

# Metallformer in sechster Generation

Fischer Reinach AG | Seit über 170 Jahren behauptet sich das Familienunternehmen in der anspruchsvollen Metallverarbeitungsindustrie: dank Anpassungsfähigkeit, Ausdauer und Innovation. Gerade jetzt fordert der harte Franken wieder heraus.

EWALD JANN

**F**rüher gab es im Wynental eine ganze Reihe bedeutender Unternehmen der Metall-Industrie. Wenige nur haben überlebt – darunter, seit nunmehr 173 Jahren und über sechs Generationen hinweg, die Fischer Reinach AG. «Fünf Jahre in Folge gelang es uns nun, den Absatz zu steigern. Wir mussten dafür aber sehr flexibel sein, einmal auch mit Kurzarbeit», erklärt Peter Fischer, der das Familienunternehmen seit 2010 führt. Immerhin konnte die Fischer Reinach AG den Personalbestand über die letzten Jahre konstant bei 120 halten – ein beachtlicher unternehmerischer Erfolg.

Die ökonomischen Umstände waren nämlich nicht günstig für das Unternehmen, das seine Produkte zu 90% im Ausland, zumeist im Euro-Raum, absetzt. Der starke Franken zwang gleichsam zu einer permanenten Fitnesskur. Fischer Reinach AG hat in den letzten Jahren stark in den Maschinenpark, die Infrastruktur, die Mitarbeiter investiert und den Grad der Automatisierung erhöht, um eine kostengünstigere Produktion mit effizient arbeitenden Mitarbeitenden zu erreichen. Innovation und Kundennähe wurden dadurch noch besser. «Aus unserer Sicht sind es Effizienz, Qualität und Serviceleistungen, die uns von der Konkurrenz abheben», sagt Peter Fischer. «Sie erlauben es uns heute zu sagen, dass wir uns im internationalen Wettbewerb gut behaupten können.»

## Bekenntnis zu Reinach

Zum Fitnessstraining gehörte auch, dass Fischer Reinach AG den Auftritt nach Aussen auffrischte, mit neuer Webpage und Prospektmaterial. Die Werte «innovativ, begeisternd, unentbehrlich» wurden herausgestrichen, die gleichsam für die drei Erfolgsfaktoren Unternehmer, Mitarbeitende und Kunden den Takt vorgeben. Zur Vermittlung von Vision und Werten hat Fischer Reinach AG auffällig viel in die Schulung des Personals investiert und letztes Jahr drei Kurstage durchgeführt.



«Es ging darum, bei den Mitarbeitenden die Haltung zu verankern: Wir müssen ständig besser werden, ein Ausruhen auf Lorbeeren gibt es nicht. Und: Der Erfolg hängt von der Einstellung eines jeden Einzelnen ab», erklärt Renate Matti, die Leiterin Human Resources.

Schliesslich hat sich die Fischer Reinach AG im April 2014 – gleichsam als unternehmerische Innovation – an zwei Unternehmen in Deutschland beteiligt. Diese sind in der Stanztechnik tätig, also in zu Reinach komplementärer Technologie der Metallbearbeitung. «Wir wollen uns durch ein weiteres Standbein im Euroraum als Gruppe stärken», erläutert Peter Fischer den strategischen Teil der Fitnesskur.

Nach dieser Übernahme ist Peter Fischer vor das Personal getreten und hat, einmal mehr, ein Bekenntnis zum Standort Reinach abgegeben. «Wir sind in Reinach verwurzelt, wir wollen nach Möglichkeit auch ganz klar an diesem Standort wachsen. Die Lehrlingsausbildung, das Engineering, kurz: das ganze Know-how ist hier.» Besonders für qualifizierte Arbeitsplätze sei Reinach der richtige Ort. «Das Know-how in unserer

Metallbearbeitung ist komplex, mit hoher Fertigungstiefe, mit eigenem Werkzeugbau, mit maximaler Flexibilität auf einem hochmodernen Maschinenpark», ergänzt Matti. Daher gibt es unter den 90 Mitarbeitenden in der Produktion auch nur vereinzelt Angelernte, der weitaus grösste Teil sind gelernte Facharbeiter.

## «Keine Alters Guillotine»

Die HR-Leiterin betont denn auch ausdrücklich, wie viel das Behalten von Fachwissen im Unternehmen der



Die Metallformer.

