffeisen.ch/kmu

RAIFFEISEN

Wir machen den Weg frei

2. SEMESTER 2019

27. UMFRAGE «KMU-BAROMETER»

Leicht optimistischere Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Auftragslage

PETER FRÖHLICH,
GESCHÄFTSLEITER AGV

Die aktuelle Einschätzung der Auftragslage wird mit 4,9 als gut bewertet und liegt mit 0,1 sogar leicht über der bereits guten Einschätzung der letzten Umfrageauswertung vor einem halben Jahr. Grossmehrheitlich wird weiterhin ei-

ne genügende bis gute Auftragslage gemeldet und die Auftragslage im Vergleich zum Vorjahr mit 0,2 ebenfalls zuversichtlicher als noch vor einem halben Jahr eingeschätzt. Die prognostizierte Auftragslage für das nächste – also das eben angebrochene – Jahr 2020 zeigt mit 3,9 Punkten eine um 0,3 Punkte optimistischere Einschätzung als vor sechs Monaten. Entsprechend wird mit 0,1 Punkten ebenfalls eine leichte Zunahme des Mitarbeiterbestands erwartet.

Unveränderter Sorgenbarometer

Zu viel administrativer Aufwand (Regulierungen) sowie Fachkräfte- und Lernendenmangel bleiben Hauptsorgen der KMU gefolgt von «zu hohen Beschaffungskosten», von der Konkurrenz durch Scheinselbständigkeit bzw. Schwarzarbeit und dem zunehmenden Internet-Handel.

Seit Ende 2008 befragt der AGV regelmässig seine Mitglieder (Gewerbevereine und Berufsverbände) mit ein paar wenigen Standardfragen über die aktuelle und zukünftige Auftragslage sowie die grössten Sorgen. Die Auswertungen der Umfragen dienen dem AGV auch zur Festlegung seiner gewerbepolitischen Aktivitäten. Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Einschätzungen seitens der Mitglieder eine hohe «Trefferquote» aufweisen und entsprechend auch stark beachtet werden.

Konjunktur: Wo stehen die Aargauer KMU heute und morgen?

27. Umfrage des AGV
2. Semester 2019



1

Frage 1: Wie beurteilen Sie die aktuelle Auftragslage?

1. Sem. 2018	2. Sem. 2018	1. Sem. 2019	2. Sem. 2019	
				sehr gut
5.0	4.6	4.8	4.9	gut
				genügend
				ungenügend
				schlecht
				sehr schlecht



2

Frage 2: Wie beurteilen Sie die aktuelle Auftragslage im Vergleich z. Vorjahr

1. Sem. 2018	2. Sem. 2018	1. Sem. 2019	2. Sem. 2019	
				viel besser
4.2			4.0	besser
	3.8	3.8		unverändert (gut)
				leichter Rückgang
				starker Rückgang
				sehr starker Rückgang



3

Frage 3: Wie beurteilen Sie die Auftragslage im nächsten Jahr?

1. Sem. 2018	2. Sem. 2018	1. Sem. 2019	2. Sem. 2019	
				viel besser
			3.9	besser
3.8				unverändert (gut)
	3.7	3.6		leichter Rückgang
				starker Rückgang
				sehr starker Rückgang



4

Frage 4: Wie wird sich der Mitarbeiterbestand im nächsten Jahr entwickeln?

1. Sem. 2018	2. Sem. 2018	1. Sem. 2019	2. Sem. 2019	
				Zunahme
	4.0		4.0	unverändert
3.9		3.9		Abnahme



5

Zusatzfragen «Sorgenbarometer»: Häufigste Nennungen

1. Sem. 2018	2. Sem. 2018	1. Sem. 2019	2. Sem. 2019	Rang	
90 %	77 %	88 %	88 %	1	zu viel administrativer Aufwand/Vorschriften
	12 %	24 %	25 %	6	zu hoher Standortnachteil
73 %	54 %	76 %	67 %	2	zu wenig Fachpersonal
60 %	62 %	71 %	54 %	3	zu wenig (qualifizierte) Lernende
40 %	38 %	48 %	33 %	4	zu hohe Beschaffungskosten (Einkauf) im Vergleich zur ausländischen Konkurrenz
10 %	35 %	29 %	21 %	7	zu hohe Löhne im Vergleich zur ausländischen Konkurrenz
30 %	15 %	14 %	8 %	10	zu wenig (günstige) Bankkredite
20 %	46 %	43 %	29 %	5	zu viel Scheinselbständigkeit (w/Personenfreizügigkeit) und Schwarzarbeit
	23 %	24 %	29 %	5	zunehmender Internethandel
6 %	19 %	19 %	17 %	8	zu tiefer EURO-Wechselkurs (leiden unter Einkaufstourismus)
	19 %	14 %	21 %	7	zunehmende Digitalisierung
5 %	35 %	33 %	29 %	5	zu viele Probleme mit der Nachfolgeregelung
2 %	15 %	29 %	13 %	9	andere Ursachen



