



Dieter und Esther von Ziegler:

## Mut zum Risiko und Spinnereien

Seite 8

### Optimismus bei den Personalverleihern

Temporärstellen sind besser als ihr Ruf.  
Der Gesamtarbeitsvertrag bringt ihnen Vorteile.

ab Seite 48

DENK



letzte Seite

ANSTOSS!

# JETZT EINSTEIGEN UND LOSFAHREN!



## z.B. CLIO

<b>Katalogpreis</b>	<b>ab</b>	<b>Fr. 17 700.-</b>
<b>EURO-PRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 4 000.-</b>
<b>LAGERABBAUPRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 1 000.-</b>
	<b>ab</b>	<b>Fr. 12 700.-</b>

**RELAX-LEASING 3.9%** ab **Fr. 125.-/Mt.**  
(inkl. Wartungsvertrag)



## z.B. SCENIC COLLECTION 2012

<b>Katalogpreis</b>	<b>ab</b>	<b>Fr. 28 300.-</b>
<b>EURO-PRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 5 000.-</b>
<b>LAGERABBAUPRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 1 000.-</b>
	<b>ab</b>	<b>Fr. 22 300.-</b>

**RELAX-LEASING 3.9%** ab **Fr. 219.-/Mt.**  
(inkl. Wartungsvertrag)



## z.B. MEGANE BERLINE COLLECTION 2012

<b>Katalogpreis</b>	<b>ab</b>	<b>Fr. 25 300.-</b>
<b>EURO-PRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 5 000.-</b>
<b>LAGERABBAUPRÄMIE</b>	<b>abzüglich</b>	<b>Fr. 1 000.-</b>
	<b>ab</b>	<b>Fr. 19 300.-</b>

**RELAX-LEASING 3.9%** ab **Fr. 189.-/Mt.**  
(inkl. Wartungsvertrag)

**RENAULT**  
**€URO**  
**BONUS**

Nie war es leichter, einen Renault zu fahren. Bei diesen Preisen sollte Ihnen die Entscheidung nicht schwerfallen. Besuchen Sie uns und profitieren Sie jetzt von den attraktivsten Konditionen, die wir je hatten. Mehr Infos auf [www.renault.ch](http://www.renault.ch)



Wil	WOLGENSINGER AG, Sirnacherstrasse 3	071 911 11 12
Altnau	Garage Hofer AG, Landstrasse 24	071 695 11 14
Amriswil	Garage Hofer AG, Weinfelderstrasse 125	071 410 24 14
Balgach	Bad-Garage AG, Hauptstrasse 64	071 722 27 88
Ebnat-Kappel	Garage Hermann AG, Kappler Strasse 113	071 993 33 55
Flawil	Feldgarage Fritsche AG, St. Gallerstrasse 144	071 393 15 70
Goldach	Bräm AG, Rietlistrasse 1	071 844 00 30
Herisau	WOLGENSINGER AG, Kasernenstrasse 66	071 351 51 56
Marbach	Kurt Köppel AG, Rorschacherstrasse 136	071 755 63 63
Oberbüren	BUGA Buchental-Garage AG, Buchental 11	071 955 05 05
Oberriet	Stieger Schachengarage AG, Looweg 2	071 761 11 42
Schwarzenbach	Daniel Grob AG Bahnhof-Garage, Bahnhofstrasse 10a	071 925 25 50
St. Gallen	Bach-Garage Gschwend AG, St. Georgenstrasse 162	071 223 12 12
St. Gallen	WOLGENSINGER AG, Fürstenlandstrasse 25	071 277 10 88
Weinfelden	Kreuzgarage AG, Amriswilerstrasse 151	071 622 65 44

Angebot gültig für Privatkunden auf gekennzeichneten Fahrzeugen bis 30.06.12. Abgebildete Modelle (inkl. zusätzlicher Ausstattungen): Clio Night & Day TCe 100, 1 149 cm<sup>3</sup>, 5-türig, Treibstoffverbrauch 5,4 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emissionen 125 g/km, Energieeffizienz-Kategorie C, Fr. 23 100.- abzüglich Euro-Prämie Fr. 4 000.- abzüglich Lagerabbauprämie Fr. 1 000.- = Fr. 18 100.-; neuer Scenic Privilege ENERGY dCi 130, 1 598 cm<sup>3</sup>, 5-türig, Treibstoffverbrauch 4,4 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emissionen 114 g/km, Energieeffizienz-Kategorie A, Fr. 43 350.- abzüglich Euro-Prämie Fr. 5 000.- abzüglich Lagerabbauprämie Fr. 1 000.- = Fr. 37 350.-; neuer Megane Berline Dynamique ENERGY TCe 115, 1 198 cm<sup>3</sup>, 5-türig, Treibstoffverbrauch 5,3 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emissionen 119 g/km, Energieeffizienz-Kategorie A, Fr. 33 050.- abzüglich Euro-Prämie Fr. 5 000.- abzüglich Lagerabbauprämie Fr. 1 000.- = Fr. 27 050.-. Renault Relax Leasing: Nominalzinssatz 3,9% (3,97% effektiver Jahreszins), Vertrag von 48 Mt., Restschuldversicherung inklusive. Beispiel: neuer Scenic Expression 1.6 110, Fr. 30 153.- (inkl. Wartungsvertrag), Anzahlung Fr. 5 000.-, Restwert Fr. 11 603.-, 10 000 km/Jahr, 48 x Fr. 219.- (inkl. MwSt.) nach Abzug Euro-Prämie Fr. 5 000.- und Lagerabbauprämie Fr. 1 000.-. Oblig. Vollkasko nicht begriffen. Finanzierung durch RCI Finance SA (unter Vorbehalt einer Bonitätsprüfung). Eine Kreditvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung des Konsumenten führt.



## Energiepolitischer Scherbenhaufen

Ob Bundesrätin Doris Leuthard privat dem Reitsport frönt, entzieht sich unserer Kenntnis. Sicher aber wäre sie dafür gut gerüstet. Denn ihre Energiepolitik ist das reinste «Hüst und Hott». Zunächst hebelte sie gemeinschaftlich mit ihren Kolleginnen in der Regierung die Kernkraft in unserem Land aus, ohne wirkliche Alternativen für eine langfristige Versorgungssicherheit nennen zu können. Dann entdeckte sie ihre Leidenschaft für Gaskombikraftwerke, was den Klimazielen der Schweiz diametral zuwider läuft. Zur Beruhigung der Kritiker verkündigte sie daraufhin, selbstverständlich müsse der Anteil fossiler Energien in den nächsten Jahrzehnten zurückgehen. Wie das gehen soll, wenn man auf Atomkraft verzichtet und die neuen erneuerbaren Energien erwiesenermassen noch lange nicht in der Lage sind, die Ausfälle zu kompensieren, bleibt schleierhaft. Umso mehr, als greifbare Alternativen wie ein Ausbau der Wasserkraft oft am Widerstand von Landschaftsschützern scheitern oder zumindest verzögert werden.

Doris Leuthard wollte populär sein. Aufgrund der tragischen Ereignisse von Fukushima hat sie der aktuellen Stimmung nachgegeben und ohne saubere Analyse völlig verfrüht das Ende der Kernkraft in die Wege geleitet. Das Ergebnis ist ein Scherbenhaufen. Die Zeche bezahlen werden die Unternehmen, die auf Energie angewiesen sind. Sie müssen um die (bezahlbare) Versorgung in Zukunft zittern. Alle Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Schweiz als Standort werden so in Frage gestellt. Denn in einem für die Wirtschaft sehr erheblichen Punkt sind wir vom zuverlässigen, sicheren Standort zum Wackelstaat geworden.

Ein Detail am Rande. Auf die gefährdeten Klimaziele angesprochen, erklärte Bundesrätin Leuthard, für das Klima sei es nicht relevant, ob die Reduktion der Emissionen hier oder im Ausland erfolge. Stimmt. Aber gerade aufgrund der Tatsache, dass Landesgrenzen in solchen Fragen keine Rollen spielen, ist es völlig absurd, den sicheren Schweizer AKW den Saft abzdrehen und dann wohl bald von anfälligen Reaktoren im Ausland abhängig zu sein.

*Natal Schnetzer, Verleger*

Sie haben vieles erreicht.  
Wie weiter?

**a w i t**

Ihr Partner für Mergers & Acquisitions. Kauf und Verkauf von Unternehmen.  
Rolf Staedler, CEO awitgroup AG, +41 (0)71 447 88 88, rolf.staedler@awit.ch, www.awit.ch

**Zusammen. Einfach. Mehr.**

# OMEGA

www.omegawatches.com

Ω  
OMEGA

PRESENTS

*Ladymatic*

STARRING  
NICOLE KIDMAN



Labhart Chronometrie, oben an der Marktgasse 23, 9004 St. Gallen, [www.chronometrie.ch](http://www.chronometrie.ch)



## Erhalter und Bewahrer

Cyrill Stadler (links), Karl Schönenberger und ihre drei Partner haben sich mit ihrer Altor AG der traditionellen Vermögensverwaltung verschrieben.

Seite 30

### 16 Expo Ostschweiz 2027 «ohne Luftschlösser»

Die Thurgauer Kantonsrätin und Co-Präsidentin des Vereins Expo Bodensee-Ostschweiz, Verena Herzog, über Visionen und Erwartungen rund um die Landesausstellungspläne.

### 23 Spannende Stadtpräsidentenwahl in Wil

In Wil macht die SP der gespaltenen CVP das Stadtpräsidium streitig.

### 26 Thurgauer Unternehmerin im Grossen Rat

Die neugewählte Grossrätin und Betriebsökonomin Diana Gutjahr votiert für ein mildes Unternehmenssteuerklima und tiefe Staatsquoten.



### 34 Wechsel im Vorstand der IHK Thurgau

An der GV der Industrie- und Handelskammer Thurgau wurden vier Vorstandsmitglieder verabschiedet und drei neue gewählt.

### 36 Generalunternehmer für Sicherheit

Der Wiler Beda Sartory berät, coacht und unterstützt mit einem Netzwerk von Spezialisten Firmen und Organisationen in Sicherheitsfragen.

### 39 Medien

Ein Hauptthema der letzten Wochen in den Medien war der eskalierende Steuerstreit mit Deutschland.

### 42 Bauernhofferien für Manager

Neue Energie tanken mit einer Auszeit auf dem Bauernhof.

### 55 Neuerfindung der Arbeit von HR-Verantwortlichen

Am 28. Juni 2012 findet in Gossau der 8. Ostschweizer Personaltag statt. Es geht um die «Zukunft der Arbeit».

### 60 Praxen, Spitäler und Labors als Kunden

PremiumJob in Tübach hat sich auf die Vermittlung von medizinischem Fachpersonal spezialisiert.

### 68 Durchstart mit den «Green Jacket Polos»

Die Ostschweizer Golfshirts zweier Jungunternehmer mit nach Handicap abgestuften Farben sind ein Verkaufserfolg.

### 71 Golfclubs und -plätze in der Ostschweiz

Golf wird immer beliebter. Die Auswahl an Ostschweizer Golfplätzen.

# Gewinnen auch Sie schon Kunden über das Internet?

Wer heute mehr Kunden über Internet gewinnen will, muss gefunden werden. Aber nicht nur die Anzahl der Besucher Ihrer Website ist entscheidend für Ihren Erfolg, sondern die Anzahl der Besucher, welche bestellen, anfragen und reagieren.

Wir zeigen Ihnen die gewinnbringenden Chancen und Möglichkeiten für Ihr Unternehmen auf, wie Sie Ihre potenziellen Kunden im Internet erreichen.

Vereinbaren Sie mit uns heute noch ein kostenloses Erstgespräch über [www.interactivefriends.ch/kontakt](http://www.interactivefriends.ch/kontakt) oder rufen Sie uns an unter 071 577 35 00.

# Der LEADER für das iPad

**Zeitgleich mit dem Relaunch seiner Homepage [www.leaderonline.ch](http://www.leaderonline.ch) gibt es das Ostschweizer Unternehmermagazin LEADER nun auch als iPad-App. Damit lesen Sie den LEADER immer und überall – und zwar nicht nur die aktuelle Ausgabe, sondern auch alle bisherigen. Kreiert haben App wie Homepage die IT-Profis der interactive friends ag aus Rorschach.**

Text: Stephan Ziegler



Sie lesen den LEADER gerne im Zug, im Restaurant oder im Freien, haben aber vergessen, die aktuelle Ausgabe einzupacken? – Kein Problem, ab sofort können Sie ihn lesen, wo immer Sie wollen, auch ohne die Papierausgabe dabei zu haben: mit der neuen LEADER-App, die Sie gratis erhalten. Laden Sie sie einfach via iTunes aus dem Apple-Appstore auf Ihr iPad jeder Generation.

## App mit Bibliothek

Die IT-Profis der interactive friends ag haben die App so aufgebaut, dass es möglich ist, den aktuellen LEADER – oder eine beliebige Regel- oder Spezialausgabe aus dem Archiv – bei bestehender Internetverbindung herunterzuladen und diese offline zu lesen. Und so geht's: LEADER-App installieren, unter

«Bibliothek» die gewünschte(n) Ausgabe(n) aussuchen und diese unter «Meine Ausgaben» lesen. Unter dem Menüpunkt «Hilfe» erhalten Sie jederzeit nützliche Hinweise zur Bedienung. Und via «Webseite» können Sie sich direkt auf die LEADER-Homepage leiten lassen. Downgeloadete Ausgaben können Sie jederzeit wieder löschen, sodass sie keinen Speicherplatz auf Ihrem iPad mehr benötigen.

