

RegionalWirtschaft

Zürcher Oberländer Anzeiger von Uster

Das Wirtschaftsleben in der Region
Samstag, 12. Oktober 2019

Alle
14 Tage
neu

Reha-Versorgung

Andreas Mühlemann, Chef des Spitals Uster, kritisiert eine kurzsichtige Gesundheitspolitik.

3



Immer ladebereit

In Fehraltorf bringen Pascal Stutz und sein Kollege die Powerbank fürs Handy in die Geldbörse.

9

Stecker-Profi

Marcel Dünner, General Manager der Compona AG in Fehraltorf, hält Geduld für zwiespältig.

7

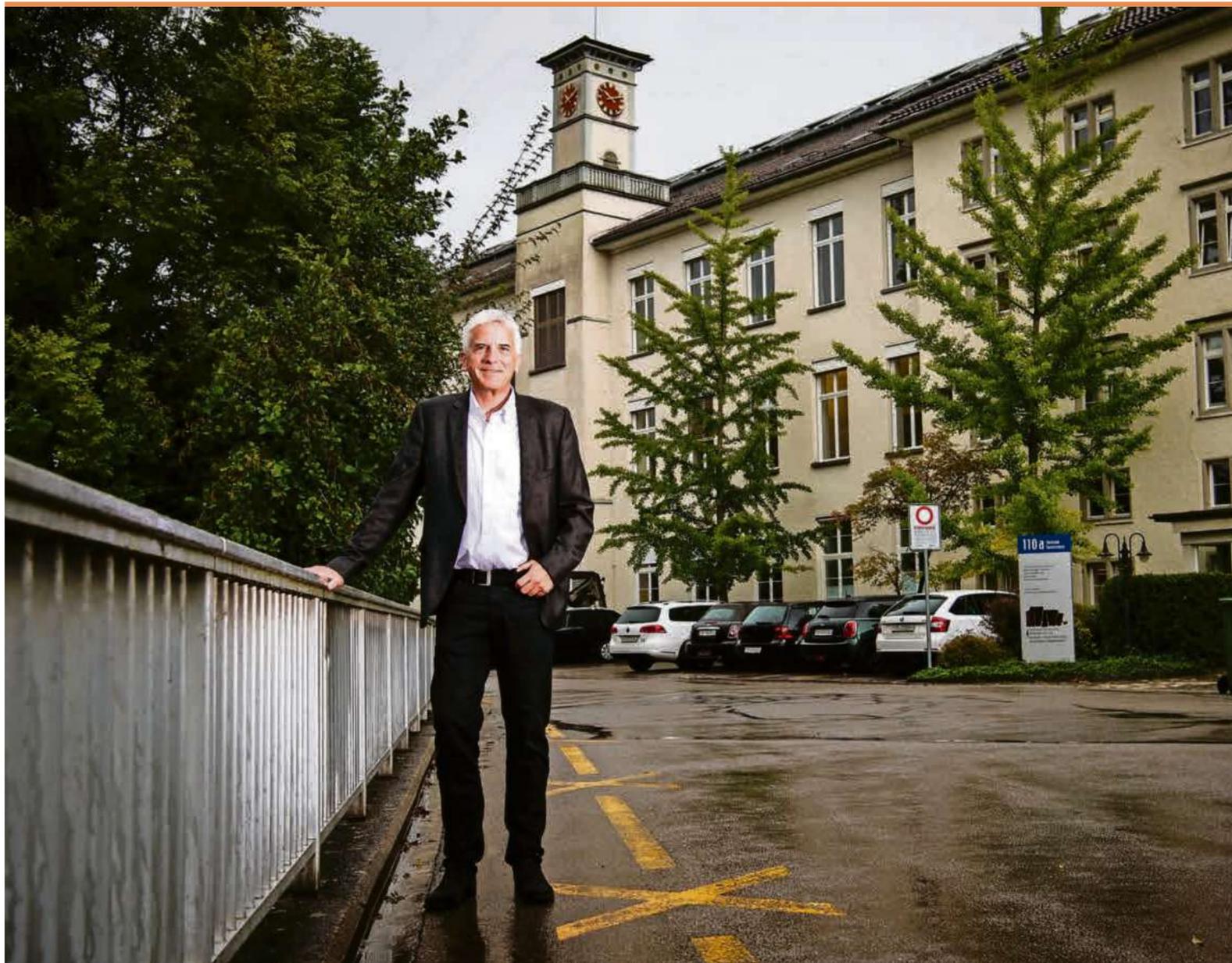


Foto: Seraina Boner

Er will, dass Unternehmen umdenken

Stabilität ist heute nicht mehr erstrebenswert: Davon ist Matthias Mölleney, Unternehmensberater aus Uster, fest überzeugt. Wer heute unternehmerisch erfolgreich sein will, muss sich von althergebrachten Ansätzen verabschieden. Mölleney plädiert für weniger Kommandostil und mehr Verantwortungsteilung auf allen Ebenen. *jöm*

Seiten 6/7

Massenentlassung in Hinwil: Wo setzt die Ferag den Rotstift an?

Hinwil 136 Stellen streicht die Ferag AG in Hinwil. Das wirft Fragen auf: Wo will das Unternehmen sparen? Was wird aus der Lehrlingsausbildung? Welche Auswirkungen hat der Abbau auf das Image? Der Mediensprecher nimmt Stellung.

Seit Ende September liegen die genauen Zahlen auf dem Tisch: 136 Stellen wird die Ferag AG in Hinwil abbauen (wir berichteten). Damit bleibt die Spezialistin für Förder- und Verarbeitungssysteme um 14 Stellen unter dem vorab

ausgegebenen Höchstwert von 150. Auslöser für die Massenentlassung ist der negative Geschäftsverlauf der letzten Jahre sowie Verzögerungen im neuen Geschäftsbereich Intralogistik.

Im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Konsultations-