6



Die ersten 50 Jahre

Von den Zünften zu den Gewerbevereinen

Die Französische Revolution als Abschluss des Zeitalters der Aufklärung wandte sich definitiv gegen das Zunftwesen. Der freiheitliche Gedanke verlangte die völlige Freiheit des Handels und des Gewerbes. Das entsprechende Gesetz, welches aus der helvetischen Verfassung 1798 hervorging, verkündete am 19. Oktober 1798 Folgendes: «Alle Gewerbe und Zweige der Industrie sollen in Helvetien frei und aller bisherige Zunftzwang gegen dieselben aufgehoben sein.» Man kann sich gut vorstellen, dass der Prozess nicht einfach vor sich ging. Das städtische Handwerk mit seinen traditionellen Zunftrechten bekam Konkurrenz durch die ländlichen Handwerksleute. Zur «unerwünschten Vermehrung» des ländlichen Handwerks kam noch das «bedenkliche Anwachsen des Hausiergewerbes» hinzu. Nachdem Bonaparte eine föderative Schweiz ermöglichte, führten einige Kantone die Zunftordnung wieder ein. Im Aargau kam schon im Jahr 1813 die «Gewerbeordnung» zustande. Im Aargau verfügte die Kantonsverfassung von 1852 die Aufhebung des Zunftwesens und sah die Schaffung einer neuen Gewerbeordnung vor. 1860 erklärte die Regierung alle Handwerke für zunftfrei. Die Handwerksgesellschaften organisierten sich neu und gründeten lokale Handwerks- und Gewerbevereine. Die ersten Gewerbevereine im Aargau waren 1837 Zofingen, 1845 Aarau und 1865 Rheinfelden. Die ersten Berufsverbände



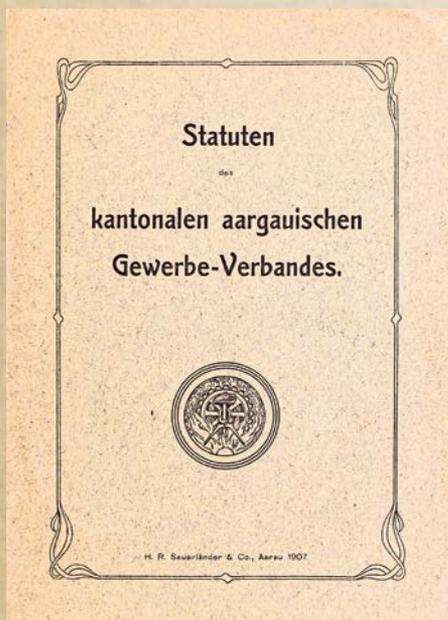
Wohnungsumzug durch die Fuhrhalterei Schmid, Wettingen, Müllernstrasse begleitet von Johann Schmid

waren 1840 der Aargauische Apothekerverein, 1884 der Verband Aargauischer Wirtevereine, 1888 der Aargauische Schreinermeisterverband. Es darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass seit Mitte des 19. Jahrhunderts grosse wirtschaftliche Umwälzungen stattfanden. Diese beruhten im Wesentlichen auf zwei Ursachen. 1. Die industrielle Revolution stellte die Produktion von Gütern auf eine völlig neue Ebene. 2. Die verkehrsmässige Erschliessung unseres Landes begünstigte die Logistik. Hinzu kam das starke Bevölkerungswachstum. Aus diesem Umfeld entstand im Jahr 1863 ein Vorläufer des heutigen Gewerbeverbandes, der «Handwerker- und Gewerbeverein des Kantons Aargau». Ein «Centralkomitee» führte diese Vereinigung, welche aus einem «Centralverein und den Kreisvereinen» bestand. Das Hauptziel dieses kantonalen Gewerbevereins bestand vor allem darin, dass in allen Kantonsteilen Gewerbehallen gebaut werden, welche als Markthallen die Verkaufsförderung begünstigen sollten. Dies gelang nicht überall, worauf der kantonale Verband letztlich unterging. Einzelne Gewerbevereine traten in der Folge direkt dem Schweizerischen Gewerbeverein (heute Schweizerischer Gewerbeverband) bei, welcher 1879 gegründet wurde.