In einem weiteren Schritt ist geplant, sowohl auf der App wie auf der Homepage einen Ostschweizer B-to-B-Marktplatz einzurichten, auf dem Anbieter aus der Ostschweiz ihre Produkte und Dienstleistungen präsentieren können.

## Neue Homepage

Der Relaunch der LEADER-Homepage [www.leaderonline.ch](http://www.leaderonline.ch) hat sich gelohnt: Nun kann der Besucher über eine übersichtliche Oberfläche schnell zu den wichtigsten Punkten Aktuelle Ausgabe, Spezialausgaben und Archiv surfen. Besonders bequem: Mit einer neuen Stichwortsuche können alle bisherigen LEADER-Regel- und Spezialausgaben auf bestimmte Inhalte durchsucht werden.

Eine Newsrubrik mit aktuellen Wirtschaftsnachrichten aus der Ostschweiz (schicken Sie Ihre Beiträge an [nschnetzler@metrocomm.ch](mailto:nschnetzler@metrocomm.ch)), ein Ausblick auf die wichtigsten Anlässe im Gebiet und die Vorstellung von Verlag, Redaktion und Partnern runden das LEADER-Online-Angebot ab. Dank einem neuen Webhoster wurde auch die Performance der Seite merklich verbessert.

Die Menschen, die hinter der neuen LEADER-Homepage und der neuen LEADER-App stecken, sind die Internetspezialisten der interactive friends ag mit Hauptsitz in Rorschach SG und Filiale in Glattbrugg ZH: Zehn Online-Fachleute um Geschäftsführer Patric Preite kümmern sich dort um Konzepte, Strategien und Realisationen in den Bereichen Homepages, Apps und Marketing. [www.interactive-friends.ch](http://www.interactive-friends.ch)

*Dieter und Esther von  
Ziegler: Die Patrons des  
Murger Loftvillages.*



# Unternehmerischer Pioniergeist am Walensee

**Das Ehepaar Dieter und Esther von Ziegler hat die 1996 stillgelegte Spinnerei Murg im Zuge eines beispielhaften Umnutzungsprojekts in ein Loftvillage und -resort mit Wohnungen, Ateliers, Gewerberäumen, Hotel- und Restaurationsbetrieb sowie Sport-, Fitness- und Wellnessinfrastruktur umgewandelt. Eine von Mut zum Risiko geprägte Erfolgsgeschichte. Im Juni wird das 175-Jahre-Jubiläum der in neuem Glanz auferstandenen «Fabrik» gefeiert.**

Text: Richard Ammann Bilder: Bodo Rüedi, zVg

In der Sagibeiz in Murg, am Südufer des Walensees, herrscht Aufregung. Das herausgeputzte Motorschiff «Quinten» landet am vorgelagerten Sagisteg, ihm entsteigen der Sänger Stefan Roos und seine Familie. Sie werden von Monika Fasnacht, der Moderatorin der SF-DRS-Sendung «Samschtig-Jass», in Empfang genommen. Sie führt den Stargast und seine Entourage ins bis auf den letzten Platz besetzte Restaurant, wo erster Beifall aufbrandet. Roos steht im Mittel-

In der warmen Jahreszeit besonders beliebt ist die Sagibeiz-Terrasse mit Seeblick. Am Sagisteg unten herrscht im Sommer zeitweise eine an mediterrane Gestade erinnernde Stimmung, wenn Wakeboarder, Surfer und andere Wassersportler ihre Shows abziehen und dort anschliessend ihre Partys feiern. Hier treten im Sommer vor allem junge Künstler auf.

Was mit der Sagibeiz verheissungsvoll begann, hat sich in den folgenden Jahren ebenso erfreulich fortgesetzt: Ein bis 2010 verwirklichtes Teilprojekt ist die neue Nutzung des Spinnereihauptgebäudes, deren Produktionshallen in Lofts, Ateliers, Gewerberäume und eine Galerie umgewandelt wurden. Die Wohnungen in der 1996 stillgelegten Fabrik mit herrlicher Sicht auf den See und die Churfürsten erwiesen sich als Renner. Über 30 Einheiten mit Flächen von 40 bis zu 370 Quadratmetern sind in zwei Etappen erstellt und an Familien, Paare, Singles und Künstler verkauft oder vermietet worden.

**Eine Perle ist das in ehemaligen Abteilungen der Spinnerei realisierte Lofthotel, das die Atmosphäre von Historie und Moderne besonders charakteristisch widerspiegelt.**

punkt der ersten von insgesamt vier Jass-Sendungen, die das Schweizer Fernsehen 2011 aus der Sagibeiz überträgt. Der Sänger aus dem Heidiland begeistert die Zuhörer mit Ohrwürmern aus den siebziger Jahren und entpuppt sich dabei auch noch als cleverer Differenzler-Jasser.

## Atmosphäre von Historie und Moderne

Der Ort des Geschehens hat in den letzten Jahren Kultstatus bekommen. Die Sagibeiz war ein erstes, vor zehn Jahren realisiertes Teilvorhaben des Projektes zur Umnutzung der Spinnerei Murg und der zu ihr gehörenden Liegenschaften. Das Restaurant in den Räumlichkeiten der ehemaligen Sägerei am Seeufer ist heute nicht nur eine weitherum geschätzte Gaststätte für Hochzeits- und Geburtstagsgesellschaften (u. a. mit Vinothek und Bar-Stübli), sondern auch ein Eventlokal für kulturelle Anlässe. Blues, Jazz und Country stehen auf dem Programm.

## Zu den Personen

Dieter von Ziegler übernahm 1992, im Alter von 33 Jahren, die Leitung der Spinnerei Murg AG von seinem Vater und seinem Onkel. Er hatte sich mit einem Betriebswirtschaftsstudium an der Universität St.Gallen und einem MBA für diese Aufgabe empfohlen. Seine Frau Esther, die massgeblich an der Vermarktung der Alten Spinnerei Murg beteiligt ist, kommt ebenfalls aus einer Industriellenfamilie. Sie ist eine Tochter von Eric Steinfels, einem der Köpfe der (in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts an einen Grosskonzern verkauften) Waschmittelproduzentin Friedrich Steinfels AG, Zürich. Esther von Ziegler-Steinfels war während vier Jahren Marketingleiterin dieses Familienbetriebs.

### Hotel mit Bikerlofts

Eine Perle ist das in ehemaligen Abteilungen der Spinnerei (Karderie, Kämmerei, Magazin, Ringspinnerei, Flyer usw.) realisierte Lofthotel, das die Atmosphäre von Historie und Moderne besonders charakteristisch widerspiegelt. Es umfasst 20, im Endausbau bald 25 Zimmer, wovon zwei als Bikerlofts ausgestaltet sind. Gäste können ihr Motorrad oder Mountainbike direkt ins ebenerdige Zimmer fahren und ihr Zweirad auf einem eigens präparierten Abstellfeld parkieren. Es versteht sich von selbst, dass dies bei Anhängern von Edelmarken wie Harley-Davidson besondere Nachfrage findet. Das Lofthotel wird inzwischen als 3-Sterne-Superior-Haus klassifiziert, also in der gehobenen Mittelklasse angesiedelt. Es bildet eine betriebliche Einheit mit der Sagi-beiz am See. Längst haben Unternehmensleitungen das Lofthotel und seine Infrastruktur entdeckt. Zu-

dem Dach des Neubaus steht vor der Vollendung. Im ehemaligen Portierhaus auf der Westseite des Spinnereiareals ist eine Lounge mit Laden und Stehbar geplant. 2013 wird dieses erweiterte Programm abgeschlossen sein. Die Bauherrschaft wird dann zumal in einem Zeitraum von rund einem Jahrzehnt 40 Millionen Franken in die Umnutzung der alten Spinnerei Murg investiert haben.

### Herzblut für den Ort und seine Geschichte

Die Planung und erfolgreiche Realisierung so ambitionierter Vorhaben führt zur Frage, wer hinter all den Anstrengungen zur neuen Nutzung des Industriegebäudekomplexes steckt. Es versteht sich von selbst, dass hier eine Bauherrschaft am Werk sein muss, die Herzblut für Murg und seine Geschichte vergiesst. In der Tat, so stellt sich heraus, sind hier ganzheitlich denkende Pioniere am Werk, die mit Mut zum Risiko schöpferisch tätig sind. Die Rede ist von Dieter und Esther von Ziegler, denen hier ein unternehmerischer Wurf erster Güte gelungen ist. Das Ehepaar ist Inhaber und Verwaltungsrat der Holding azinova group AG (der umfirmierten Spinnerei Murg AG), die das Holdingdach der Tochtergesellschaften azireal AG (Entwicklerin von Immobilienprojekten) und azibene AG (Betriebsgesellschaft für Hotellerie und Gastronomie) bildet. Die Beiden führen die Unternehmen der Gruppe, zu der auch die azivita GmbH (Handelsgesellschaft für Genuss- und Lifestyleprodukte) und die zieglertex AG (Handel mit Textilien) gehören, teilweise auch operativ.

Dieter von Zieglers Familienchronik ist eng mit der Unternehmensgeschichte der Spinnerei Murg verbunden: 1992 hatte er die Leitung des Betriebes übernommen, der vom Urgrossvater auf die Grossmutter und von ihr auf den Vater und den Onkel weitervererbt und zur stattlichen Fabrik mit 200 Angestellten herangewachsen war. Über viele Jahre war die Spinnerei wichtigste Arbeitgeberin und Immobilienbesitzerin im Dorf. Das feine Baumwollgarn aus Murg ging an grosse Textilverarbeitungsbetriebe wie Calida, Müller Seon und Huber Tricot. Und alle Beteiligten dachten, dass es immer so weitergehen würde. Noch Ende der 1980er Jahre, als bereits eine ganze Reihe von Spinnereien den Betrieb einstellen

## Das feine Baumwollgarn aus Murg ging an grosse Textilverarbeitungsbetriebe wie Calida, Müller Seon und Huber Tricot.

nehmend werden hier Seminare durchgeführt, wobei es als Pluspunkt geschätzt wird, dass bei Bedarf der interessierten Firma das ganze Hotel zur Verfügung gestellt wird. Die Teilnehmenden sind dann die ganze Zeit unter sich.

Doch das ist noch nicht das Ende der Fahnenstange: Im aus den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts stammenden Spinnereineubau läuft seit 2011 die dritte Umnutzungsetappe mit über 50 weiteren Loft-einheiten (Wohnungen, Ateliers, Gewerberäume usw.). Auch hier lautet die Zielvorgabe, die Bausubstanz auf nachhaltige Weise einer zeitgemässen Nutzung zuzuführen – mit hochwertigen und bezüglich Design anspruchsvollen Wohn- und Arbeitsräumen. Die ungewöhnlichen Dimensionen des Industriegebäudes liessen weitergehende Umbaumöglichkeiten zu. Entstanden sind in dieser dritten Etappe bereits eine Tennis- und Eventhalle, zwei Parkgeschosse und ein Innenhof. Ein Fitness- und Wellnessbereich auf

links:  
Blick vom Loftvillage  
auf See und Berge.



rechts:  
Die neue Tennis-  
und Eventhalle





**Erneuerte Walenseeflotte**

Dieter von Ziegler ist auch anderweitig bei in öffentlichem Interesse stehenden Unternehmen engagiert. Er präsidiert den Verwaltungsrat der Schiffbetrieb Walensee AG. 2004 übernahm er zusammen mit vier Partnern diese Gesellschaft und erneuerte den Betrieb in Etappen. In die Renovation der Walenseeflotte, bestehend aus fünf Passagierschiffen mit Kapazitäten von 30 bis 260 Fahrgästen und einem Lastschiff, wurden in den folgenden Jahren beträchtliche Mittel gesteckt. Vor wenigen Wochen konnte die Erneuerung des Motorschiffs «Churfürsten» abgeschlossen werden. In neuem Glanz und mit 60 Restaurantsplätzen empfiehlt sich das MS Churfürsten für Anlässe mit besonderem Ambiente.

mussten, investierte die Familie einen zweistelligen Millionenbetrag in neue Gebäude, Maschinen und ein neues Kraftwerk. Aber schon bald zeichnete sich ab, dass in der Schweiz kaum mehr zu konkurrenzfähigen Preisen Garn zu spinnen war.

**Kantonalbanken als weitblickende Partner**

Von Ziegler hatte ein schweres Erbe angetreten. 1996 musste er den Betrieb schliessen. Für alle Beteiligten war die Stilllegung ein Schock. 140 Angestellte verloren ihren Job, die Gemeinde den wichtigsten Steuerzahler, die Unternehmerfamilie ihren Betrieb, der unter Aufsicht der Hauptgläubiger «still liquidiert»

te – um schon einen Teil der Schulden zu tilgen – Maschinen, Mobiliar und Angestelltenwohnungen, und entwickelte zusammen mit seiner über Marketingkompetenz verfügenden Frau die neuen Ideen für Murg. Ihre Verwandten, die Industriellenfamilie Steinfels, hatten gute Erfahrungen mit der Umnutzung des ehemaligen Seifenfabrikareals im heute so trendig gewordenen Zürcher Industriequartier gemacht, was die von Ziegler in ihrem Engagement für Murg bestärkte.