Fischer Reinach AG bedeute. «Wir profitieren stark vom Wissen und der Erfahrung älterer Mitarbeiter. Sie bringen zudem Qualitäten mit wie Verlässlichkeit, Loyalität, Sesshaftigkeit, eine gewisse Gelassenheit und Abklärtheit, über die Jüngere in der Regel noch nicht verfügen. Die Praxis, ältere Berufsleute zu entlassen und durch junge,

billigere Arbeitskräfte zu ersetzen, die gibt es bei uns ganz bewusst nicht», versichert Renate Matti.

Selbst bei Einstellungen gebe es «keine Altersguillotine», betont die Personalchefin: «Auch wer über 50 ist, hat bei uns noch beste Chancen». Infolge dieser Personalpolitik weist die Fischer Reinach AG eine eher ältere Belegschaft mit einem Durchschnittsalter über 40 Jahre auf, mit vielen langjährigen Mitarbeitenden und etlichen hohen Dienstaltersjubiläen. Bei ihnen sei Nachfolgeplanung daher definitiv ein Thema, so die Leiterin HR, seien doch einige der Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen um die 60 Jahre alt. Das wiederum biete jüngeren Kräften Aufstiegschancen.

Bei sehr hoher Loyalität der Belegschaft ist die Fluktuation entsprechend tief, nur 5 bis 10 Abgänge sind pro Jahr zu ersetzen. «Wir haben selten Mühe, offene Stellen zu besetzen», erklärt Matti. Bei einigen Jobs habe Fischer Reinach AG ganz spezifische, hohe Ansprüche, da könne sich der Rekrutierungsprozess hinziehen: «Für einen technischen Verkäufer, mehrsprachig, da haben wir lange gesucht.»

Aus Befragungen weiss die HR-Chefin, welche Qualitäten die Mitarbeitenden am Arbeitgeber besonders schätzen: die kollegiale Arbeitsatmosphäre mit einem wertschätzenden Umgang, grosser Spielraum und Verantwortung in der Arbeit, kurze Entscheidungswege. Was bei diesem Familienunternehmen noch speziell hinzukommt: die gesunde finanzielle Basis, die einen langfristigen Horizont erlaubt. Das bedeutet Verlässlichkeit und Sicherheit. Und natürlich die Tatsache, dass sich niemand je bereichert hat, sondern die Besitzerfamilie im Gegenteil das Kapital über Generationen immer wieder verantwortungsvoll investiert hat. «Die Inhaber sind sichtbar, spürbar, sie führen das Unternehmen mit Leidenschaft und Engagement – einen besseren Motivator für den Mitarbeiter gibt es nicht», so Renate Matti.

## Fischer Reinach AG

- Die Fischer Reinach AG ist ein führendes Unternehmen der Zulieferindustrie und gehört zu den modernsten und leistungsfähigsten Betrieben der metallverarbeitenden Branche. Sie bringt Stahl-, Leicht- und Buntmetalle in Form – so fertigt sie aus einem Draht in bis zu 7 Umformschritten ein hochkomplexes Formteil.
- Die 3 Geschäftsbereiche: Stanzan, Stanzbiegen und Kaltumformen. Als Entwicklungs- und Zulieferpartner mit eigenem Werkzeugbau beliefert das Unternehmen Kunden in der Beschläge- und Bauzulieferer-, der Elektro- oder der Automobilindustrie. 90% der Produkte gehen in den Export.
- Zur Unternehmensgruppe gehört als 100%-Tochterfirma die Fischer Rista AG in Reinach, die Bewehrungen herstellt. Weitere Gruppengesellschaften sind die ZETKA Stanz- und Biegetechnik AG & Co. KG in Füssen (D), der Hersteller von Sonderstanzmaschinen, creative automation GmbH & Co. in Rosshaupten (D) sowie die Mitex Miederband GmbH in Hörbranz (Vorarlberg), Europas grösster Hersteller von Dessous-Verschlässen.
- Insgesamt beschäftigt die Gruppe über 400 Personen, wovon 185 bei der Fischer Reinach AG und der Fischer Rista AG in Reinach.
- Die Industrieholding ist in Familienbesitz und in 6. Generation inhabergeführt durch den Mitbesitzer und Verwaltungsratsdelegierten Peter Fischer.
- Das Unternehmen wurde 1842 als Draht- und Metallwarenfabrik gegründet, die Sicherheits- und Haarnadeln herstellte. Fischer Reinach AG ist also über 170 Jahre alt.