verfahrens hatte man sich mit der Belegschaft auf einen Sozialplan geeinigt. Wer älter als 40 ist oder mindestens zehn Jahre für die Ferag gearbeitet hat, erhält im Falle einer Entlassung professionelle Hilfestellung bei der beruflichen Neuorientierung. Rund 20 Mitarbeiter sollen frühzeitig pensioniert werden. Nicht betroffen vom Abbau sind die zurzeit 61 Lernenden: Sie behalten, wie angekündigt, ihre Stelle.

Neugliederung angestrebt

Der ZO/AvU will nun wissen, wo und wie der Rotstift angesetzt

wird. Gemäss Christoph Vollenweider, Medienverantwortlicher der Ferag, beschränken sich die Entlassungen nicht auf einzelne Organisationseinheiten, sondern erfolgen «quer durch alle Bereiche». In der Folge werde es zu einer Neugliederung der Organisation kommen. «Darüber wollen wir aber noch keine nähere Auskunft geben, weil wir diesen Prozess erst gestartet haben», sagt er.

Eine wichtige strukturelle Anpassung habe man bereits vorgenommen: Der Verkauf sei nun direkt der Unternehmensleitung

unterstellt, die die Märkte selbst gut kenne. Dadurch solle gewährleistet sein, dass Aufträge zu den ausgehandelten Konditionen realisiert werden können.

Fehler im Sales-Bereich und eine mangelnde interne Absprache hatten in der Vergangenheit zu Verlustgeschäften bei Intralogistik-Projekten geführt.

Weitere Massnahmen

Grössere Veränderungen stehen bei der Lehrlingsausbildung und der Raumnutzung an, wie Vollenweider näher ausführt. *jöm*

Seite 5

THOMA
BAUKERAMIK
GmbH

PLATINIUM
P
REINIGUNGSMITTEL
FÜR
BEREICHEN
REINIGUNG

Ich bin ein
Platinium-Betrieb!

thoma-baukeramik.ch
8604 Volketswil
Telefon 044 997 21 71

Inhalt

Ansehnliches Plus

Nach einem Durchhänger im August konnte der Aktienkurs von Belimo in Hinwil wieder an Fahrt aufnehmen. **Seite 8**

Verschleppung

Trotz des kriselnden Geschäfts hat ein Fitnesszentrumsleiter aus der Region nicht die notwendigen Massnahmen getroffen. **Seite 9**

Youtube-Ruhm

Kinder verdienen auf Youtube zum Teil viel Geld. Ein Beispiel aus Südkorea wirft ein Licht auf das Problem dahinter. **Seite 11**