Mithilfe der St.Galler und der Glarner Kantonalbank, die sich für Dieter und Esther von Ziegler Visionen für das neue Leben in den Murger Industriehallen erwärmen konnten, und mit eigenem Geld kaufte sich das Ehepaar 1999 die Fabrikliegenschaften aus der Liquidationsmasse. Es war, wie sich schon bald herausstellen sollte, der Anfang einer in der Ostschweiz nicht alltäglichen, von Mut zum Risiko geprägten Erfolgsgeschichte. Im Endausbau werden in der Alten Spinnerei 150 neue Arbeitsplätze geschaffen sein. Zahlreiche Selbstständigerwerbende, Hand- und Kopferker sowie Künstler haben hier einen Arbeits- und Wohnort gefunden. Die Einwohnerzahl der Ortsgemeinde Murg, die in der Depression der Jahre nach 1996 gesunken war, stieg wieder und wächst weiter an. Die Projekte der azireal AG haben längst auch ein entsprechend posi-

**Zahlreiche Selbstständigerwerbende, Hand- und Kopferker Künstler haben hier einen Arbeits- und Wohnort gefunden**

werden musste. Das Schicksal der Spinnerei und seine Konsequenzen für die engere Region trafen den Patron und sein Verantwortungsbewusstsein so tief, dass er das gestrauchelte Unternehmen nicht irgendwelchen Sachwaltern überlassen wollte. Er nahm die Liquidation der Firma selber an die Hand, verkauf-

links:  
Blick in ein Loft  
der 3. Bauetappe.

rechts:  
In der Sagibeiz  
am Seeufer.





ves Echo in Fach- und andern Medien gefunden. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) fand im Sommer 2011 lobende Worte für die in neuem Glanz aufgestandene Spinnerei Murg. Anerkennung fand sie unter anderem für die eigene Handschrift im Design, die das Ehepaar von Ziegler im Loftkonzept verwirklichen konnte. Besondere Erwähnung in der FAZ fand die fünfstöckige Turmsuite im ehemaligen Wasserturm der Spinnerei. Eindruck machte ihr nicht zuletzt auch die Tatsache, dass der Chefdesigner eines deutschen Automobilkonzerns ein Loft der azireal AG erworben und Murg zu seinem Feriendomizil gemacht hat.

Es versteht sich angesichts dieser Erfolge von selbst, dass das 175-jährige Bestehen der Spinnerei Murg in diesem Jahr angemessen gefeiert wird. In erlesenem Kreis wird am Freitag, 15. Juni, im Loftvillage und -resort auf die Vergangenheit und die weiterzuspinnende Zukunft angestossen. Die geladenen Gäste werden mit dem in neuem Glanz erstrahlenden Motorschiff «Churfürsten» von Unterterzen in die Sagibeiz gebracht. Nach dem Apéro geht's von dort aus in die neue Eventhalle zum Jubiläumsfest mit Dinner und Unterhaltung. Am Samstag, 16. Juni, findet auf dem ganzen Spinnereiareal ein Tag der offenen Tür mit Möglichkeiten zur Besichtigung von Musterlofts statt.

#### **Neues Umnutzungsprojekt in Mels**

Die alte Spinnerei Murg hat dem Ehepaar von Ziegler viel Lob und Anerkennung eingetragen. Ihr Know-how in den Sparten Betriebswirtschaft, Finanzierung und Marketing sowie Architektur, Bau, Denkmalpflege und Energie ist gefragt, so unter anderem in der ebenfalls zum Sarganserland gehörenden Gemeinde Mels. Auch hier führt die azireal AG, sich auf die Murger Erfahrungen stützend, einen stillgelegten Spinnereibetrieb neuen Nutzungen zu. Es handelt sich um den Gebäudekomplex der Textilfabrik Stoffel, die 1995 den Betrieb eingestellt hat. Geplant sind in der Anfangsphase ein Restaurant und, in den Räumlichkeiten der ehemaligen Garnfärberei, ein Hotel mit rund 30 Zimmern. In den Obergeschossen werden grosszügig dimensionierte Loftwohnungen eingebaut, in den unteren Ebenen Ateliers und Gewerberäume eingerichtet. Um das alte Dieselloch der Fabrik herum soll ein Eventraum entstehen. Dieter von Ziegler veranschlagt die Umnutzungskosten auf rund 40 Mio. Franken. Der Start soll 2014 erfolgen; die Bauzeit ist auf fünf bis zehn Jahre veranschlagt. Aufgrund des Erfolges in Murg verspricht sich auch die Gemeinde Mels von der Transformation des Stoffel-Areals eine positive Wirkung und Ausstrahlung auf das ganze Dorf und die engere Umgebung.

# Kastaniendorf Murg auf rotem Verrucano-Fels

Murg, eine Ortsgemeinde der Politischen Gemeinde Quarten, zählt rund 750 Einwohner. Die Ortsgemeinde ist unter anderem für die Verwaltung, Nutzung, Pflege und den Schutz des Waldes (304 Hektaren) verantwortlich. Landschaftliche Charakteristika sind der rote Verrucano-Fels zwischen dem Murgbachtal und dem Seestrand sowie der Bestand an Kastanien, mit 1850 Einheiten der umfangreichste dieses Baumtypus nördlich der Alpen. Der vor einem Jahrzehnt gegründete Verein Pro Kastanie Murg hat sich der Förderung und der Erhaltung der Edelkastanie verschrieben. Seit 1909 besitzt die Ortsge-

meinde Murg als Nebenbetrieb ein gemeindeeigenes Elektrizitätswerk mit einem neuen Staubecken in Merlen. Aufgrund steter Ausbauten wurde die Eigenenerzeugung von Strom stets verbessert und erhöht. So können heute Murg, Quinten, Mühlehorn, Obstalden, Quarten sowie das Tourismusgebiet Flumserberg mit elektrischer Energie versorgt werden. 2010 feierte das Elektrizitätswerk Murg mit einer Veranstaltungsreihe das hundertjährige Bestehen. Das Dorf beschenkte sich aus diesem Anlass selbst mit einem neuen Dorfplatz. Das künstlerisch gestaltete Projekt umfasst eine in Schiffform ausgestaltete Tribüne, eine von aussen und von innen bespielbare Bühne, ein Brunnen, der Licht und Klang widerspiegelt, eine offene Kastanie als zentrale Skulptur sowie eine Edelkastanie als Informationspavillon.

*Das Heinrich-Simon-Denkmal am Berghang des Dorfes.*



## Denkmal für Unternehmer Heinrich Simon

Am Berghang des Dorfes, zwischen dem nahen Wald und den obersten Häusern, steht das imposante Denkmal des Unternehmers Heinrich Simon. Der gebürtige Breslauer war in seinem Heimatland als Jurist zuerst an verschiedenen Gerichten und dann, von 1841 bis 1845, im preussischen Staatsdienst tätig. 1847 wurde Simon, der sich aktiv für die Rechte des deutschen Volkes einsetzte, wegen Majestätsbeleidigung gegenüber Kaiser Friedrich Wilhelm IV. angeklagt. Er floh in die Schweiz und wurde hier unternehmerisch tätig. Simon betrieb landwirtschaftliche Güter, beteiligte sich an Steinbrüchen sowie Kupferhütten, unter anderem mit dem Bergwerk auf dem Mürtchenstock. Die Universität Zürich verlieh ihm 1851 die Ehrendoktorwürde. Heinrich Simon ertrank 1860 bei Murg im Walensee. 1995 wurde unter Federführung der Ortsgemeinde Murg die Heinrich-Simon-Stiftung gegründet mit dem Zweck, das Heinrich-Simon-Denkmal zu erhalten und zu unterhalten.

*Die Edelkastanie, das Wahrzeichen von Murg, als Kunstwerk auf dem neuen Dorfplatz.*



## Tourismusregion Walensee

In allen Ortschaften am Walensee, die zur Ferienregion Heidiland gehören, spielt der Tourismus eine grosse Rolle. Das Klima ist sehr mild und weitgehend nebfrei. Zahlreiche Hotels und Restaurants, Campingplätze, das nur per Schiff oder zu Fuss erreichbare Quinten, das geschützte Murgtal und schergewichtig im Winter das Skigebiet Flumserberg sind Anziehungspunkte für Tages- und Feriengäste. Auf modernen Schiffen können herrliche Walensee-Rundfahrten genossen werden. Schöne Badestrände und einladende Seeuferpromenaden laden zur Erholung ein. Von Murg, Unterterzen, Mols, Walenstadt und Weesen aus können alle wesentlichen Wassersportarten sowie Segelkurse unter fachkundiger Betreuung ausgeübt werden.

**WER GENAU HINSIEHT,  
FINDET ÜBERALL CHANCEN.**

**ICH BIN BEREIT.**

Michael Doppelmayr, Doppelmayr Seilbahnen GmbH

# BANK FÜR TIROL UND VORARLBERG.

*Und Süd-Deutschland.*

*Und die Ost-Schweiz.*

*Und Nord-Italien.*

*BTV Vier Länder Bank.*

# Landesausstellung in der Ostschweiz 2027 «ohne Luftschlösser»

**Die Ostschweiz plant für 2027 die nächste Landesausstellung. Verena Herzog, Thurgauer Kantonsrätin und Co-Präsidentin des Vereins Expo Bodensee-Ostschweiz, über Visionen und Erwartungen rund um das Grossereignis. In der Bevölkerung ist sowohl Begeisterung als auch Skepsis auszumachen.**

**Interview:** Daniela Winkler **Bild:** Bodo Rüedi

## **Verena Herzog, welches Potenzial hat eine Expo in der Ostschweiz?**

Eine Expo ist eine einmalige Chance für die Ostschweiz, um auf nationaler und internationaler Ebene auf die landschaftlich und kulturell vielseitige, aber noch zu wenig beachtete Bodenseeregion und deren innovativen Wirtschaftsraum aufmerksam zu machen. Die Expo soll wie ein Leuchtturm ein positives Bild von der Ostschweiz nach aussen und innen

**«Die Expo soll wie ein Leuchtturm ein positives Bild von der Ostschweiz nach aussen und innen ausstrahlen.»**

ausstrahlen. Sie will Jung und Alt für gegenwärtige und künftige Entwicklungen sensibilisieren und zur Identifikation mit der Region und unserem Land beitragen. Die Expo kann ein Symbol für eine nachhaltige, verlässliche und innovative Zukunftsentwicklung mit demokratischer Schweizer Tradition werden – ohne Luftschlösser, mit beiden Beinen auf dem Boden. In der Ostschweiz hat der verantwortungsvolle und realistische Umgang mit grossen Geldsummen, wie sie für eine Expo erforderlich sind, eine gute Tradition.

## **Was prädestiniert gerade die Ostschweiz zur Durchführung einer Expo?**

Nach dem Zürichsee, dem Genfersee und den Westschweizer Seen ist die Bodenseeregion an der Reihe. Die Schönheit der Ostschweiz hatten schon Napoleon der Dritte und die letzte Kaiserin von Österreich entdeckt. Aktuell wählen prominente Persönlichkeiten ihren Wohnsitz in der Ostschweiz. Geschichtlich gesehen ist die Region Bodensee seit Jahrhunderten ein wichtiger, starker Teil der Eidgenossenschaft. Durch ihre Grenznähe ist sie ausserdem eine europäische Region. Die Zusammenar-

beit mit den angrenzenden Ländern im Bodenseeraum hat Tradition. Der punktuelle Einbezug der Nachbarländer würde eine noch grössere internationale Bedeutung der Ostschweiz und der Schweiz begünstigen.

## **Welche Gewinne und Impulse kann eine Expo hinsichtlich Entwicklung, Infrastruktur, Wirtschaft und Kultur für die Region bringen?**

Erschliessungsempässe im Individual- und öffentlichen Verkehr werden im Hinblick auf ein so grosses Ereignis ernsthafter angegangen. Davon würde der ganze Wirtschaftsraum der Ostschweiz profitieren. Zudem gelingt es, durch den Tourismusschub das nördlich des Bodensees längst etablierte Tourismusangebot auch auf die Ostschweiz auszudehnen. Weiter werden Chancen zur stärkeren Beachtung bestehender kultureller Objekte, zur Instandstellung und Umnutzung leer stehender Gebäude und für Neubauten mit langfristigem Anziehungseffekt eröffnet. Bedingung ist: Was aufgebaut wird, soll Bestand haben, sprich nachhaltig sein.

### **Verein Expo Bodensee-Ostschweiz**

Die Schweiz zeigt, was sie ist! Die Expo Bodensee Ostschweiz 2027 vereint alle Regionen, Gewerbe und Industrie, Vergangenheit und Zukunft, Mensch und Kultur. Im Juni 2011 wurde der Verein Expo Bodensee-Ostschweiz gegründet. Der Boden für die Durchführung der nächsten Landesausstellung in der Ostschweiz ist damit vorbereitet. Die Gründungsmitglieder erhoffen sich eine breite Bewegung und eine sich entwickelnde Begeisterung in der Region. Nachhaltigkeit sowie ein ökonomisch und ökologisches sinnvolles Projekt sind die oberste Maxime. Der neu gegründete Verein will beim Vorprojekt, das 2013 oder 2014 beim Bund eingereicht werden soll, mitwirken. Informationen zur Mitgliedschaft unter [www.verein-expo27.ch](http://www.verein-expo27.ch).