Die Aargauer Mitwirkung bei der Entstehung des Schweizerischen Gewerbeverbandes

Der Niedergang des Zunftwesens weckte das Bedürfnis nach einer starken gewerblichen Gemeinschaft. Die Handels- und Handwerksbetriebe realisierten, dass die individuelle Stimme eines Unternehmers kein Gehör fand. Es brauchte ein Kollektiv. In Zofingen (1837) wurde nach St. Gallen (1835) der zweite Gewerbeverein in der Schweiz gegründet. In Zofingen traten denn auch am 11. September 1843 Delegierte aus neun Kantonen zusammen, die den ersten «Schweizerischen Gewerbeverein» konstituierten und die von Landammann Blösch ausgearbeiteten Statuten genehmigten. Das Ziel richtete sich in erster Linie auf die Beseitigung der Zollschranken. Die Organisation konnte sich aber nicht durchsetzen.

Die Initialzündung zur Gründung des «Schweizerischen Gewerbevereins» fand 1879 in Luzern anlässlich der ersten zentralschweizerischen Gewerbeausstellung statt. Die Gewerbetreibenden erkannten, dass der erstarkenden industriellen Konkurrenz und den staatlichen Behörden eine



Die Statuten des AGV aus dem Jahr 1907



Bestens beraten auf allen Ebenen.



Mit Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Revisionen, Immobilien und berufliche Vorsorge ist die UTA GRUPPE breit abgestützt. So erreichen unsere Dienstleistungen zielgerecht und vor Ort unsere Kunden.

www.uta.ch

Der Aargauische Gewerbeverband kämpft für bessere Rahmenbedingungen.



Wünschen Sie sich Entlastung bei Ihren administrativen Aufgaben und möchten Sie Ihr Büro oder Aufgaben davon auslagern, damit Sie sich Ihrem Spezialgebiet widmen können?

Ich habe jahrelange Erfahrung auf den Gebieten HR allgemein (spezialisiert auf Lohnbuchhaltung/Payroll), Buchhaltung für KMUs, Sekretariatsarbeiten und allgemeine Office-Dienstleistungen (in diversen Branchen).

Bitte informieren Sie sich auf www.office-buergi.ch

office-bürgi, Karin Bürgi
 Im Muracher 5, 5213 Villnachern
info@office-buergi.ch, Tel. 056 530 01 66

Gewerbeverband vergibt Mandat

Politische und juristische Beratung des Aargauischen Gewerbeverbands

Der bisherige Mandatsinhaber und neu gewählte Ständerat Thierry Burkart konzentriert seine Mandate und hat den Rücktritt als Konsulent angezeigt.

Als Folge sucht der AGV für die politische und juristische Beratung auf den 1. Mai 2020 eine Person mit folgendem

Anforderungsprofil

Werdegang

- Vorzugsweise juristisches Studium
- Erfahrung in Politik oder Verbandswesen
- Bürgerliche Grundeinstellung

Aufgaben

- Politische und juristische Beratung des Aargauischen Gewerbeverbands
- Verfassen von Vernehmlassungen, Stellungnahmen und Medienmitteilungen
- Beurteilung von politischen Standpunkten
- Teilnahme und Referate an Delegiertenversammlungen und Sitzungen des Vorstands und des Präsidiums
- Juristische Erstauskünfte

Interessierte Personen schicken ihre Bewerbungsunterlagen bis zum **15. Februar 2020** an den Präsidenten des Aargauischen Gewerbeverbands, Kurt Schmid, Rankstrasse 6, 5426 Lengnau, kschmid@awb.ch, der auch weitere Auskünfte erteilt.



 **BUNDES-RAT BRÄNDLI**



© MATTHIAS «WILLI» BLASER
 WWW.WILLIGWEIT.CH

BAUKADERSCHULE BSU AG, UNTERENTFELDEN

FEIERLICHE DIPLOMFEIER BAUPOLIERE HOCH-/TIEFBAU

Über 90 Personen trafen sich am Dienstag, 17. Dezember 2019, in Aarau zur Diplomfeier der 16 erfolgreichen Absolventen, die sich zum Baupolier Hoch-/Tiefbau an der Baukaderschule BSU AG ausbilden liessen.