## «Stärken Reinach für qualifizierte Arbeitskräfte»

### Frau Matti, wie sehr leidet Ihr Unternehmen unter der Frankenstärke?

**RM:** Die sprunghafte Aufwertung des Frankens gegenüber dem Euro nach der Aufgabe der Euro-Untergrenze von 1.20 ist für uns eine riesige Herausforderung. Zwar sind wir deutlich besser gerüstet als 2011, als der Euro auch schon gegen 1 Fr. sank; so kaufen wir heute praktisch alle Dienstleistungen und das Rohmaterial im Euroraum ein und haben dort auch Investitionen getätigt. Wir haben auch unsere Strategie geschärft, kräftig in Infrastruktur und Prozesse investiert und die Produktivität gesteigert. Und dies alles mit raschen Entscheidungen und in hohem Umsetzungstempo. Nun zwingt uns der neuerliche Franken-Schock, noch kosteneffizienter zu werden. Unserem optimistischen Naturell entsprechend sehen wir das aber auch als Chance: noch besser zu werden. Und wir sind überzeugt, dass es uns dank grossem Engagement aller Beteiligten gelingen wird, auch diese sehr ernsthafte Krise zu stemmen.

### Sind die Beteiligungen in Deutschland der Einstieg in den Ausstieg in Reinach?

**RM:** Das sehe ich nicht so. Mit den Beteiligungen in Deutschland, einem Mei-



Renate Matti, Leiterin Human Resources.

lenstein für unser Unternehmen, wollten wir uns im Euroraum und als Gruppe stärken. Die Sortimente der beiden Unternehmen ergänzen sich hervorragend. Basierend auf vergleichbaren Technologien bedient das deutsche Unternehmen Kunden in der Automobil-, Elektro- und Elektronikindustrie, vorwiegend mit Kleinteilen, während bei Fischer Reinach AG mehrheitlich komplexe Konstruktionsteile in einem etwas grösseren Teilespektrum hergestellt werden. Da wird also unsere Tätigkeit in Reinach

nicht substituiert, sondern ergänzt. Indem die Gruppe aber ein weiteres Standbein hat, wird der Stand stabiler, das ist indirekt Standortversicherung für Reinach. Geht es der Gruppe gut, geht es auch dem Stammhaus gut.

### Investieren Sie weiterhin in Reinach?

**RM:** Natürlich. Wir haben in den letzten Jahren sehr viel und vor allem immer aus eigenen Mitteln in den Maschinenpark, in Prozesse und die Mitarbeitenden investiert, und so wird es weitergehen. Insbesondere für qualifizierte Arbeitsplätze stärken wir Reinach. Hochqualifizierte Mitarbeitende sind das Rückgrat des Unternehmens, deshalb bilden wir unseren Nachwuchs gerne selbst aus. Die Lehrlingsausbildung ist uns strategisch wichtig, und wir sind mächtig stolz auf sie. Wir bilden in Reinach 13-15 Lernende aus: Polymechaniker, Produktionsmechaniker, Mechanikpraktiker, Kaufleute.

### Wie haben Sie in Mitarbeiter investiert?

**RM:** Für einen Industriebetrieb geben wir viel Geld aus für die Aus- und Weiterbildung. Wir setzen auf hohe Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative unserer Mitarbeitenden, dafür fördern wir sie

aber auch, indem wir ihnen Weiterbildungen mitfinanzieren, die wiederum Karriereschritte ermöglichen. Wir haben viel in die Kulturentwicklung investiert, mit Seminaren zu unserer Vision und den Werten. Auch die Führungsschulung haben wir ausgebaut, mit jährlichen Kursen für das ganze Kader.

### Bieten Sie besonders gute Anstellungsbedingungen?

**RM:** Wir unterstehen dem bekannt guten GAV von Swissmem (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie). In der Produktion arbeiten wir im Zwei- bis Dreischichtbetrieb. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion erhalten Arbeitskleider, die wir alle paar Tage auswechseln und waschen lassen, zu besonderen Feiertagen wie Ostern oder Weihnachten erhalten alle eine kleine Aufmerksamkeit, Mineralwassergetränke sind überall kostenlos erhältlich, und für die Förderung der guten Kameradschaft gibt es auch jedes Jahr diverse Mitarbeiterfeste und Veranstaltungen. Ich denke, wir haben sehr gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen, und auch bei den Löhnen schneiden wir im Branchenvergleich bestens ab. (Interview ej.)