Wichtiger Partner für Gotcourts

Region Das Technologie-Startup «Gotcourts», das Tennisspieler online vernetzt, spannt seit 1. Oktober mit dem Schweizer Tennisverband Swiss Tennis zusammen, wie es in einer gemeinsamen Medienmitteilung heisst. Im Rahmen ihrer Partnerschaft wollen sie alle relevanten Anspruchsgruppen auf einer digitalen Plattform vereinen. Gotcourts wurde 2014 gegründet. Mit dem CEO Diego Seitz aus Mönchaltorf und dem CTO Cedric Escher aus Oberdürnten sind zwei Oberländer federführend in das Unternehmen involviert. Auf ihrer Plattform sind bereits über 160 000 Racketsportler und 350 Clubs vereint. *jöm*

**FEURER
DESIGN
MÖBEL**

vitra.

Öffnungszeiten:
Di - Fr 10 - 18.30 h
Sa 10 - 16 h

Aathalstrasse 82
CH 8610 Uster
www.feurerdesign.ch

Interview: Ein Ustermer Experte für Management und Unternehmensführung zeigt auf, warum Chefs heutzutage nicht mehr kommandieren, sondern...

«Ohne ein Sinnangebot kann man nicht...»

Uster Die digitale Welt verlangt einen ganz neuen Führungsansatz. Nur so kommen Firmen wie die Ferag in Hinwil oder die Credit Suisse aus der Krise. Ein uraltes Führungshandbuch kann dabei helfen, verrät Personalexperte Matthias Mölleneu aus Uster.

Herr Mölleneu, zu Ihnen kommen Unternehmen und Führungskräfte, die vor grossen Umbrüchen stehen und ihre Führungskultur überdenken müssen. Sie selbst begannen Ihre Berufslaufbahn bei der Lufthansa. Was herrschte damals für ein Führungsstil vor?

Matthias Mölleneu: Da gab es nur einen. Wer oben ist, hatte das Sagen – wie beim Militär. Als Neuling lernte man schnell zu gehorchen. Eigene Meinungen und Ideen waren nicht gefragt.

Ausnahmslos überall?

Nein, im Bereich des Personal-Managements deutete sich ein Wandel an. Unter dem Motto «Humanisierung der Arbeitswelt» gab es erste Initiativen und Projekte. 90 Prozent der Führungskräfte arbeiteten jedoch weiter wie bisher. Sie gaben die Ziele vor. Geredet wurde höchstens über die Mittel, die zu ihrer Erreichung eingesetzt werden durften. Am Ende gab es eine Kontrolle. Diesen Führungsansatz nennt man heute transaktional.

Das tönt starr und statisch.

Ich würde eher von stabilitätsorientiert sprechen. Viele Unternehmen ticken heute noch so. Alle Prozesse sind wie bei einer Maschine darauf angelegt, einen vorher definierten Output zu produzieren. Das ergibt ein kaskadierendes Management: Oben definiert der Chef ein Hauptziel, das dann in Teilziele zerlegt und bis zum einzelnen Angestellten heruntergebrochen wird.

Was bleibt dabei auf der Strecke?

Die Kreativität. Ein so geführtes Unternehmen ist nur bedingt anpassungs- und lernfähig. Die Mitarbeiter bleiben auf ihren engen Funktionsbereich beschränkt. Im Gegensatz dazu steht ein transformationaler Führungsansatz, der nicht nur Werte und Visionen vermittelt, sondern auch Potenziale entfalten will. Dieser Ansatz gewinnt zunehmend an Bedeutung. **Mit 28 wurden Sie Abteilungsleiter bei der Lufthansa. Sind Sie autoritär aufgetreten?**

Ich hatte eine Sondersituation. Mir waren zwei Teams mit je einem Gruppenleiter unterstellt. Beide etwa so alt wie mein Vater damals. Die hätten mich zerlegt, wenn ich nach dem alten Strickmuster aufgetreten wäre.