CHRIS REGEZ

Nach der vierzehnmonatigen Ausbildung zum Baupolier an der Baukaderschule BSU AG in Unterentfelden sind die neuen Baupolier bestens gerüstet, um im Januar die eidgenössische Prüfung zum Baupolier zu absolvieren. Rolf Böller, Verwaltungsratspräsident der Baukaderschule, gratulierte und stellte bei seiner Begrüssung fest, «dass alle Kandidaten die Prüfung erfolgreich bestanden haben und jetzt bereit sind, auf der Baustelle Führungsaufgaben zu übernehmen». Er dankte allen involvierten Personen, die zum Erfolg beigetragen haben.

Bestens gerüstet in die Zukunft

Martin Kummer, Präsident Baumeister Verband Aargau, zeigte auf, dass Baupolier auf dem Markt begehrt sind und auf den Baustellen viel Arbeit wartet: «Im Hochbau besteht ein Bedarf für das verdichtete Bauen und für die Renovation älterer Liegenschaften. Beim Tiefbau sehe ich ein riesiges Potenzial, da der Unterhalt in der Vergangenheit vielerorts vernachlässigt wurde.»

Lehrerverabschiedung

Urs Knoblauch, Präsident Schulvorstand, bedankte sich bei Reto Ochser, Fachlehrer Hochbau, und beim ehemaligen Schulleiter Denis Fischer für ihren unermüdlichen Einsatz. Während zehn Jahren hat Denis Fischer die Schule massgeblich geprägt. Andreas Stenz hat inzwischen seine Nachfolge angetreten und überreichte an diesem Abend erstmals die Diplome an die gut gelaunten Baupolier, die ihre Freude über



Andreas Stenz (Schulleiter), Beat Berger, Patrick Brunner, Yannik Meier und Rolf Böller

das erlangte Diplom mit lachenden Gesichtern ausdrückten.

Bestnoten erreicht

Die folgenden drei Kandidaten schlossen mit Bestnoten ab: 1. Platz: Patrick Brunner, Unterkulm; 2. Platz: Beat Berger, Boswil; 3. Platz: Yannik Meier, Dottikon. Sie durften sich über die Auszeichnungen freuen, die von den Jura-Cement-Fabriken, Wildeggen, und von HG Commerciale, Handelsgenossenschaft, Villmergen, gesponsert wurden. Der Apéro wurde von Baubedarf Richner Miauton / BR Bauhandel AG, Aarau, offeriert.

Für ein
gutes
Klima
und
gesunde
Luft

Nur ein sauberes
Lüftungssystem
garantiert
einen sicheren,
energetischen,
wirtschaftlichen
und hygienisch
einwandfreien
Betrieb.

**tiventa**
Lüftungsreinigung

tiventa AG
Staffeleggstrasse 5
5024 Küttigen
Telefon +41 (0) 848 000 458
E-Mail: tiventa@tiventa.ch
www.tiventa.ch

Meisterbetrieb
mit eigenem
Kompetenzzentrum
für Raumlufthygiene



Wir suchen noch
Partnerfirmen
im Lüftungsbereich.

Gutschein

für eine Inspektion
Ihrer Lüftungs-
und Klimaanlage.
Rufen Sie uns an
oder besuchen Sie
unsere Webseite.



AGVS AUTO AUSSTELLUNG WOHLLEN:

ALLE STANDFLÄCHEN AUSVERKAUFT

Im nächsten Jahr führt der AGVS (Auto Gewerbe Verband Schweiz), Sektion Aargau, erstmals die AGVS Auto Ausstellung Wohlen durch. Sie findet vom 21. bis 23. August 2020 im Schüwo Park in Wohlen AG statt. Bereits sind alle Standflächen ausverkauft.

CHRIS REGEZ

Die AGVS Auto Ausstellungen im Aargau haben eine lange und erfolgreiche Tradition an Standorten wie Aarau West / Oberentfelden oder Stein im Fricktal. Seit längerer Zeit war es ein Anliegen des Vorstands, die AGVS Auto Ausstellung auch ins Freiamt zu bringen. Dank dem neuen Schüwo Park steht



Die AGVS Auto Ausstellung Wohlen feiert im nächsten Jahr im Schüwo Park Wohlen ihre Premiere.

jetzt eine genügend grosse Anlage zur Verfügung, welche die Durchführung ermöglicht.

Grosses Bedürfnis der Garagisten

Dass die neue Ausstellung einem Bedürfnis der Freiamter Garagisten entspricht, zeigt die Tatsache, dass die gesamte Ausstellungsfläche für die Autos innert acht Wochen komplett ausverkauft war. Die Besucherinnen und Besucher dürfen sich schon jetzt auf über 15 Aussteller und rund 85 Neuwagen von über 20 der bekanntesten Automarken freuen. Gemäss Jörg Geissmann, Vorstandsmitglied und regionaler Obmann der Region Freiamt, «ermöglicht dies eine repräsentative Mehrmarken-Autoausstellung unter einem Dach».