*Verena Herzog:  
«Was aufgebaut wird,  
soll Bestand haben.»*

# St. Gallen



Stadt St.Gallen



## Wie wir in St.Gallen mit Hindernissen umgehen

Der CSIO als internationales Springreitturnier mit grosser Ausstrahlungskraft wird bereits zum 17. Mal in unserer Stadt durchgeführt. Die Teilnehmenden fühlen sich offensichtlich wohl in St.Gallen. Genauso wie viele erfolgreiche Firmen. Bei uns lassen sich Hürden überwinden und wir bieten idealen Nährboden für grosse Sprünge.

Wir unterstützen Sie gerne. Rufen Sie uns an.

Stadt St.Gallen | Standortförderung | Rathaus | CH-9001 St.Gallen  
Tel. +41 71 224 57 79 | [standortfoerderung@stadt.sg.ch](mailto:standortfoerderung@stadt.sg.ch) | [www.standort.stadt.sg.ch](http://www.standort.stadt.sg.ch)

## Sie sorgen für die Inhalte. Wir organisieren den Rest. Perfekte Business-Events in Wil.

Alles ist da. Vom Catering-Service über die moderne Tagungstechnik, die ideale Infrastruktur bis hin zur günstigen Verkehrsanbindung im Herzen der Stadt und der Ostschweiz: Der Stadtsaal Wil bietet ein perfektes Umfeld für erfolgreiche Business-Anlässe. Sie bringen Ihre Dokumente mit, wir sorgen für den Rest. Willkommen im Stadtsaal Wil!

Stadtsaal Wil · Bahnhofplatz 6 · 9500 Wil  
Telefon 071 913 52 00 · [www.stadtsaal-wil.ch](http://www.stadtsaal-wil.ch)



## STADTSAAL WIL



«Wir generieren einen Rückenwind  
der unseren Kunden spürbare Vorteile bringt!»

Ralph Nater, Geschäftsführer

*Ihr Rückenwind!*<sup>®</sup>

**IVECO** **NATER**  
NUTZFAHRZEUGE

**BOX X**  
NUTZFAHRZEUGE AG

**RENTIR**  
FAHRZEUGMIETE DIE RENTIER

Staad ■ Gossau ■ Müllheim [www.ihrrueckenwind.ch](http://www.ihrrueckenwind.ch)

Verkauf und Service von IVECO und Fiat Professional Nutzfahrzeugen in der Ostschweiz

[www.ihrrueckenwind.ch](http://www.ihrrueckenwind.ch)

**Und wie sieht die Kostenseite aus?**

Die Kantone Thurgau und St.Gallen haben für 2012 je 90 000, Appenzell Ausserrhoden 20 000 Franken für erste Planungen budgetiert. Wir sind bestrebt, das Projekt von Beginn weg realistisch zu dimensionieren, die Kostenseite verantwortungsvoll zu kalkulieren und Finanzierungsmöglichkeiten früh auf ein breit abgestütztes Fundament zu stellen. Von Anfang an sollen Wirtschaft, Gewerbe und Industrie auf allen Ebenen stark miteinbezogen werden.

**Wie gross ist die Begeisterung in der Bevölkerung?**

Die Rückmeldungen aus der Bevölkerung sind bisher eher spärlich. Die Expo ist noch zu weit entfernt. Wie

## «Der punktuelle Einbezug der Nachbarländer würde eine noch grössere internationale Bedeutung der Ostschweiz begünstigen.»

üblich bei so grossen Projekten, gibt es begeisterte Stimmen – aber auch Gegner. Das Finanzdebakel der letzten Expo hat bei manchen einen fahlen Beigeschmack hinterlassen.

**2013/2014 müsste ein Vorprojekt beim Bund eingereicht werden. Wie weit sind die Konzeptarbeiten fortgeschritten?**

Von der interkantonalen Arbeitsgruppe werden derzeit Grundlagen für einen Ideenwettbewerb entworfen. Danach entscheiden Regierungen und Parlamente über dessen Durchführung und über ein mögliches Vorprojekt.

**Können Sie schon konkrete Ideen verraten?**

Dazu ist es eindeutig zu früh. Vorerst gilt es, den grundsätzlichen Willen der Wirtschaft und Gesellschaft zu eruieren und step by step solide Grundlagen zu erarbeiten. Auf sicherem Fundament können dann professionelle Gestaltungskonzepte und Visionen entwickelt werden. Unsere Ideen entstehen nicht euphorisch oder explosiv, sondern langsam und stetig.

## «Ideen sprudeln viele. Bedingung ist, dass sie nachhaltig sind»

**Der Verein Expo Bodensee-Ostschweiz 2027 hat eine Plattform eingerichtet zur Einbringung von Ideen aus der Bevölkerung. Sind schon Vorschläge eingegangen?**

Ideen sprudeln viele. Bedingung ist, dass sie nachhaltig sind, damit die Ostschweiz langfristig profitiert.

**Bekennnis der Ostschweizer Regierungen zur Expo-Idee**

Die Ostschweizer Regierungen haben Ende April zur Idee der Expo Bodensee-Ostschweiz Stellung genommen. Der Thurgauer Regierungsrat Jakob Stark äusserte sich positiv zum ambitionösen Vorhaben: «Eine Landesausstellung im Raum Bodensee-Ostschweiz bringt der gesamten Region grosse und wertvolle Impulse hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung, Infrastruktur, Wirtschaftsentwicklung und kultureller Aktivitäten. Sie verändert die Ostschweiz positiv und ihr Bild in der Schweiz. Wagen wir die Idee. Machen wir den ersten Schritt.»

Ebenso wohlwollend gab der St.Galler Regierungsrat Benedikt Würth dem Vorhaben Rückenwind: «Die St.Galler Regierung steht hinter der Idee einer Expo 2027 in der Ostschweiz und sieht sie als eine einmalige Chance, das Profil der Ostschweiz zu schärfen und die Wahrnehmung der Ostschweiz in der gesamten Schweiz, aber auch im Ausland zu stärken. Als grösstem Kanton in der Ostschweiz liegt dem Kanton St.Gallen viel daran, die positiven und bedeutsamen Funktionen der Ostschweiz und des Kantons ins richtige Licht zu rücken.»

Die Ausserrhoder Regierungsrätin Marianne Koller-Bohl schloss sich mit folgenden Worten an:

«Eine Landesausstellung ist eine Saat auf Hoffnung; der Erfolg in umgesetzten Franken ist nicht sofort messbar. Eine Landesausstellung ist aber auch kein gewöhnliches Projekt. Appenzell Ausserrhoden sieht darin eine aussergewöhnliche Herausforderung für alle Beteiligten – und eine gewaltige Chance für die Ostschweiz. Die Expo Ostschweiz bietet Gelegenheit, Geschichte, Gegenwart und Zukunft zu verknüpfen und anschaulich zu machen. Sie eröffnet ein Experimentierfeld des Erfindens, Planens und Bauens.

Der Appenzell Ausserrhoden bekennt sich in dieser Vorprojektphase klar zur Vision Expo Ostschweiz.»

**2002 fand die Expo im Drei-Seen-Land Biel, Murten, Neuenburg, Yverdon-les-Bains statt. Welches Fazit ziehen diese Städte aus der Expo?**

Der Bau der A5 nach Solothurn und die Umfahrung von Biel sowie die Erneuerung der Bahnhöfe von Yverdon, Biel und Neuenburg stehen in direktem Zusammenhang mit der Expo. Eine Studie der Universität Neuenburg aus 2003 zeigt, dass vor, während und unmittelbar nach der Expo insgesamt Mehrumsätze von 2,5 Milliarden Franken generiert werden konnten. Da nur provisorische Bauten erstellt wurden, blieb der erhoffte wirtschaftliche Aufschwung und nachhaltiger Tourismus allerdings weitgehend aus.

# Bedingungsloses Grundeinkommen: Wieso nicht, aber...

**Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens kommt sicherlich nicht von bürgerlicher Seite. Dennoch sollten auch Verfechter des freien Marktes über die Idee nachdenken. Allerdings muss sie konsequent zu Ende gedacht und kompromisslos ausgeführt werden, wenn sie funktionieren soll. Und davor würden wohl selbst die Erfinder zurückschrecken.**

Text: Stefan Millius Bild: www.123rf.com

2500 Franken für jeden erwachsenen Schweizer und jede Schweizerin, für Kinder eine altersmässig abgestufte Summe, ausbezahlt vom Staat und absolut bedingungslos, also nicht an eine Gegenleistung geknüpft: Das ist vereinfacht gesagt die Idee der Bewegung «Initiative Grundeinkommen», die ein deutscher Künstler und ein Schweizer Unternehmer ins Leben gerufen haben. Entsprechende Vorstösse mit ähnlicher Forderung gibt es in diversen anderen Län-

Natürlich scheint es stossend, dass Nichtstun vom Staat finanziert werden soll. Nur: Solche Fälle beziehungsweise Leute gibt es bereits heute. Und sie erhalten in den meisten Fällen deutlich mehr als 2500 Franken im Monat, weil ein dicht gespanntes soziales Netz den Nachteil hat, dass Missbrauch nicht ausgeschlossen werden kann, will man kein grotesk rigides Kontrollsystem installieren.

Neben all den Menschen, die völlig zu Recht und verdientermassen für eine bestimmte Zeit unser Sozialsystem beanspruchen (und damit Geld, dass sie irgendwann auch eingezahlt haben, beziehen), gibt es unbestrittenermassen heute bereits Bezüger eines bedingungslosen Grundeinkommens. Auch wenn offiziell natürlich Bedingungen an dieses Geld geknüpft sind, sind die Geldvergeber – Sozialarbeiter, Behörden, Instanzen – in der Praxis oft überfordert mit der Kontrolle, wie aktuelle Beispiele immer wieder zeigen.

## «Theoretisch könnte ein Schulabgänger sich durchs Leben bringen, ohne einen Finger zu krümmen.»

dern rund um den Globus. Theoretisch also könnte ein Schulabgänger sich bis aufs Sterbebett durchs Leben bringen, ohne einen Finger zu krümmen, sofern er oder sie sich mit den bewussten 2500 durchschlagen kann. Ein Vorschlag, der scheinbar allem widerspricht, was unsere Leistungsgesellschaft für erstrebenswert hält.

### Schon heute Geld für nichts

Ein wirklich liberaler Geist sollte aber jede Idee prüfen, selbst wenn sie dem ersten Vernehmen nach mit Liberalismus nicht viel zu tun hat, sondern eher im Sozialismus gewisse Anleihen nimmt. Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens muss gar nicht unbedingt im Widerspruch zu den Gesetzen des Marktes stehen. Nirgends steht geschrieben, dass jedes Mitglied der Gesellschaft gleich viel zu deren Gedeih beitragen soll. Es gibt Menschen, die – aus eigenem Antrieb und Ehrgeiz – sehr viel mehr leisten, als sie müssten und entsprechend viel erwirtschaften. Es muss die Grundfesten des Zusammenlebens keineswegs erschüttern, wenn ein gewisser Teil der Gesellschaft das Gegenteil tut, nämlich keinen Finger rühren und mit sehr wenig Geld durchkommen.

### Konsequent durchziehen

Die Idee, den Sozialgeldapparat mindestens teilweise zu ersetzen durch ein bedingungsloses Grundeinkommen, muss so gesehen auch die Gegner eines aufgeblähten Staatswesens interessieren. Das aber nur, wenn sie konsequent gelebt wird. Zu verhindern gälte es, dass Grundeinkommen-bezüger noch an andere Töpfe herankommen und so letztlich fürs frohe Nichtstun auf einen monatlichen Batzen kommen, der denjenigen eines durchschnittlichen Arbeitnehmers übersteigt. Sprich: Ein Systemwechsel müsste zur Folge haben, dass nur diejenigen noch weitere Leistungen in Anspruch nehmen können, für die das bedingungslose Grundeinkommen nachvollziehbar nicht ausreicht. Das gilt beispielsweise für Menschen mit einer Invalidität, die bestimmte Entlastungen oder Betreuung im Alltag benötigen.

Der bewusste Entscheid für ein Leben fernab vom Materialismus, das bloss «Durchkommen» mit ei-



nem tiefen Grundpegel, allenfalls dann und wann aufpoliert durch Gelegenheitsarbeiten: Es gibt keinen Grund, einen solchen Lebensentwurf zu verdammen. Es gibt viele, deren Lebensinhalt die Arbeit ist; weshalb soll es nicht Leute geben, welche die Arbeit als notwendiges Übel zur Finanzierung des Lebens sehen? Und warum nicht diese Leute dann

### «Es gälte zu verhindern, dass Grundeinkommenbezüger noch an andere Töpfe herankommen.»

mit einem bedingungslosen Grundeinkommen ausstatten? Wesentlich ist nur, dass der Begriff «bedingungslos» dann auf beide Seiten spielt: Der Staat fordert nichts ein für das Geld, der Bezüger hat aber das Recht verspielt, über das Grundeinkommen hinaus Bedürfnisse anzumelden.

#### **Flexiblere Gesellschaft**

Zu bedenken ist auch: In der Praxis hätten wir kaum eine Gesellschaft aus Arbeitstieren und Grundeinkommensbezügern. Viel eher würde es wohl zum

munteren Austausch zwischen den Gruppen kommen. Da der Karrieremann, der sich bewusst eine Auszeit nimmt und vom Grundeinkommen lebt, seine Zukunft überdenkt und schliesslich mit einer neuen Perspektive wieder in die Arbeitswelt zurückkehrt. Hier der Student, der nach dem Abschluss mit der Leistungsgesellschaft hadert, sich für das nahezu bedürfnislose Leben mit Grundeinkommen entscheidet – und später bei wachsenden Bedürfnissen ins andere Lager wechselt. Es ist diese Flexibilität, diese Durchlässigkeit, die einer modernen Gesellschaft durchaus gut anstehen könnte.