Zur Person

Matthias Mölleneu (58) ist Inhaber der Beratungsfirma **Peoplexpert GmbH** in Uster. Seit 2010 leitet er das **Center für Human Resources Management & Leadership** an der **HWZ Hochschule für Wirtschaft** in Zürich. Daneben ist er Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management. Mölleneu war 20 Jahre lang Personalverantwortlicher bei der **Lufthansa** in Deutschland. 1998 wechselte er in die Schweiz. Dort war er Mitglied der Konzernleitung und **Personalchef von Swissair**, **Centerpulse** und **Unaxis**. Mölleneu ist Autor zahlreicher Fachartikel sowie der Bücher «Die Zukunft möglich machen» und zuletzt «Beyond Leadership» (zusammen mit Sybille Sachs). *j.ö.m.*

Warum?

Die wussten viel mehr von ihrem Gebiet als ich. Heute ist allgemein anerkannt, dass ein Vorgesetzter nicht zwingend mehr Fachkenntnisse haben muss als seine Mitarbeiter. Das war damals nicht so. Aus der Not heraus habe ich den Gruppenleitern mehr Freiräume gelassen. Von meinem Vorgänger waren sie immer streng kontrolliert worden. Termine hatte es nur nach Vereinbarung mit der Sekretärin gegeben. Das habe ich alles abgeschafft.

Inzwischen sind flache Hierarchien, Du-Kultur und Open-Space-Büros in der Arbeitswelt etabliert. Wie kam es dazu?

Das hängt mit dem Bedeutungswandel der mittleren Führung zusammen. Früher waren die Zwischenebenen in einer Firma notwendig, um den Nachrichtenfluss von oben nach unten und zurück sicherzustellen. Mit dem Aufkommen der neuen Kommunikationssysteme fiel diese zentrale Rolle weg. Plötzlich beschleunigten sich die Prozesse. Geschwindigkeit wurde matchentscheidend. In fast allen Branchen gewinnt heute nicht mehr der Grössere, sondern der Schnellere.

Firmen wären also gut beraten, Hierarchien abzubauen?

An sich schon, aber man braucht auch die richtigen Leute dazu. Ein hierarchieloses, agiles Unternehmen funktioniert nur, wenn alle bereit und in der Lage sind, mehr Verantwortung zu übernehmen. Je nach Branche gibt es aber einen gewissen Prozentsatz an Mitarbeitern, die nur ausführend arbeiten und keine Mitverantwortung übernehmen wollen.

Allzu oft läuft mehr Verantwortung auf eine Bringschuld ohne Gegenleistung hinaus.

Das ist das Schlimmste, was eine Firma machen kann. Wer nur aus Kostengründen eine Führungsebene streicht, ist damit nicht agil. Verantwortungsteilung gelingt nur dort, wo Vertrauen, Respekt und Wertschätzung aufgebaut werden. Sonst entsteht eine Kultur der Schuldzuweisungen.

Inwiefern?

Denken Sie an die Affäre Khan bei der Credit Suisse. Es geht offenbar nur darum, einen Schuldigen zu finden. Aber nicht die Personen sind das Problem, sondern die Unternehmenskultur, in der sie ihr Handeln als richtig, angemessen und sogar erwünscht angesehen haben. Jetzt die Personen ins Unrecht zu setzen und nicht die Kultur, das ist ein verheerendes Signal. Wer will in so einem Umfeld Verantwortung übernehmen?

Was zeichnet ein agiles Unternehmen aus?

Zunächst einmal das Bewusstsein, dass der Kunde der wichtigste Mensch im Unternehmen ist. Daraus folgt: Der zweitwichtigste muss derjenige sein, der am nächsten am Kunden dran ist – und nicht der Chef, der meistens am weitesten weg ist.

Kürzlich veranstaltete das Wirtschaftsforum Uster einen Anlass über Sinn und Sinnkrisen im Unternehmen. Der Referent berichtete von einem CEO, der verzweifelt nach einem Hebel suchte, um seine Mitarbeiter zu motivieren. Er hatte alles ver-



Aus der Not heraus zum Vorreiter für einen modernen Führungsstil: Matthias Mölleneu machte sich einen Namen als Luftverkehrsmanager.

«In einem hochdynamischen Umfeld wird ein Unternehmen, das nur auf Stabilität ausgerichtet ist, nicht lange erfolgreich sein.»

Matthias Mölleneu
ist Personalexperte und Inhaber der
Beratungsfirma Peoplexpert in Uster

sucht, sogar einen Fitnesstrainer engagiert. Was würden Sie ihm sagen?