Food Festival im Aussenbereich

Für Messeleiter Chris Regez wird die AGVS Auto Ausstellung, in Verbindung mit dem Food Festival, welches zeitgleich auf dem Vorplatz des Schüwo Parks stattfindet, «für die Aussteller und die Besucher zu einem äusserst attraktiven Messeerlebnis».

AGVS Auto Ausstellung Wohlen und Food Festival

Eintritt: gratis
Aussteller: 15
Marken: 21
Autos: 85

Öffnungszeiten

Freitag, 21. August 2020, 17 – 21 Uhr
Samstag, 22. August 2020, 10 – 18 Uhr*
Sonntag, 23. August 2020, 10 – 17 Uhr

*Food Festival am Samstag bis 21 Uhr

AGV-AGENDA / JAHRESPLANUNG

Wichtige Termine – bitte in Ihren Kalendern, Outlook etc. vormerken. Weitere Details (Einladungen) werden zur gegebenen Zeit auf www.agv.ch und in einer der nächsten Ausgaben der Mitgliederzeitung publiziert. Die Gewerbevereine und Berufsverbände werden gebeten, verschiedene Termine in ihre eigene Jahresplanung aufzunehmen und bei der Planung von eigenen Anlässen mitzubersichtigen.

JAHRESPLANUNG 2020

April

Donnerstag 30.4.2020 Frühlings-Delegiertenversammlung
Aargauer Wirtschaftstag 2020

DAS WORT DES PRÄSIDENTEN

ICH GEBE DEN PRÄSIDENTENSTAB WEITER



Am Neujahrs-Apéro habe ich offiziell bekannt gegeben, dass ich den Präsidentenstab an der kommenden Delegiertenversammlung vom 30. April 2020 weitergebe. Ich bin überzeugt, dass der Stabwechsel zu einem guten Zeitpunkt kommt. Der Verband ist in jeder Beziehung in einem soliden Zustand, organisatorisch, personell wie auch finanziell. Wir sind überaus aktiv, für Mitglie-

der attraktiv und allseits akzeptiert. Wie ich im Rahmen der Erarbeitung der Verbandschronik zu meiner eigenen Überraschung festgestellt habe, gab es in der Verbandsgeschichte noch nie einen Präsidenten, der volle 30 Jahre im Vorstand gewirkt hat. Und mit einer Präsidentendauer liege ich auch über dem Durchschnitt. Die Zahl 12 liegt mir offensichtlich: Ich war 12 Jahre Präsident vom Gewerbeverein Surbtal, 12 Jahre Vizepräsident und nun 12 Jahre Präsident vom AGV. Ich mache hier keinen Rückblick. Diesen bin ich von der Redaktion beauftragt, in der April-Nummer zu schreiben. Dass mich die Arbeit im AGV fasziniert hat und unverändert fasziniert, ist kein Geheimnis. Mit der Verbandsarbeit kann man die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge in Reinheit erleben. Für mich als Ökonom eine faszinierende Plattform. Künftig kann ich mich wieder ganz auf meine eigenen

Geschäftstätigkeiten konzentrieren und dabei sicher auch von den Verbandserfahrungen profitieren. Das Präsidentenamt wird im Turnus den drei bürgerlichen Regierungsparteien FDP, CVP und SVP vergeben. So kommt nun die SVP wieder zum Zug. Unser Vizepräsident und Nationalrat Benjamin Giezendanner hat seine Kandidatur für das Präsidentenamt angemeldet. Persönlich ist er mein Wunsch Kandidat.

Seit einigen Jahren pflegen wir die Gewohnheit, dass für Vorstandsmitglieder die Altersgrenze von 65 Jahren gilt. Im letzten Herbst hat die Delegiertenversammlung mit der Statutenrevision diese Altersbegrenzung einstimmig angenommen. Das ist ein weiser Entscheid. Die Verbandsspitze braucht eine laufende personelle Erneuerung von jungen Unternehmerinnen und Unternehmern. Mit der Altersbegrenzung haben wir grosse Gewiss-

heit, dass Mitglieder im Vorstand sitzen, die dem alltäglichen Unternehmenswind ausgesetzt sind und nicht als Altherren oder Besserwisser votieren. Als Folge dieser Altersgrenze scheiden weitere Vorstandsmitglieder aus. Der Vorstand nominiert alle Nachfolgerinnen und Nachfolger an seiner Sitzung vom 24. März 2020.