Entscheidend ist schlicht eines: Die Rechnung muss für den Staat – sprich: Die Steuerzahler – aufgehen. Seien wir ehrlich: Schon heute ist es stossend, wenn beispielsweise die Steuerzahler im Kanton Thurgau zusehen müssen, wie ein randalierender Müllfanatiker jeden Monat über 6000 Franken für Nichts abbassiert und gleichzeitig die Behörden mit willkürlichen Forderungen auf Trab hält. Wie viel sinnvoller wäre es, spannende Querdenker mit 2500 Franken pro Monat zu finanzieren, die zunächst scheinbar nichts Produktives für die Gesellschaft erbringen, dann aber vielleicht plötzlich mit einer Innovation

Tipp



# SETZEN SIE AUF SOLIDE OSTSCHWEIZER WERTE



## OFWW OSTSCHWEIZER FACHRING FÜR WERTEORIENTIERTES WIRTSCHAFTEN

Interesse an einer Mitgliedschaft und Unterstützung einer <Guten Sache>?

Privatwirtschaftlich organisiertes Fachnetzwerk ohne Gewinnziele. Jahresbeitrag CHF 120.-.

Als Mitglied beim OFWW unterstützen Sie nicht nur eine <Gute Sache>, sondern Sie können auch direkt von folgenden **Vorteilen** profitieren:

- ✓ Direkter Zugang zu werthaltigen Geschäfts- und Partnerkontakten
- ✓ Kunden gewinnen, dank zentralen Werbemassnahmen des OFWW in auserwählten Ostschweizer Medien
- ✓ Differenzierung und Behauptung gegenüber Mitbewerber durch kraftvolle regionale OFWW-Sympathie- und Vertrauenswerte
- ✓ Kostenlose Nutzung der OFWW-Plattform zur Ausschreibung von eigenen Angeboten und Veranstaltungen

Ja, wir haben Interesse an einer Mitgliedschaft

Firma \_\_\_\_\_

Kontaktperson \_\_\_\_\_

Strasse/Nr. \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Informationen über Sinn und Zweck, über die bereits beigetretenen Mitglieder und die Serviceleistungen des OFWW finden Sie unter [www.ofww.ch](http://www.ofww.ch). Sie können uns selbstverständlich auch einfach eine E-Mail senden.

auftrumpfen, die sie in vielen Mussestunden erarbeitet haben?

Im Jahr 2012, nach dem Niedergang ganzer Volkswirtschaften, im Strudel des rasanten Medienwandels, vor dem Hintergrund eines Finanzsystems, das irgendwie brüchig scheint und sich doch kaum ablösen lässt, müsste eines klar sein: Keine Idee ist zu verrückt, um nicht wenigstens theoretisch durchgespielt zu werden. Das Stigma der Arbeitslosigkeit würde verschwinden, denn das Fehlen von Erwerbstätigkeit wäre nicht in sich bereits ein gesellschaftlicher Makel, wie es das heute oft bewusst oder unbewusst der Fall ist. Es wäre schlicht eine andere Lebensform.

### «Die Ausarbeitung eines neuen Systems kann man nicht den Nettoempfängern der Gesellschaft überlassen.»

#### Anstelle des Sozialsystems

Am Anfang des Denkprozesses müssten aber ein paar klare Regeln stehen. Ein bedingungsloses Grundeinkommen, das zur Folge hat, dass einige wenige hart arbeiten müssen, um Arbeitsscheue durchzufüttern: Nein danke. Nur: Schon heute muss sich manch hat arbeitender einfacher Bürger die Frage stellen, ob seine Steuern wirklich immer richtig eingesetzt werden, und die Frage lässt sich schnell, klar und einfach mit Nein beantworten. Deshalb ist es nicht verkehrt, über neue Modelle nachzudenken. Der Bewegung, die für das bedingungslose Grundeinkommen einsteht, muss man allerdings laut und deutlich zurufen, dass dieses System unser Sozialsystem in der heutigen Form nicht etwa ergänzen, sondern ablösen müsste. Wer sich freiwillig für das Grundeinkommen entscheidet, muss sein Leben den neuen, tieferen Möglichkeiten anpassen. Wer seine Arbeit verliert, gerät nicht in den Behördenstrudel, sondern bemüht sich auf der Basis des Grundeinkommens darum, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen – vielleicht eben zunächst lohnmässig nicht auf dem Niveau der früheren Stelle, was aber dank Grundeinkommen auch nicht zwingend ist. Es würde eine Dynamik eintreten, die den Arbeitsmarkt neu definieren würde.

Spannende Gedankenspielerien, auf denen sich aufbauen liesse. Aber auf eine wirklich diskussionswürdige Ebene schaffen sie es nur, wenn sich auch Kreise für die Idee zu interessieren beginnen, die heute auf der Seite der Leistungsträger zu finden sind. Denn die Ausarbeitung eines neuen Systems kann man nicht den Nettoempfängern der Gesellschaft überlassen. Letztlich muss die Rechnung aufgehen. Und den besten Rat wissen da diejenigen, die heute dafür sorgen, dass sie aufgeht.

## Stadtpräsident oder -präsidentin in Wil?

In der mit Bronschhofen vereinigten Stadt Wil finden im September die Wahlen für die Amtsperiode 2013 bis 2016 statt. Spannend wird es bei der Stadtpräsidentenwahl. Amtsinhaber Bruno Gähwiler (CVP) hatte Anfang 2012 seinen Rücktritt bekanntgegeben, worauf umgehend CVP-Kantonsrat Armin Eugster, Rechtsanwalt, öffentlich sein Interesse am Stadtpräsidium anmeldete. Schon bald zeigte sich aber, dass seine Kandidatur auch in bürgerlichen Kreisen nicht auf ungeteilte Zustimmung stiess. Der Parteirat der CVP nominierte ein Zweierticket, um den Stimmberechtigten eine Kandidatenauswahl zu bieten. Neben Eugster wurde Susanne Hartmann Gillissen, die Tochter des früheren Stadtpräsidenten Josef Hartmann, portiert. Sie ist beruflich ebenfalls als Rechtsanwältin tätig und seit 1997 Mitglied des Stadtparlamentes.

In der Nominationsversammlung der CVP Ende April setzte sich die Meinung durch, die Partei solle nicht mit einer Zweier-, sondern mit einer Einerkandidatur antreten. Mit einem eher knappen Ergebnis wurde Armin Eugster dann als offizieller Kandidat der CVP für das Stadtpräsidium gewählt. Er erhielt 50 Stimmen, seine Gegenkandidatin 39. Ob Susanne Hartmann Gillissen damit endgültig aus dem Rennen ist, bleibt offen. Nachdem sie eine wilde Kandidatur nicht ausschliesst, werden ihr nicht wenige Wählerstimmen zufließen. Sehr wahrscheinlich kommt es, so lautete eine Zwischenbilanz von Ende April, zu einem zweiten Wahlgang.

Angesichts dieser gespaltenen Ausgangslage bei der CVP überraschte es nicht, dass auch andere Parteien eine Stadtpräsidentenkandidatur als nicht chancenlos beurteilten. Zehn Tage später überraschte der SP-Vorstand die Wählerschaft mit der Bekanntgabe einer eigenen Kandidatur. Er schlägt der am 23. Mai zusammentretenden Nominationsversammlung Marianne Mettler, Stadtparlamentsmitglied und ehemalige Kantonsrätin, als Stadtpräsidiumskandidatin vor. Eine Kandidatur nicht ausschliessen will auch die SVP, die am 6. Juni ihre Nominationsversammlung durchführt. Verzichtet sie, ist von Belang, welche Kandidatur sie zur Wahl empfiehlt. Die FDP fasst ihre Beschlüsse im Juli. Mit der (kaum zu erwartenden) Nomination von Ständerätin Karin Keller-Sutter würde sie den überraschenden bisherigen Verlauf noch toppen.

*Richard Ammann, Redaktionsleiter*

# Das neue Medienunternehmen «galledia» in der Offensive

**Auf Anfang 2012 haben die beiden regionalen Medienunternehmen «dfmedia» und Rheintaler Druckerei und Verlag AG ihre Unternehmensbereiche Druckerei, Fachverlage und Online in die gemeinsam gegründete «galledia ag» eingebracht. Diese scheint nun auf dem besten Weg zu sein, eine starke Position am Markt zu erobern. Eine Zwischenbilanz.**

Text und Bilder: Christof Lampart



*Der CEO der «galledia», Pascal Schwarz, will das neue Unternehmen als «Ansprechpartner für alle Kommunikationsbedürfnisse» etablieren.*

Natürlich – es gibt keine derartigen Zusammenschlüsse ohne Probleme, auch im Falle von «galledia» nicht. Doch hätte deren CEO, Pascal Schwarz, zu Jahresbeginn genau diese (unkompliziert lösbar gewesenen) «Probleme» vertraglich garantiert bekommen, er hätte «ohne zu zögern sofort unterschrieben.»

## **Schaffung einer neuen Firmenkultur**

Tatsächlich verläuft das Zusammengehen der beiden Unternehmen, die als «galledia» eine Position als überregionaler Branchenleader und gesamtschweizerischer Qualitäts- und Kostenführer anstreben und

gegenwärtig 230 Mitarbeitende beschäftigen, weitestgehend reibungslos. Dass dem so ist, macht Pascal Schwarz vor allem an drei Tatsachen fest. Zum einen handelt es sich bei diesem Joint Venture um ein «Zusammengehen auf Augenhöhe.» Keiner der beiden Partner habe sich – etwa aus einer wirtschaftlichen Notlage heraus – unbedingt auf eine Fusion einlassen müssen. «Wir haben bewusst diesen Zeitpunkt gewählt. Beide Firmen sind gesund und profitabel. Umsatzmässig, das kann ich jetzt schon sagen, sind wir auf Kurs», bekräftigt Schwarz im Gespräch in den «galledia»-Räumlichkeiten in Flawil. Zweitens habe man von Anfang an sehr grossen Wert auf die Schaffung einer neuen Firmenkultur gelegt. Mitarbeiteranlässe, Workshops und etliche Einzelgespräche sind dabei wichtige Eckpfeiler, doch habe vor allem «eine ganz direkte und transparente Kommunikation» viel dazu beigetragen, dass die Verantwortlichen die Belegschaften in Flawil und Berneck «schnell zusammenschweissen konnten», betont Schwarz, und schiebt nach: «Wir haben niemandem Versprechungen gemacht, die wir in der Zukunft nicht halten können. Ich denke, dass gerade das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr schätzen.»

## **Berneck oder Flawil?**

Ob diese Eintracht immer noch Bestand haben wird, wenn der von René Wuffli präsierte «galledia»-Verwaltungsrat im Juni 2012 «den» Standort für die schwere Technik bekannt gibt, wird sich noch weisen müssen. Der Verkauf- und der Verkaufsinendienst sowie die Druckvorstufen bleiben so oder so an ihren Standorten. Das Gleiche gilt übrigens auch für die beiden Zeitungsverlage, die ja nach wie vor selbständig agieren. Doch Pascal Schwarz sieht durch die offene Kommunikation schon sehr viel Konfliktpotential entschärft. «Natürlich ist es normal, dass die Flawiler am liebsten in Flawil und die Bernecker am liebsten in Berneck drucken würden. Aber eines

ist jetzt schon klar: unsere Dienstleistungen werden stets kundengerecht sein», so der «galledia»-CEO. Komfortabel ist auch die Ausgangslage bei der Standortwahl fürs neue «galledia»-Druckzentrum: «Egal, wo es zu stehen kommt, wir finden sowohl in Flawil als auch in Berneck sehr gute und moderne Produktionsanlagen mit besten Voraussetzungen für eine allfällige Erweiterung vor», freut sich Schwarz. Garantiert ausschliessen kann Schwarz deshalb bereits ein Szenario: nämlich dass an einem dritten Standort auf einer grünen Wiese gebaut wird.

#### Unvermeidlicher Personalabbau

Unstrittig ist jedoch, dass durch die Zusammenlegung der Druckereien nicht nur bei der schweren Technik, sondern auch beim Personal eingespart wird. Doch dieser Sachverhalt wurde von Anfang an von beiden Seiten entsprechend kommuniziert. «Wir gehen von 12 bis 14 Arbeitsplätzen aus, die wir abbauen müssen. Bis jetzt haben jedoch nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus selbst gekündigt. Vielleicht wird da aber noch etwas Bewegung reinkommen, wenn der Standortentscheid gefällt ist», mutmasst Schwarz. Was der CEO damit meint: Vermutlich werden den Standortwechsel

nicht alle Mitarbeitende mitmachen, so dass mit einigen Abgängen zu rechnen sein wird.