Dass er vermutlich seinen Purpose, den Zweck des Unternehmens, noch nicht gefunden hat. Wozu braucht es das Unternehmen überhaupt? Was ist die Mission? Es gibt da ein gutes Beispiel. Eine bekannte Outdoor-Bekleidungsfirma hat sich zur Nachhaltigkeit verpflichtet. Der Purpose: Die Kunden sollen ihre Produkte so lange wie möglich nutzen können. Dabei würde man von einer Firma erwarten, dass sie auf Verschleiss setzt. Bei einer Aktion in ganz Europa haben sie dann kaputte Outdoor-Kleidung geflickt. Für eine solche Firma arbeitet man gern, davon erzählt man zu Hause oder unter Freunden.

Heisst das, Sinnkrisen sind zum Teil Führungskrisen?

Nicht nur zum Teil. Ohne ein Sinnangebot kann man nicht führen. Dann helfen nur noch Zuckerbrot und Peitsche. Eine Motivation von innen heraus wird man so nicht erzielen.

Viele Probleme sind nicht hausgemacht. Die Digitalisierung vernichtet ganze Geschäftsmodelle. Das erhöht den Druck.

Das sehe ich anders. Meistens geraten Geschäftsmodelle erst durch Führungskrisen ins Wanken. Wenn der alte Ansatz nicht mehr funktioniert und der Konkurrent einen Schritt voraus ist, entsteht automatisch ein Handlungsdruck: «Verdammt, wie kriegen wir die Kiste schneller.» Dann versucht das Management zuerst über neue Zielvorgaben den Druck auf die Mitarbeiter zu erhöhen. Hilft das nicht, werden Anreize gesetzt, etwa Boni bei besseren Leistungen. All das führt aber zu nichts, solange keine Kultur existiert, in der jeder Einzelne gern Verantwortung übernimmt.

Derzeit rufen viele nach «Digital Leadership», um Unternehmen aus der Krise zu führen.

Das ist für mich nur ein Modewort. Eine «digitale Führung» gibt es nicht. Führung ist immer analog, weil sie mit Menschen zu tun hat. Ich spreche lieber von «Führung in einer digitalen Welt». Die modernen Technologien ermöglichen neue Formen der Kommunikation und Verknüpfung. In einer digitalen, netzwerkartigen Welt muss Führung unbedingt dienend sein. «Dienend» – das tönt furchtbar altmodisch.

Wer führen will, muss dienen können. Das hat man schon vor 1600 Jahren erkannt. In der Ordensregel des Heiligen Benedikt steht: «Überhaupt regle und ordne der Abt alles so, dass es den Brüdern zum Heil dient und sie ohne einen berechtigten Grund zum Murren ihre Arbeit tun können.» Das ist der fundamentalste Satz in der Führung. Nur wer sich für das Commitment seiner Mitarbeiter verantwortlich fühlt und danach handelt, wird gute Arbeitsleistung bekommen.

Sie haben kürzlich ein Buch veröffentlicht, in dem Sie einen neuen Ansatz zur Führung agiler Unternehmen vorstellen (siehe Box). Was ist «Beyond Leadership»?

Das ist ein Vehikel, um moderne Kooperationsformen zu etablieren und Belegschaften über Bereichs- und Zuständigkeitsbarrieren hinweg zu mobilisieren. Wer agil arbeiten will, muss sich auf andere einlassen. Aber in vielen Firmen kennt man voneinander oft nur die Berufsidentität.

Was wollen Sie erreichen?

Es geht darum, eine wertschätzende Feedback-Kultur im Arbeitsalltag zu integrieren, und zwar in Kleingruppen. So lernt man die Grundüberzeugungen und Lebensziele der Kollegen kennen.

Haben Sie ein Beispiel?

In einem Unternehmen, das ich begleitete, hatte ein Mitglied der Geschäftsleitung sein Privatleben strikt abgeschirmt. Keiner wusste, ob er überhaupt eine Familie hat. Nachdem er sich auf den Beyond-Leadership-Ansatz eingelassen hatte, berichtete er bei einem der nächsten Meetings für alle überraschend über eine Wochenendreise mit seiner Familie. Das tönt banal,

aber seine offenere Einstellung gegenüber den Kollegen führte zu einem markanten «Klimawandel» in der Geschäftsleitung.