Die Vorstandsmandate beim AGV sind begehrt. So dürfte es auch diesen Frühling leicht möglich sein, die austretenden Vorstandsmitglieder zu ersetzen. Ich danke allen Verbandsgruppen und Partnern vom AGV schon heute für die freundvolle Zusammenarbeit, die Unterstützung und das Vertrauen, das ich in der langen Zeit geniessen durfte.

Kurt Schmid

GEWERBEAUSSTELLUNGEN

Freitag, 17. April 2020 bis Sonntag, 19. April 2020

Gewerbeschau 2020, Vorderwald

Freitag, 17. April 2020 bis Sonntag, 19. April 2020

Gewerbeschau20, Bad Zurzach

Donnerstag, 14. Mai 2020 bis Sonntag, 17. Mai 2020

MUGA2020, Gewerbeausstellung Muhen

Freitag, 9. Oktober 2020 bis Sonntag, 11. Oktober 2020

Eigeschau 2020 | Gewerbeausstellung Birr

Freitag, 9. Oktober 2020 bis Sonntag, 11. Oktober 2020

erzpo2020 | Gewerbeausstellung Erlinsbach

Freitag, 9. Oktober 2020 bis Sonntag, 11. Oktober 2020

hela | Herbstmesse Laufenburg, Chilbi, Markt, Gewerbe

Freitag, 23. Oktober 2020 bis Sonntag, 25. Oktober 2020

DIE-REGIOMESE.CH, Regiomesse Zofingen

Donnerstag, 29. Oktober 2020 bis Sonntag, 1. November 2020

LEGA20 | Gewerbeausstellung Lenzburg

Freitag, 13. November 2020 bis Sonntag, 15. November 2020

Gwärbi 2020 – Gräniche läbt!, Gewerbeausstellung Gränichen

Öffnungszeiten, Kontaktpersonen usw. unter www.agv.ch

Hinweise für unsere Mitglieder: Ist die Gewerbeausstellung Ihrer Organisation nicht aufgeführt? Dann melden Sie diese an unser Sekretariat (info@agv.ch) für kostenlose Einträge in der «Aargauer Wirtschaft» und im Internet.

Gerne nimmt die Redaktion auch Berichte über Vorbereitung und Durchführung von Gewerbeausstellungen entgegen.

TOP-ADRESSEN

Abdeckblachen / Hüllen / Vorhänge

Blacho-Tex AG

5607 Hägglingen
Tel. 056 624 15 55
www.blacho-tex.ch, info@blacho-tex.ch

Abfall / Räumungen / Entsorgung

Obrist Transport + Recycling AG, Neuenhof

Estrich, Keller, Gewerberäume, ganze Häuser
Wir räumen und entsorgen effizient und sauber
www.obrist-transporte.ch, Tel. 056 416 03 00

Anzeigenverkauf

DaPa Media GmbH, Wohlerstrasse 15,
5620 Bremgarten, 056 641 90 80,
info@dapamedia.ch, dapamedia.ch

Architektur

Buser + Partner AG – Dipl. Arch. ETH/SIA

Neubau / Umbau / Restaurationen
Planung / Ausführung / Bauberatung
Jurastrasse 2, 5000 Aarau
www.buserundpartner.ch, 062 822 72 82

Vogel Architekten AG

Architektur / Planung / Bauleitung /
Immobilienverkauf – 061 836 11 11
mail@v-a.ch / www.vogelarchitekten.ch

Beratung / Information

ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung,
Jugendpsychologischer Dienst,
Lehrpersonenberatung, Info-Zentren.
Bei Fragen zu Bildung, Beruf und Arbeit:
www.beratungsdienste.ch

Beratung / kaufm. Unterstützung

Giampà Unternehmensdienstleistungen

Wiesenweg 15, 5524 Niederwil AG
info@agiampa.ch, Tel. 079 418 13 20

Bildung / Informatik / Produkte

BIPRO-Consulting, Ruedi Geissmann

Stäpflistrasse 2, 5506 Mägenwil
info@bipro.ch – www.bipro.ch

Energie – Licht (LED) – Sicherheit usw.

www.ledforall.ch – www.shopforall.ch

Drucksachen

Oeschger Druck AG

Ocostrasse 20, 5330 Bad Zurzach
Telefon 056 249 12 22
info@oeschgerdruck.ch
oeschgerdruck.ch