Geht es nach Pascal Schwarz, so wird «galledia» auch in naher Zukunft noch den einen oder anderen Ausbau im Fachverlagbereich tätigen. Dies nicht zuletzt auch in Kombination mit dem Internetgeschäft. «Es kann durchaus sein, dass wir dann gewisse Fachtitel nur noch online anbieten werden», wagt Schwarz einen Blick in die Zukunft. Klar sei für ihn schon heute, dass viele Fachverlage Nachholbedarf haben, wenn es darum geht, sich ebenso attraktiv wie werbewirksam am Markt zu positionieren. «Da können wir mit unserem professionellen Kommunikations-Know-how sicherlich einiges bewirken – und zwar nicht nur bei Fachzeitschriften, sondern auch bei Dritten. Wir müssen also dahin kommen, dass wir im Verlagsbereich alles, was wir selbst für uns machen, auch Dritten als Dienstleistung erfolgreich anbieten können», so Schwarz. Und wie wird die «galledia» in zehn Jahren da stehen? «Dann wird der Fachverlagsbereich gewachsen und das Unternehmen durch alle modernen Kommunikationskanäle bestens vernetzt sein, so dass wir dann stolz sagen können, dass das neue Unternehmen ein Ansprechpartner für alle Kommunikationsbedürfnisse ist», so Schwarz.



**Zwei starke Unternehmen  
folgen der Vision einer  
gemeinsamen Zukunft.**

dfmedia und rdv bilden als galledia ag seit Januar 2012 ein aufstrebendes, innovatives Medienunternehmen.

[www.galledia.ch](http://www.galledia.ch)

**galledia**  
Wir machen Medien

# «Die Schweiz braucht keine Umverteiler, sondern Wertschöpfer»

**Die SVP Thurgau hat bei den Grossratswahlen 2012 eine Reihe von Sitzen verloren. Unter den Gewählten hat es indessen auch neue Gesichter. Eines gehört der Betriebsökonomin Diana Gutjahr (\*1984), Geschäftsleitungsmitglied der Stahlbaufirma Ernst Fischer AG in Romanshorn. Sie votiert für ein mildes Unternehmenssteuerklima und tiefe Staatsquoten, die es Firmen ermöglichen, in Technologien und Innovation zu investieren.**

Interview: Richard Ammann Bild: Bodo Rüedi

**Diana Gutjahr, Sie sind für die SVP in den Grossen Rat des Kantons Thurgau gewählt worden. Wie hat es auf Anhieb geklappt?**

Ich sehe Gründe in meiner Führungskompetenz (unserer Unternehmung hat rund hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie in meiner Ausbildung als Betriebsökonomin FH. Offensichtlich konnte ich damit das Vertrauen der Wählerschaft gewinnen. Ich möchte an dieser Stelle der Wählerschaft, die sich aus allen Schichten rekrutierte, nochmals recht herzlich danken.

**Sie haben auch einen intensiven Wahlkampf geführt.**

Ja. Diesen führte ich mit einem Konzept nach Zeitplan. Mein Slogan «Gesunde Wirtschaft + zufriedene Bürger = meine Schweiz» bestimmt meine Politik. Viele Stunden frühmorgens auf dem Bahnhof,

Das Unternehmertum – ich bin in einer Unternehmerfamilie aufgewachsen und heute in unserer Familienunternehmung tätig. An eigener Haut spüre ich tagtäglich die Herausforderungen und den harten Wind des wirtschaftlichen Umfelds sowie die Wünsche und Nöte unserer Angestellten. Eine prosperierende Wirtschaft und der Erhalt eines gesunden Mittelstandes liegen mir sehr am Herzen. Zudem werde ich mich für eine optimale Verkehrserschliessung des Oberthurgaus einsetzen. Basis meines Denkens ist eine vernünftige und zurückhaltende Ausgaben- und Steuerpolitik. Der Staat hat nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen zu handeln, und wir Unternehmer nehmen uns sozialpolitischer Fragen an. Ich möchte mich auch für schwächere Jugendliche einsetzen, um deren Perspektiven zu verbessern. Nur Arbeitsprogramme und unkontrollierte Sozialhilfe sind mir ein Gräuel. Schweizer Kulturgut und Tradition will und werde ich hochhalten.

**Sie sind als Betriebsökonomin in der Geschäftsleitung der Stahl- und Metallbauunternehmung Ernst Fischer AG tätig. Wie kommen Sie im Umgang mit der staatlich erzeugten Administration und dem damit zusammenhängenden Bürokratiezschungel zurecht?**

In unserer Familienunternehmung kennen wir nur kurze Informations- und Entscheidungswege. Ich habe deshalb teilweise schon Mühe, wenn etwa interkantonal andere Arbeitsbestimmungen vorherrschen und wir für Arbeiten, sagen wir im Kanton Genf, unsere Tätigkeiten mittels mehrseitigen Formularen anmelden müssen. Kein Kunde bezahlt Administration, und deshalb ist es frustrierend, wenn man stundenlang über Formularen sitzt, ohne direkte Wertschöpfung zu generieren. Der viel gepriesene Datenschutz hemmt den Kontakt mit den Amtsstel-

**«Es ist frustrierend, wenn man stundenlang über Formularen sitzt, ohne Wertschöpfung zu generieren.»**

auf Strassen und Plätzen habe ich eingesetzt, um meiner Wählerschaft persönlich zu begegnen. Es haben sich sehr viele interessante Gespräche entwickelt. Menschen, die ich bei meinen Aktionen getroffen habe, brachten deutlich zum Ausdruck, dass sie nur Personen wählen, deren persönliche politische und soziale Einstellung sie kennen. Für mich ist es schön zu spüren, dass mein Einsatz und mein Engagement von der Bevölkerung honoriert wurden und sich in einem schönen Resultat widerspiegelten.

**Und welche politischen Anliegen liegen Ihnen besonders am Herzen?**

*Diana Gutjahr:*

*«Nur ein schlank geführter Betrieb  
kann langfristig bestehen.»*



# Einladung zum Businessfrühstück

## Programm

**Thema** **«Zum Glück haben wir eine Krise in den Unternehmen – Krise sei Dank!»**

**Frische Praxisideen für KMU-Geschäftsleitungen**

**Datum/Ort:** **Donnerstag, 21. Juni 2012**

BDO AG, Vadianstrasse 59, 9011 St. Gallen, 4. OG

**Zeit:** 07.00 Uhr – 08.00 Uhr, jeweils im Rahmen eines Businessfrühstücks

**Referenten:** Paul Beerli, Präsident DSIM (Dachverband Schweizer Interim Manager)  
• Begrüssung

Paul Hafner, Geschäftsführer, Interim Manager

• Impulsreferat **«Neuartige Anreizsysteme für Kader und Mitarbeiter, Praxisbeispiel»**

Christoph Bünger, Partner Itheca Group

• Impulsreferat **«Neue Ansätze beim Pooling im Beschaffungswesen, Praxisbeispiel»**

Markus Meli, Sitzleiter, BDO AG St. Gallen

• Moderation Diskussion

**Anmeldung:** [info@dsim.ch](mailto:info@dsim.ch)

**Gäste:** Falls Sie in Begleitung kommen möchten, bitte bei der Anmeldung vermerken.  
(Vorname, Name, Funktion, Unternehmen, email)

len und führt zu unwirtschaftlichen Doppelspurigkeiten. Vielfach können durch den fehlenden Austausch auch unsere gut gemeinten Sozialsysteme umgangen werden.

**Sie sehen Entlastungsmöglichkeiten für Unternehmen in der Entschlackung von staatlichen Eingriffen?**

Natürlich. Tiefe Unternehmenssteuern und tiefe Staatsquoten ermöglichen es Unternehmungen, in Maschinen, Technologien und Innovation zu inves-

Ausbildungsplätze für Junge an und fördern mit dem dualen Bildungssystem das Wissen und die Kompetenz von Mensch und Unternehmung. Auch den Wissenstransfer von Hochschulen zu Wirtschaft und umgekehrt möchte ich pflegen und ausbauen.

**Zum Schluss: Wo drückt Unternehmern im Thurgau der Schuh besonders?**

Der momentane schlechte Wechselkurs macht es uns nicht einfach, gegenüber dem Ausland konkurrenzfähig zu bleiben. Die Differenz kann durch eine effiziente, schlanke Produktion und Überarbeitung der Prozesse verbessert werden, jedoch nicht im erforderlichen Ausmass. Wir brauchen eine flexible Personalpolitik, um unsere Unternehmung den Bedürfnissen des Marktes schnell anzupassen. Und der Einkaufstourismus schmerzt mich, wenn Millionen von Franken ins Ausland abfliessen, wodurch der Wirtschaftsstandort im grenznahen Bereich geschwächt wird. Wir müssen uns wieder auf die Stärken des Schweizer Wirtschaftsstandortes konzentrieren – Leistungsbereitschaft und hohe Qualität.

**«Ich werde mich für eine optimale Verkehrserschliessung des Oberthurgaus einsetzen.»**

tieren. Nur ein schlank geführter Betrieb kann langfristig im europäischen Markt bestehen. Der hohe Administrationsaufwand für den Staat sollte verringert werden, damit die Konzentration auf die eigene Unternehmung verstärkt werden kann. Die Schweiz braucht keine Umverteiler, sondern Werteschöpfer. Wir Unternehmer bieten Arbeits- sowie

Anzeige

[www.pwc.ch/KMU](http://www.pwc.ch/KMU)

## Damit Ihre Ambitionen zu Erfolgen werden

**pwc**

Mit uns als Partner können Sie ruhig grosse Ambitionen haben. Denn so einzigartig wie Ihre Ambitionen sind, so massgeschneidert und wirkungsvoll ist unsere Unterstützung. Wir können Ihr Unternehmen während seines gesamten Lebenszyklus begleiten. Denn wie Menschen oder Produkte durchläuft auch Ihr Unternehmen verschiedene Lebensphasen. Und in jedem Zyklus stehen für Sie andere Entscheidungen an. Wissen Sie, in welcher Lebensphase sich Ihr Unternehmen befindet?

PricewaterhouseCoopers AG, Neumarkt 4/Kornhausstrasse 26, Postfach, 9001 St. Gallen  
Tel. 058 792 72 00, Fax 058 792 72 10

© 2012 PwC. All rights reserved. "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

# «Wir stehen für den Vermögensrealerhalt»

**Als vor wenigen Jahren ein Kernteam aus Vermögensverwaltern die Bank Wegelin verliess und ein eigenes Unternehmen gründete, war das Echo in der Branche gross. Seither ist es still geworden um die damals entstandene Altor Vermögensverwaltung AG in St.Gallen. Mit einem einfachen, transparenten Modell betreiben sie Vermögensverwaltung nach traditioneller Art. Karl Schönenberger und Cyrill Stadler, zwei der Gründungspartner, im Gespräch über ihre Philosophie.**

Interview: Stefan Millius Bilder: Bodo Rüedi

**Karl Schönenberger, Cyrill Stadler, Sie haben früher für andere Bankhäuser gearbeitet. 2007 haben Sie gemeinsam beschlossen, eine eigene Vermögensverwaltung aufzubauen. Was hat dazu geführt?**

KS: Das war ein Prozess, es geschah nicht von heute auf morgen. Wir hatten damals schon seit längerer Zeit eine zunehmende Entwicklung gespürt, die uns nicht behagte. Unsere Aufgabe hatte sich allmählich gewandelt, weg vom Berater und hin zum Verkäufer. Auch die traditionellen Anlagen wie Aktien, Obligationen und Geldmarkt wurden immer mehr verdrängt von Fonds und strukturierten Produkten. Das hat sich über 10 oder 15 Jahre hinweg so entwickelt, bis schliesslich die ganze Branche betroffen war. Wir waren damals schon überzeugt: Wer sich zu stark darauf konzentriert, die Erträge zu optimieren, der vergisst

**Wenn es um Geld geht, überschlagen sich viele Berater mit verlockenden Versprechungen. Diese gehen meist weit über den reinen Erhalt hinaus. Da hört sich Ihr Ansatz wenig attraktiv an.**

KS: Man muss es ganz offen sagen: Es ist nicht möglich, systematisch hohe Renditen zu erzielen, ohne entsprechend hohe Risiken einzugehen. Solange alles wunschgemäss verläuft, lässt sich dieser Zusammenhang meist erfolgreich verdrängen, aber wenn die Zeiten schlechter werden, wird plötzlich klar, wie viele Risiken in einem Paket stecken. Es spricht nichts dagegen, bewusst ein Risiko einzugehen, wenn das gewünscht ist. Problematisch wird es, wenn die Gefahren für den Kunden nicht mehr ersichtlich sind. Deshalb bleibt es dabei: Als Vermögensverwalter stehen wir nicht für spekulative Gewinne, sondern für den Realerhalt des Vermögens.

**Karl Schönenberger:**

**«Vielen Kunden ist nicht bewusst, dass viele Produkte von Vermögensverwaltungen nur geschaffen werden, um daraus selbst Profit zu schlagen.»**

den Kunden. Zu diesen Überlegungen kam unser eigentlicher Beweggrund: Wir wollten uns weiter entwickeln und selbst unternehmerisch aktiv werden.

CS: Als Berater haben wir festgestellt, dass wir nur noch danach beurteilt wurden, was wir für unsere Bank abwerfen. Um das klarzustellen: Natürlich muss jedes Unternehmen leben können von dem, was erwirtschaftet wird. Aber Vermögensverwaltung bedeutet für uns in erster Linie: Eine langfristige, von Vertrauen geprägte Beziehung zu den Kunden aufbauen. Diese haben für ihr Geld hart gearbeitet, das ist erarbeiteter Wohlstand. Unsere Aufgabe ist es, dieses Vermögen zu erhalten, und zwar real. Darin liegt bereits eine grosse Herausforderung. Unser Firmenname nimmt übrigens darauf Bezug. Das lateinische Wort Altor bedeutet Erhalter, Bewahrer.