Sollen die Mitarbeiter nun eine Seelenstriptease hinlegen?

Darum geht es nicht. In den Kleingruppen laufen die Gespräche auf Augenhöhe, ohne Zwang. Jeder kann selbst entscheiden, wie weit er sich persönlich einbringen will. Aber wer sich darauf einlässt, bekommt eine Gegenleistung: Er stärkt mit seinen Kollegen verbundene, das bereichsübergreifende Vertrauen steigt, er fühlt sich wohler im Unternehmen.

Kürzlich hat die Ferag AG in Hinwil bekannt gegeben, 136 Mitarbeiter zu entlassen. Verbunden und wohl fühlen sich dort viele zurzeit vermutlich nicht. Das Unternehmen steht vor einer gewaltigen Restrukturierung. Wie bewerten Sie das Vorgehen im Hinblick auf die Führungskultur?

Ich kenne die Ferag nicht gut, kann bisher aber nur die alte Denke des Streben nach Stabilität – erkennen. Sprich: Zurzeit läuft alles schlecht, der Markt stimmt nicht mehr, alles muss neu ausgerichtet werden. Die Konsequenz: Leute entlassen, Strukturen anpassen. Ebenen rauskicken, Prozesse verschlanken, neue Vorgaben machen. Am Ende präsentiert man der Belegschaft die neuen Ziele. «Wehe, ihr erreicht sie nicht. Dazu gibt es vielleicht noch ein paar Schulungen, damit die Mitarbeiter die digitalen Instrumente besser nutzen.

Das tönt doch alles vernünftig. Ja, aber am Grundprinzip ändert sich nichts. Auf diesem Weg lässt sich für einen gewissen Zeitraum ein stabiler Zustand erreichen, s

besser kooperieren sollten

nt führen»



manager und berät heute Firmen in Umbruchsituationen. Foto: Seraina Boner

fern die Massnahmen anschlagen. Aber die nächste Welle kommt. Und dann steht die Ferag vor dem gleichen Problem. In einem hochdynamischen Umfeld wird ein Unternehmen, das nur auf Stabilität ausgerichtet ist, nicht lange erfolgreich sein. Falls sie es nicht schon tun, sollte sich das Management fragen: «Wie sieht eine agile Ferag aus? Was ist unser Purpose?» **Zugleich sind in der Vergangenheit auch strukturelle Fehler passiert, die nun behoben werden müssen. Im Sales-Bereich wurden Aufträge angenommen, die man so nicht umsetzen konnte. Der neue Ferag-Chef hat daher den Vertrieb der Geschäftsführung unterstellt.**

Nur weil man einen Bereich unter seine Kontrolle bringt, verschwinden die Probleme nicht. Die Zeiten sind vorbei, wo ein Chef alles alles besser entscheiden kann.

Was müsste die Ferag jetzt tun? Sie sollte Strukturen aufbauen, in denen verschiedene Arbeitskreise miteinander kooperieren und jeder Kreis eigenverantwortlich agiert. Die klassischen Kästchen haben als Strukturprinzip ausgedient. Das heisst: Der Vertrieb ist nicht mehr der Vertrieb, sondern es gibt Vertriebs-Know-how in allen Kreisen. Ich traue der Ferag zu, dass ihr ein solcher Umbau gelingt. Aber wir reden hier nicht von Monaten, sondern von Jahren.

Jörg Marquardt

Was ist «Beyond Leadership»?

Bei «Beyond Leadership» (engl. für «über Führung hinaus») handelt es sich um einen **neuen Management-Ansatz**, der Mitarbeiter in einem Unternehmen über Bereichsgrenzen hinweg stärker vernetzen soll. Dessen Erfinder, Ex-Topmanager **Patrick Cowden** (Dell, Hitachi, Deutsche Bank), setzt hierfür auf die Kraft der Verbundenheit im Hinblick auf die gemeinsame Aufgabe. Jede Stimme soll Gehör finden.