Firmen-Nachfolge-Verkauf

ANSATZ AG Firmen-Nachfolge-Verkauf

Firmenverkauf, Bewertungen, Gutachten,
Optimierung, Nachfolgersuche nat. int.
5330 Bad Zurzach – 056 265 00 58
www.firmen-nachfolge-verkauf.ch

Informatik

GIS Global IT Service

Seetalstrasse 2, 5703 Seon
Telefon 062 775 44 11, Fax 062 775 44 12
info@gisgmbh.ch, www.gisgmbh.ch

Informatik / EDV / Sicherheit

we connect ag 056 437 29 00

Kunden und IT in den besten Händen
Landstrasse 175, 5430 Wetztingen
info@wcon.ch – www.wcon.ch
Lassen Sie sich begeistern!

Treuhand

ARBEST Treuhand AG

AbschlussRevisionBeratung
ExpertisenSteuernTreuhand
Bahnhofstrasse 64 – 4313 Möhlin

Sabine Hartmann Treuhand GmbH

Buchhaltung, Abschluss, Steuern, Beratung

Hauptstrasse 32, 5502 Hunzenschwil
Tel. 062 897 31 71 – info@s-h-treuhand.ch
www.s-h-treuhand.ch

Schreinerei – Innenausbau

Gebr. F. & U. Wirz AG, Othmarsingen

Küchen – Bad – Böden – 300 m² Ausstellung
062 896 20 20 – www.wirz-kuechen.ch

Chuchihaus Lindenberg GmbH

Küchenbau – Schreinerei
Pilatusstrasse 28, 5630 Muri
056 664 43 30
www.chuchihaus.com / info@chuchihaus.com

Übersetzungen / Informatikkurse / Support

BBS Office GmbH

5610 Wohlen
www.bbsoffice.ch / 056 610 03 93

Versicherungen / Berufliche Vorsorge

INSURA Consulting Urech & Partner AG

Versicherungsbroker und Vorsorgeberatung
Kasinostrasse 15, 5001 Aarau
www.insura.ch, Tel. 062 836 88 66

Verzollung

DST Combitrans AG

Verzollung und Transporte

056 246 01 00 – Ostzweig 340, 5332 Rekingen
zoll@dst-combitrans.ch
www.dst-combitrans.ch

Wasserenthärtung / Schwimmbadbau

CWT Culligan Wassertechnik AG

Ihre Experten für Kalkprobleme im
Haushalt und alles rund ums Schwimmbad
Bruneggerstrasse 45, 5103 Möriken AG
www.watercompany.ch, Tel. 062 893 44 44
info@watercompany.ch

Zelt- und Zubehörvermietung

Blacho-Tex AG

5607 Hägglingen
Tel. 056 624 15 55
www.blacho-tex.ch, info@blacho-tex.ch

Zimmerei – Schreinerei

R. Saxer Holzbau GmbH

Zimmerei – Schreinerei – Bedachungen
Unterdorfstrasse 21, 5607 Hägglingen
T 056 624 11 54, www.rsaxer-holzbau.ch

Total Fr. 175.– für 5 Zeilen für 12 Monate!
Rubrik gratis!



Ideen. Fragen. Antworten.

Brugg | 056 560 50 50 | hightechzentrum.ch

TOP-ADRESSEN

Telefon +41 56 641 90 80

info@dapamedia.ch, dapamedia.ch

DER AARGAU STELLT SICH VOR

VOM UNTERNEHMER ZUM POLITIKER

Roland Kuster ist Vorstandsmitglied beim AGV, Gemeindeammann von Wettingen, Präsident Baden Regio, CVP-Grossrat, Verwaltungsratspräsident Tägi AG, Präsident Freunde Kloster Wettingen, Stiftungsrat ARWO Wettingen sowie im Parteivorstand der CVP Aargau und Präsident der Schulkommission Kantonsschule Wettingen, um nur einige Beispiele zu nennen. Bleibt da überhaupt noch Zeit für ein Privatleben?

EVELINE FREI

Wie würde ein Werbeslogan über Sie lauten?

Fair im Umgang – konsequent im Handeln

Was brachte den Unternehmer Kuster zum Vollzeit-Gemeindeammann?

Die Herausforderung reizte mich und die Überzeugung, dass die Politik Unternehmer braucht, um die gesellschaftlichen Herausforderungen von morgen anzupacken. Beide Positionen verlangen ähnliche Fähigkeiten. Die Erfahrungen als Unternehmer kann ich 1:1 umsetzen, um das Grossunternehmen «Gemeinde Wettingen» in die Zukunft zu führen.