**Diese Definition hört sich vernünftig an. Da fragt man sich als Aussenstehender: Ist das denn nicht allgemeingültig in der Branche?**

CS: Die Tendenzen, die vorhin erwähnt wurden, haben irgendwann Überhand genommen. Bei Grossbanken ging es für uns Berater immer öfter nur noch darum, mit potenziellen oder bestehenden Kunden essen zu gehen oder das Theater zu besuchen – es drehte sich also alles um die Akquisition. Die eigentliche Vermögensverwaltung übernahmen danach mehrere einzelne Spezialisten, die selbst keinen Kontakt zum Kunden hatten. Diese Entwicklung hat später auf die Privatbanken übergegriffen. Aus eigentlichen Boutiquen wurden grosse, produktgetriebene Unternehmen. Damit war für uns das Ende erreicht. Wir wollten unsere Art der Vermögensverwaltung betreiben, und das war nur mit einem eigenen Unternehmen möglich.

**Was kritisieren Sie denn am Modell an Ihren früheren Stationen konkret?**

KS: Wir waren immer überzeugt, dass ein Vermögensverwalter nach einem anderen Entschädigungs-

*Das fünfköpfige Altor-Vermögensverwalter-Team:  
Von Verkäufern zurück (oder vorwärts?) zu Beratern.*



# Leader lesen LEADER®

**LEADER.**  
Das Ostschweizer  
Unternehmermagazin.

Pierin Vincenz,  
Vorsitzender der Geschäftsleitung,  
Raiffeisen Schweiz



Wussten Sie schon, dass es nun auch eine Ostschweizer Ausgabe des Standardwerks «Who's who» gibt? Und zwar die Liste unserer Abonnenten. Die führenden Persönlichkeiten unserer Region finden Sie hier – im Magazin oder unter der Leserschaft. Denn wir setzen auf Qualität statt Quantität, auf Klasse statt Masse. – Elitär, finden Sie? Da haben Sie völlig Recht.

[www.leaderonline.ch](http://www.leaderonline.ch)



## Informationsanlass am 22. Juni 2012 Weiterbildungsangebote

### Master of Advanced Studies (MAS)

Business Administration and Engineering | Corporate Innovation Management | Real Estate Management

### Zertifikatslehrgänge (CAS)

Immobilienbewertung | Immobilienmanagement | Immobilienplanung | Innovation Design | Prozessoptimierung

Informieren Sie sich über diese attraktiven Bildungschancen.

FHS St.Gallen, Weiterbildungszentrum Technik Tellstrasse 2, CH-9001 St.Gallen  
Telefon +41 71 226 12 04, [wbtte@fhsg.ch](mailto:wbtte@fhsg.ch)

**FHS St.Gallen**  
Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

FHO Fachhochschule Ostschweiz [www.fhsg.ch](http://www.fhsg.ch)

PATRONAT:  
**LONGINES®**  
OFFICIAL TIMEKEEPER

**CSIO  
Schweiz  
St. Gallen**  
31. Mai bis 3. Juni 2012

SWISS + SPORT  
**FEI**

# Der grosse Länderkampf der besten Nationen.

Hauptsponsoren:



Official  
Broadcaster:



Medienpartner:



modell arbeiten sollte, als es überall praktiziert wird. Genau das tun wir heute. Unser Modell ist denkbar einfach: Wir verdienen nur an unserer traditionellen Arbeit, also an der Beratungsleistung. Wir kassieren nicht auf alle möglichen Seiten mittels Rückvergütungen von Banken und Ähnlichem. Wer das tut, der dient mehreren Königen, und das geht auf Dauer nicht gut. Unser Beratungshonorar bemisst sich am Vermögen des Kunden. Vergrössern wir dieses, profitieren wir, lassen wir es zu, dass das Vermögen schrumpft, verdienen wir weniger. Wenn man so arbeitet, steht der Kunde automatisch im Zentrum.

CS: Zudem ist dieses Modell sehr transparent. Der Kunde erhält zwei Rechnungen: eine von der Bank für die Administration des Kontos, eine von uns für die Beratung. Er muss keine Angst haben, dass wir mit Depot-Umschichtungen oder einzelnen Trades an ihm vorbei auch noch Geld verdienen. Unsere Philosophie ist einfach: Wir sitzen mit dem Kunden im gleichen Boot und unterstützen ihn beim Rudern – und paddeln nicht etwa in die andere Richtung.

Cyrril Stadler:

**«Wir sitzen mit dem Kunden im gleichen Boot und unterstützen ihn beim Rudern – und paddeln nicht etwa in die andere Richtung.»**

KS: Dieser Ansatz, von niemand anderem Geld zu nehmen als vom Kunden, ist ja nicht revolutionär, das wird schon lange diskutiert. Und früher oder später wird sich dieses Modell auch durchsetzen. Der Druck ist heute vielleicht noch nicht gross genug, weil vielen Kunden gar nicht bewusst ist, dass viele Produkte von Vermögensverwaltungen nur geschaffen werden, um daraus selbst Profit zu schlagen.

**Wenn Banken, die wie von Ihnen beschrieben arbeiten, in Schwierigkeiten geraten oder schlimmer: Ist das für Sie eine Genugtuung?**

CS: Absolut nicht, diese Entwicklung ist unschön. Letztlich fällt jede schlechte Nachricht auf unsere ganze Branche zurück. Wir wollten mit unserem Modell einfach zeigen, dass es auch anders geht. Heute können wir feststellen: Es funktioniert – und es macht Freude. Als Angestellter einer Bank ist man Teil einer Maschinerie, man wird an der Anzahl Neukunden am Ende des Jahres gemessen. Dafür muss man beispielsweise auch mit einem Kunden arbeiten, bei dem man von Anfang an spürt, dass man nicht zusammenpasst. Gerade in einem so starken Beziehungsgeschäft sollte man es eher sein lassen, wenn die Chemie nicht stimmt.

KS: Wir können uns das leisten, weil wir als Firma personell nicht wachsen wollen. Einfach mehr Leute einstellen, um mehr Vermögen zu verwalten, macht für uns keinen Sinn. Früher hat jeder von uns gut 300 Kunden betreut. Wie viel Zeit für eine persönliche Beratung kann man sich da noch nehmen? Das

### Zum Unternehmen

Die Altor Vermögensverwaltung AG entstand 2007 als Gesellschaft für private und institutionelle Kunden. Das Modell von Altor sieht vor, nur die Beratungstätigkeit honorieren zu lassen. Bewusst werden keine eigenen Produkte verkauft. Für die Kontoführung arbeitet Altor mit einer Reihe von Banken zusammen, um auch hier unabhängig zu bleiben. Das Team des Unternehmens besteht ausschliesslich aus den fünf Partnern.

hat nichts mehr zu tun mit Private Banking. So ist es einem Berater gar nicht mehr möglich, das Portfolio selbst zu bewirtschaften. Und dann läuft es eben darauf hinaus, dass man zum reinen Beziehungspfleger wird und andere die eigentliche Arbeit machen. Bei uns betreut jeder Partner rund 50 Kunden – je nach Komplexität der Mandate.

**Sie wollten weg von der reinen Beziehungspflege, aber ein Beziehungsgeschäft bleibt die Vermögensverwaltung dennoch. Wie haben Sie damals mit der Kundenakquisition begonnen? Sie mussten ja quasi wieder auf dem Startfeld beginnen.**

KS: Wir haben immer gewusst und akzeptiert, dass es nicht von null auf hundert gehen würde. Natürlich haben wir, sobald es uns wieder erlaubt war, unsere Kontakte aktiviert. Einige haben sich entschieden, ganz zu uns zu kommen, andere sind mit dem Hauptteil ihres Vermögens unserem früheren Arbeitgeber treu geblieben, haben uns aber vielleicht ein noch unbewirtschaftetes Depot anvertraut. Wieder eine andere Gruppe wollte zuerst abwarten und schauen, ob unser Modell funktioniert – und hat dann später zu uns gefunden. Und schliesslich konnten wir natürlich auch Neukunden für uns gewinnen.

**Gibt es da und dort auch eine Zurückhaltung, weil Altor ein Kleinunternehmen ist und andere Vermögensverwaltungen viel mehr Ressourcen haben?**

KS: Es gibt tatsächlich viele, die sich fragen, wie wir mit fünf Partnern die Übersicht über die weltweiten Finanzmärkte haben können, während anderswo ganze Heere von Analysten arbeiten. In dieser Hinsicht hat sich einfach sehr viel verändert. Heute sind die Makrozahlen zum Wirtschaftsgeschehen aus diversen Quellen auf Knopfdruck erhältlich und können verglichen werden. Die eigentliche Analyse nehmen wir wie früher vor: Wir diskutieren die Lage, bewerten mögliche Gefahren oder Chancen und allfällige Megatrends, wie es in der Geschichte die Dampfmaschine oder die Dotcom-Phase war. Dabei denken wir mittel- bis langfristig, wir sind nicht sprunghaft. Uns interessieren in erster Linie Unternehmen mit Substanz, in die unsere Kunden auch über längere Zeit hinweg bedenkenlos investieren können. Dabei hilft uns natürlich, dass wir ein eingespieltes Team sind, jeder mit seinem Wissen und Können – und alle ergänzen sich.

# Industrie und Handel in unsicherer Zeit

**An der Generalversammlung der Industrie- und Handelskammer Thurgau wurden vier Vorstandsmitglieder verabschiedet und drei neu gewählt. IHK-Präsident Christian Neuweiler zeichnete in seiner Grussadresse ein sorgenvolles Bild von den langfristigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Das Gastreferat hielt Thomas Minder, Unternehmer und Schaffhauser Ständerat.**

**Text:** Richard Ammann **Bilder:** Kirsten Oertle/Foto Prisma

Rund 250 Vertreter und Vertreterinnen der Mitgliedsfirmen sind nach Weinfelden gekommen, um die Jahresgeschäfte zu erledigen. Nach einer musikalischen Begrüssung durch die Small Bigband der örtlichen Jugendmusikschule unter der Leitung von Curdin Janett

Worten hat unverkennbar ein Trend zur Deindustrialisierung der (Ost)Schweiz eingesetzt, die Produktionsverlagerungen ins Ausland nähmen zu. Verschärfend kommt, wie Neuweiler weiter ausführt, die schwierige Situation der unter ausländischen Druck geratenen Finanzbranche hinzu. Wegen des löchrig gewordenen Bankgeheimnisses flössen in der Schweiz angelegte Gelder auf andere Finanzplätze wie etwa Singapur ab. Schliesslich stehe der einheimischen Wirtschaft mit der Energiewende in den nächsten Jahren eine Herkulesaufgabe bevor, deren Bedeutung und Konsequenzen heute noch unterschätzt würden.

## «Die Konsequenzen der Energiewende für die Wirtschaft werden noch unterschätzt.»

eröffnet IHK-Präsident Christian Neuweiler die Generalversammlung mit einer wirtschaftspolitischen Umschau. Mit Sorgenfalten im Gesicht beschreibt er die in der Öffentlichkeit noch nicht wirklich wahrgenommene Lage unserer Industrie, die durch die kritische Währungssituation und die damit zusammenhängende Erosion der Margen charakterisiert ist. Nach seinen

### Prominente werben für die BTS/OLS

Kritische Anmerkungen macht der IHK-Präsident auch zur stetig zunehmenden Staatsquote. «Im Thurgau wachsen die Personalkosten für die Verwaltung laufend – sowohl wegen der zunehmenden Stellen-



*IHK-Präsident  
Christian Neuweiler*



zahlen, als auch wegen der Lohnautomatismen.» Hier gelte es, fügt Neuweiler an, das richtige Augenmass zu behalten und nicht etwa die Steuerattraktivität des Kantons zu schmälern. Der Thurgau solle unter allen Umständen ein wirtschaftsfreundliches Umfeld für hier erfolgreich wirkendes und neu entstehendes Unternehmertum bleiben.

In dieses Kapitel günstiger Rahmenbedingungen gehören gemäss Neuweiler auch leistungsfähige Verkehrsachsen. Es versteht sich von selbst, dass der IHK-Präsident in diesem Zusammenhang für das Ja zur Bodensee-Thurtaal- und Oberlandstrasse wirbt. Hiezu führt IHK-Direktor Peter Maag den soeben fertiggestellten Kurzfilm zu dieser für die Thurgauer Wirtschaft eminent wichtigen Vorlage vor. In diesem Spot, der vom Pro-Komitee für die Abstimmungskampagne ([www.mythurgau.ch](http://www.mythurgau.ch) oder [www.bts-ols-ja.ch](http://www.bts-ols-ja.ch)) eingesetzt wird, sprechen sich die Nationalräte Peter Spuhler und Hansjörg Walter, der Weinfelder Gemeindeammann Max Vögeli und Nationalrätin Brigitte Häberli, in packenden Statements für die BTS und OLS aus.