Wie der Ansatz funktioniert

Ein Team, egal welcher Grösse, wird in **Teilgruppen von zwei Personen** aufgeteilt. Diese definieren jeweils zunächst ihre Grundüberzeugungen, Werte und Lebensziele. Nicht die Leistung, sondern die Persönlichkeit steht im Zentrum. Das gegenseitige

Feedback soll von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung getragen sein. In einem **mehrstufigen Prozess** werden die empfundenen gemeinsamen Werte, die gemeinsamen Ziele und Prioritäten sowie der persönliche Beitrag jedes Einzelnen zur Erreichung dieser Ziele herausgearbeitet und auf der Stufe des Gesamtteams konsolidiert.

Die **HWZ Hochschule für Wirtschaft in Zürich** hat den Beyond-Leadership-Ansatz wissenschaftlich untersucht, in Abstimmung mit Cowden weiterentwickelt und in Unternehmen von KMU bis Grosskonzernen aus verschiedenen Sektoren mit Gruppengrößen von weniger als 20 bis hin zu mehreren hundert Teilnehmern intensiv getestet. *jöm*

Weitere Informationen unter:

www.peoplexpert.ch

Persönlich

«Man soll sich nicht so wichtig nehmen»

Fehraltorf Er will stets vorankommen, Stillstand ist für Marcel Dünner Rückschritt. Seit Kurzem leitet er als General Manager die Compona AG, eine Anbieterin von Steckverbindungen mit Sitz in Fehraltorf.

Sie sind General Manager bei der Compona AG in Fehraltorf. Was bedeutet Ihnen die Arbeit?

Marcel Dünner: Sie ist mir sehr wichtig. Ich bin seit Juni 2019 bei der Compona und habe kurz danach die Leitung übernommen. Ich geniesse es, mit dem Team zu arbeiten. Als Einzelner kann ich etwas initiieren, aber am Schluss braucht es ein ganzes Team, das ein Projekt umsetzt.

Wie kam Ihre Berufswahl zustande?

Die Elektronik interessierte mich bereits als Knabe. Ich machte eine Schnupperlehre als Elektroniker und Zimmermann, entschied mich dann für eine Lehre als Elektroniker.

Was folgte nach der Lehre?

Ich ging zur Firma Zellweger in Uster. Nach zwei Jahren wechselte ich in eine andere Firma und arbeitete dort dann im Aussendienst. Bereits da beschäftigte ich mich mit Steckern und Steckverbindungen. Später absolvierte ich dann eine Weiterbildung als Marketingplaner und Verkaufsleiter und arbeitete mich in der damaligen Firma bis in die Geschäftsleitung hoch. Über zwei weitere Stationen und ein berufsbegleitendes Studium an der Fachhochschule St. Gallen kam es zum Wechsel zur Compona. Stillstand ist für mich Rückschritt.

Was würden Sie rückblickend anders machen?

Während der BMS hätte ich mehr Zeit zum Lernen verwenden sollen, um ohne Aufnahmeprüfung eine Fachhochschule besuchen zu können.

Von wem haben Sie beruflich am meisten profitiert?

Ein ehemaliger Chef hat mich in vielen Dingen inspiriert. Er ist für mich auch heute noch ein Vorbild. Er ist sehr charismatisch und vermittelte mir, wie ich das Personal gut führen kann.

Wie steht es um Ihre Work-Life-Balance?

Ich betreibe Inlineskating, fahre Velo und bike. Ich lese auch gerne oder höre Podcasts. Mit Joggen habe ich aufgehört. Ich habe also ein recht gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit.

Was ist Ihr Lebensmotto?

Man soll sich nicht so wichtig nehmen.

Glauben Sie ans Schicksal?

Nein, man hat das Leben zu einem grossen Stück selbst in der Hand.

Welche Persönlichkeit hätten Sie gerne getroffen?

Nelson Mandela. Er fasziniert mich. Ich habe seine Biografie gelesen. Er ging mit Demut und Vergebung durchs Leben, obwohl er viel Widerwärtiges erlebt hatte. Monatelang arbeitete er in einem Steinbruch und wurde schikaniert.

Worüber freuen Sie sich?

Wenn ich in die Natur gehen kann und gesund bin, ist das für mich ein Grund zur Freude. Im Geschäft freue ich mich über lukrative Aufträge.

Wo liegt Ihre Stärke?

In meiner Geduld.

Und Ihre Schwäche?

Ebenfalls in meiner Geduld. Wenn sie überstrapaziert wird, ist es für mich nicht mehr gut. Dann ärgere ich mich, vielleicht auch über meine Geduld. Sie ist Stärke und Schwäche zugleich.