Welche Fähigkeiten sollte man für ein politisches Amt mitbringen?

Man sollte Freude am Debattieren haben, aktiv zuhören können und vielseitig interessiert sein, und vor allem muss man Menschen mögen. Von Vorteil sind auch Fachkompetenzen in Organisationsentwicklung, Unternehmens- und Personalführung, Betriebswirtschaft und Projektmanagement. Qualitäten, über die auch ein Unternehmer verfügt. In einem Exekutivamt ist zudem auch die Affinität für rechtliche Belange eine unabdingbare Voraussetzung.

Kurz gesagt, die Führung eines KMU unterscheidet sich nicht



gross von der Arbeit eines Gemeindeammanns.

Auch für den Gemeindeammann gilt der Grundsatz: besser handeln, statt behandelt werden! Die Leitung einer Gemeinde ist vergleichbar mit der Leitung eines Unternehmens. In beiden Bereichen sind Visionen, Zukunftsorientierung, das innere Feuer für deren Umsetzung sowie motivierte und kompetente Mitarbeitende von grösster Bedeutung. Ein zentraler Unterschied ist jedoch, dass ich mich als Gemeindeammann alle vier Jahre zur Wiederwahl stellen muss und Entscheidungen in einem Kollektiv mit den Gemeinderatsmitgliedern treffe.

Im Internet findet man zahlreiche Einträge zu «Roland Kuster, Wettingen». Angefangen von beruflichen Netzwerken über Zeitungsberichte bis zur eigenen Website. Haben Sie einen Hang zur Selbstdarstellung?

Ein öffentliches Amt bringt unweigerlich eine gewisse Bekanntheit mit sich. Zudem ist Kommunikation eine zentrale Aufgabe, trägt sie doch erheblich zur Vertrauensbildung bei. Der Gemeindeammann vertritt die Gemeinde in der Öffentlichkeit. Der Bürger und die Bürgerin wollen wissen, was ihre Volksvertreter denken und wie sie handeln. All dies führt zu regelmässiger Publizität in den Medien.

Bleibt da noch Zeit für ein Privatleben?

Ich habe meinen Beruf zum Hobby gemacht! Das reduziert die Komplexität deutlich (lacht!). Tatsächlich ist die frei verfügbare Zeit begrenzt. Ich setze sie ausschliesslich für meine Familie und unsere Hobbys ein. Ohne die hilfreiche Unterstützung meiner Frau und unserer Kinder sowie einer zielgerichteten und optimalen Selbstorganisation könnte ich das Pensum nicht bewältigen.

Gibt es einen Moment in Ihrer bisherigen beruflichen Karriere, der Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Da gibt es viele interessante Momente, etwa die Mitarbeit an der Fertigstellung des Schweizerischen Mittel-schulatlases als junger wissenschaftlicher Kartenredaktor, oder die Zeit als Interimsmanager und Direktor der SBB Industriewerke in Bellinzona

rund um den Streik der Arbeiterschaft und seine Folgen im Jahr 2008, die ich nie vergessen werde. Und ich freue mich auf weitere unvergessliche Momente!

Unterschiede im Schweizer Politsystem: Verantwortungsträger

Für ehrenamtliche Mandate (etwa Vereins- oder Verbandsvorsitzende) gibt es in der Regel nur eine Spesenentschädigung.

Personen, die in ein politisches Amt auf nationaler, kantonaler oder lokaler Ebene gewählt werden, erhalten einen Lohn.

Gemeindeammann oder Stadtammann kann als Halbamt oder Vollamt ausgeübt werden. Für ihre Arbeit erhalten diese Personen einen entsprechenden Lohn.

Persönlich



Roland Kuster spielt selbst kein Instrument. Er hat aber trotzdem ein feines Gehör für die Zwischentöne. Als studierter Geograf kennt er sich nicht nur mit der Topografie aus, sondern auch mit politischen und gesellschaftlichen Erdbeben. Roland Kuster liebt die Vielfältigkeit und ist genauso oft zu Fuss wie mit dem Bike oder dem Auto unterwegs.

Wählen Sie!

Am 30. April 2020 vergeben die Aargauische Kantonalbank und der Aargauische Gewerbeverband zum 14. Mal den Aargauer Unternehmenspreis.

AARGAUER UNTERNEHMENS- PREIS



**Aargauische
Kantonalbank**



Wählen Sie vom 20.1.2020
bis am 11.2.2020 in der
Kategorie A die Finalisten.
Dies ganz einfach Online:
akb.ch/aup-voting