Kochen Sie?

Ich koche alles. Zweimal pro Jahr gehe ich in einen Männerkochkurs, dort probieren wir Neues. Zu Hause wende ich das an, was ich im Kurs gelernt habe.

Viel Zeit vorausgesetzt:**Was würden Sie gerne tun?**

Ich habe genug Zeit für mich. Die Zeit reicht für alles, was ich gerne unternehme.

Worauf sind Sie stolz?

Ich habe nichts geleistet, was ich der Nachwelt unter die Nase halten muss.

Ist Ihnen ein Lehrer besonders in Erinnerung geblieben?

Ich erinnere mich an alle Lehrer. Mein Primarlehrer warf den Schlüsselbund oder seine Zockel nach uns. Manchmal griff er zur Rute und schlug damit auf den Tisch. Mein Sekundarlehrer war ein komischer Kauz. Er trug selbst bei Nebel eine Sonnenbrille. Der Berufsschullehrer hingegen war ein ganz anderer Typ. Er war für mich ein Vorbild. Einmal ging die ganze Klasse Ski fahren. Als er stürzte, konnte er über sich lachen.

Wo verbringen Sie die Ferien? Wir gehen am liebsten in die Schweizer Berge oder ins Südtirol. Dort bike oder wandere ich.

Mögen Sie Filme?

Ich gehe nicht gross ins Kino, mag aber Filme. Am liebsten Unterhaltungsfilm wie «James Bond».

Spielen Sie ein Instrument?

Wir waren vier Jungs und wollten eine Band gründen. Einer spielte Schlagzeug, zwei andere Gitarre. Für mich blieb die Bassgitarre. Wir hatten unsere Auftritte – das war im Alter von 18 bis 22 Jahren. Zuvor spielte ich Querflöte. Heute möchte ich nicht mehr Musik spielen. Als ich mit 22 Jahren in den Aussendienst von Zellweger wechselte, stellte ich die Bassgitarre in die Ecke.

Kommen Sie aus einer musikalischen Familie?

Mein Vater spielt Querflöte. Er begann gleichzeitig wie ich mit

dem Unterricht. Zuvor spielte er Mandoline und ab und zu Gitarre. Die Mutter hört gerne Musik, musiziert aber nicht.

Was bedeutet Ihnen Kunst?

Es gibt Bilder und Skulpturen, die mir gefallen. Aber ich kann die Kunst nicht beurteilen, weil ich mich damit nicht auskenne. Ich kann nicht nachvollziehen, warum ein Bild kostbar ist und ein anderes nicht.

Welches Buch lesen Sie zurzeit?

«Die richtige Flughöhe» von Bertrand Piccard. Das ist ein philosophisches Buch. Es geht der Frage nach, wie man Ballast abwerfen kann, um besser zu leben. Mit Belletristik kann ich nicht viel anfangen.

Aufgezeichnet: Bruno Fuchs

Steckbrief

- **Name:** Marcel Dünner
- **Geburtsjahr:** 1965
- **Beruf:** Geschäftsführer
- **Erlerner Beruf:** Fernmelde-, Elektro- und Apparatemonteur (FEAM)
- **Hobbys:** Sport, speziell Skifahren
- **Zivilstand/Kinder:** getrennt, zwei Kinder
- **Wohnort:** Scherzingen TG

Stellenkarussell

Daniel Bader



Die Zürcher Software-Firma Crealogix mit Standort in Bubikon hat Daniel Bader per 1. Oktober – nach einer zweimonatigen Einarbeitungsphase – zum neuen Chief Financial Officer ernannt. Er verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung im Finanzbereich und war sowohl als Auditor für globale Beratungen als auch in leitenden Finanzfunktionen tätig.

Andreas Zumbühl



Die Stiftung zur Palme in Pfäffikon hat mit Andreas Zumbühl seit 1. Oktober einen neuen Geschäftsführer. Der Nachfolger von Renato Battistini hatte zuvor verschiedene Funktionen an der Psychiatrischen Universitätsklinik und im Schweizerischen Epilepsiezentrum Zürich inne, bevor er 2013 zum Geschäftsführer des Vereins Werkschür ernannt wurde.