Zu den statutarischen Traktanden gehören die Wahlen der Vorstandsmitglieder. Zurückgetreten sind, zum Teil nach langjährigen Amtsdauern, Peter Spuhler, Bussnang, und Hans-Jürg Schmid, Eschlikon

(beide seit 1996) sowie Markus Aegler, ehemaliger Unternehmensleiter der Bischofszell Nahrungsmittel AG (2007) und Remo Trunz, bisheriger Präsident der Arbeitgebenervereinigung Arbon (2009). Neugewählt werden Daniel Frutig, CEO und Vorsitzender der Konzernleitung Arbonia Forster Holding AG, Arbon, Jürg Kocherhans, Inhaber und Geschäftsführer der Kocherhans AG, Kreuzlingen und Präsident des Arbeitgeberverbandes Kreuzlingen sowie Dennis Reichardt, Mitinhaber und Geschäftsführer der Otto Keller AG, Arbon, und neuer Präsident der Arbeitgebenervereinigung Arbon. Für eine weitere Amtsdauer bestätigt werden E. Roger Gutersonn, Adliswil, und Rainer Sigrist, Frauenfeld.

#### «Grounding des Managertums»

Das Gastreferat im zweiten Teil der Versammlung bestritt Thomas Minder, der Vater der Abzocker-Initiative, Unternehmer und Ständerat aus Neuhausen. Er prangert die mancherorts en vogue gewordene kurzfristige Gewinnmaximierung mit Quartalsabschlüssen sowie die Lohn- und Boni-Exzesse an. Dieser «kranke Geist» hat nach seinen Worten zu einem Grounding des Managertums sowie zu tiefer Verunsicherung und Verärgerung bei den nachhaltig handelnden KMU und der Steuern zahlenden Bevölkerung geführt. «Die Zeitspanne zwischen den Krisen wird immer kürzer, und an der Quelle stehen oftmals Finanzdienstleister.» Minder spricht sich dafür aus, alles der Nachhaltigkeit unterzuordnen, um zukünftigen Generation gerecht zu werden. Die Verwaltungsräte sollten vermehrt mit Ingenieuren und Frauen besetzt werden, lautet eine seiner Forderungen. Bei den Finanzdienstleistern sei das Trennbankensystem einzuführen, und ganz generell sei das selbständige Unternehmertum zu fördern.



Gastreferent  
Thomas Minder.

Generalversammlung der Industrie- und Handelskammer (IHK) Thurgau vom 26. April im Kongresszentrum Thurgauerhof in Weinfelden.

# «Jede Firma kann in Schwierigkeiten geraten»

**Über 30 Jahre lang widmete sich der Wiler Beda Sartory in verschiedenen Funktionen dem Thema Sicherheit. Mit 58 wagte er den Sprung vom Angestellten zum Unternehmer. Als Generalunternehmer berät, coacht und unterstützt er heute mit einem Netzwerk von Spezialisten Firmen und Organisationen in Sicherheitsfragen. Ein Thema, das sehr viel mehr Aspekte umfasst, als sich auf den ersten Blick vermuten lässt.**

Interview: Stefan Millius Bilder: Bodo Rüedi

Stabschef eines zivilen Führungsstabs, militärische Vorbildung, Einsatzleiter bei unzähligen Ereignissen, Sicherheitschef der Stadt Wil und zuletzt Mitglied der Geschäftsleitung von «Schutz & Rettung» der Stadt Zürich: Der Wiler Beda Sartory blieb während des gesamten Berufslebens «seinem» Thema, der Sicherheit in verschiedenen Ausprägungen, treu. «Sicherheit ist ganz einfach ein spannender Bereich, weil man es stets mit Unvorhergesehenem zu tun hat, ob bei Notfällen oder Krisen», begründet er seine ursprüngliche Wahl, die ihn bis heute begleitet.

## Krönung der Laufbahn

Die Aufgabe bei «Schutz & Rettung Zürich» war in gewissem Sinn sicherlich die Krönung der Laufbahn, handelt es sich dabei doch um die grösste Katastrophenschutzorganisation im Land. Mitte

Kürzel bereits verrät, liegt der Geschäftsidee der Generalunternehmer-Ansatz zu Grunde. Fünf fest angestellte und ein Netz von 18 freischaffenden Mitarbeitern decken das gesamte Spektrum rund um Sicherheit für Firmen und Organisationen ab. Unter «Safety und Security» werden unter anderem Sicherheitskonzepte und Gefährdungsstudien erstellt oder Hilfe bei Organisationsfusionen geboten, das «Integrierte Riskmanagement» beinhaltet Strategiechecks, Audits, Risikobeurteilungen und Schulungen, und ein dritter Pfeiler ist der Krisenkommunikation und der Organisationsentwicklung gewidmet. Die Liste der Dienstleistungen ist lang und umfassend – entsprechend derjenigen der externen Kräfte, die beigezogen werden können.

## «Aus der Praxis für die Praxis»

In den rund dreieinhalb Jahren des Bestehens ist das Unternehmen gewachsen. Die Nachfrage war allerdings von Beginn an vorhanden. Auf eine gross angelegte Werbekampagne verzichtete Beda Sartory nach dem Start und informierte stattdessen im Freundes- und Bekanntenkreis über den Laufbahnwechsel. «Ich hatte das Glück, dass danach sehr schnell erste Aufträge kamen», erinnert sich Sartory. Wobei Glück wohl dazu nicht ausreichte. Nach der Firmengründung kamen sehr schnell vor allem Personen auf Sartory zu, die bereits in der Vergangenheit erfolgreich mit ihm zusammengearbeitet hatten und nun einen unabhängigen Partner suchten. Dabei zeigte sich: Die Idee, auf der seine Selbständigkeit fusste, kam an. Bis heute lautet das Firmenmotto: Aus der Praxis für die Praxis – und in diesem liegt eine Differenzierung zu den Mitbewerbern. «Es gibt viele Anbieter im Bereich Sicherheit, die aber meist eher einen wissenschaftlichen Hintergrund haben», so Sartory. Mit seinem klaren Fokus auf den Praxisbezug unterscheidet sich der Wiler mit seinem Angebot.

**«Sicherheit ist ein spannender Bereich, weil man es stets mit Unvorhergesehenem zu tun hat.»**

2008 hatte Sartory in diesem Amt aber eine ganze Reihe von grossen Projekten erfolgreich abgeschlossen. Eine Zäsur, die Gelegenheit zum Nachdenken bot. «Das war für mich der richtige Zeitpunkt, mich zu fragen, wie es weitergehen soll», erinnert er sich. Weitermachen wie bisher und auf neue Herausforderungen hoffen – oder diese gleich selbst suchen?

Beda Sartory entschied sich für den zweiten Weg und wurde mit 58 Jahren gewissermassen zum Jungunternehmer. Operativ tätig ist seine Neugründung, die GU Sicherheit AG in Wil, seit Januar 2009. Wie das



*Beda Sartory:  
«Jungunternehmer» mit 58 Jahren.*

Dass Beda Sartory mit der Erfahrung aus hundert von Ernstfällen an der Front oder in Krisenstäben viel weiterzugeben hat, steht ausser Frage. Bevor es soweit ist, gilt es allerdings, Unternehmen und Organisationen die Notwendigkeit aufzuzeigen, in die Sicherheit zu investieren. Dabei geht

## «Ich hatte das Glück, dass sehr schnell erste Aufträge kamen.»

es nicht in erster Linie um einbruchssichere Türen, Alarmanlagen oder Brandmeldesysteme, sondern um Risiken und Gefahren verschiedenster Art. «Was passiert beispielsweise, wenn der Helikopter eines Heli-Unternehmens unsanft landet oder abstürzt», fragt Sartory? Die notwendigen administrativen Abläufe in einem solchen Fall sind meist klar und bekannt. Aber bei den nachgelagerten Massnahmen hapert es. Wer betreut die Mitarbeitenden und deren Angehörige, wer hat die Kommunikation in der Hand, wie lässt sich ein Reputationsschaden für die Firma vermeiden? Sartory: «Jede Firma kann in Schwierigkeiten oder eine Krise geraten, auch unverschuldet. Entscheidend ist, dass die Reputation nicht darunter leidet.» Und das hängt nicht selten von den Entscheidungen in der ersten Phase ab.

### **Krisenmanagement und vertrauensfördernde Kommunikation**

Ein zweites, ganz anders gelagertes Beispiel für eine Krisensituation: Ein Fall eines sexuellen Übergriffs an einer Privatschule. Wo Menschen tätig sind, lässt sich nicht jede Eventualität verhindern – doch man kann sich auf sie vorbereiten. «Ein gut durchdachtes

## «Wer nicht geübt ist im Umgang mit Medien, kommt schnell unter die Räder.»

Krisenmanagement, verbunden mit vertrauensfördernder Kommunikation kann helfen, die Situation zu bewältigen und sogar gestärkt aus ihr hervorzugehen», ist Beda Sartory überzeugt. Seine Kunden sind Unternehmen und Organisationen, die diese Einsicht gewonnen haben und gerüstet sein wollen. Mit seinen Mitarbeitern prüft er in einer ersten Phase, was bereits vorhanden ist und was fehlt. Auf die jeweilige Firma zugeschnitten werden dann beispielsweise Szenarien entworfen und durchgespielt, die wichtigsten Grundsätze des Krisenmanagements vermittelt und Schulungen durchgeführt. Eine weitere Dienstleistung ist die Krisenkommunikation im Ereignisfall. Wer auf Sartory und sein Team zurückgreifen will, kann eine entsprechen-

de Pikett-Vereinbarung unterzeichnen. Die Spezialisten von GU Sicherheit rücken im Notfall ein und unterstützen vor Ort, im Gepäck das Wissen aus einem zuvor angelegten Dossier. Schon mehrfach haben Kunden diesen Service in Anspruch genommen. «Bei unerwarteten Ereignissen von einer gewissen Tragweite ist das Interesse der Öffentlichkeit gross», sagt Beda Sartory. Wer nicht geübt ist im Umgang mit Medien, kommt da schnell unter die Räder – und die Krise wird zusätzlich verschärft. Sartory hat in unzähligen Ernstfällen den Umgang mit Medienschaaffenden gelernt und geübt und gibt das Wissen nun weiter.

### **Das Bewusstsein für Sicherheit wächst**

Diese und weitere Dienstleistungen sind nicht kostenlos. Wer seine Organisation in Sachen Sicherheit auf Vordermann bringen will, muss etwas investieren. «Aber das Investment ist gering im Vergleich zum Verlust, der entstehen kann, wenn man eine Krise nicht gut bewältigt», stellt Beda Sartory fest. Verlust in verschiedenen Formen: Von Reputation, von Kunden, von Umsatz. Die Folgen können weitreichend sein. Das Bewusstsein dafür wächst. Inzwischen berät und unterstützt das Wiler Unternehmen Kunden aus den verschiedensten Sektoren und Branchen, von Industrie und Dienstleistung über Finanzinstitute, Gesundheitswesen, Energie, Kommunikation, Tourismus und Bildung. Geografisch wird die ganze Schweiz abgedeckt, auch über Sprachgrenzen hinaus. «Zudem beraten wir einige ausländische Firmen, die in der Schweiz Sicherheitsprodukte anbieten wollen», ergänzt Sartory das Portfolio. Der auch politisch gut vernetzte ehemalige Kantonsrat und Wiler Stadtrat kann darüber hinaus den Bund sowie diverse Kantone und Gemeinden zu seinen Kunden zählen. Geht es um Namen und Projekte, ist aber meist Schweigen angesagt; Vertraulichkeit wird im Sicherheitsbereich gross geschrieben.

### **Zur Person**

Der Wiler Beda Sartory kann auf 30 Jahre Führungs- und Einsatzerfahrung in allen Bereichen der öffentlichen Sicherheit zurückblicken. Bei diversen Katastrophen, Grossereignissen, Demonstrationen und anderen Krisenlagen war er als Einsatzleiter oder Mitglied von Einsatzstäben gefordert. Bis 2008 war er als Gesamteinsatzleiter bei «Schutz & Rettung Zürich» tätig und leitete diverse grössere Fusionsprojekte im Sicherheitsbereich. Seit Anfang 2009 bietet er Firmen und Organisationen mit «GU Sicherheit» als Generalunternehmer eine Fülle von Dienstleistungen im Sicherheitsbereich an. Weitere Informationen unter [www.gu-sicherheit.ch](http://www.gu-sicherheit.ch).

# «Solange es Steuerwüsten gibt, gibt es auch Steueroasen»

Thema Nummer 1 der letzten Wochen in den Medien war der eskalierende Steuerstreit mit Deutschland. In den Schweizer Zeitungen regt sich zunehmend Widerstand gegen die Grossmachtspolitik des in der EU tonangebenden Nachbarlandes im Norden. UBS-CEO Sergio Ermotti sprach von einem folgenreichen «Wirtschaftskrieg» gegen die Schweiz.

Text: Richard Ammann

Der Haftbefehl der Schweizer Bundesanwaltschaft gegen drei deutsche Steuerfahnder erzeugte schwer nachvollziehbare Gegenreaktionen beim machtbesessenen Nachbarn im Norden. Vorab SPD-Politiker in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, wo das Wahlieber grassierte, fanden es angebracht, mit ihren Säbeln gegen das Schweizer Bankgeheimnis zu raseln. Wo soviel internationale Emotionalität ins Spiel

kommt, ist auch der Boulevard nicht weit. Die Asphaltpostille «Bild» klagte Justizministerin Simonetta Sommaruga wegen «versuchter Freiheitsberaubung, Nötigung und Beihilfe zur Steuerhinterziehung» ein.

**«Mit dem Völkerrecht unvereinbar»**

Diese Entwicklung erzeugte wiederum kritische Kommentare zum Druck der Deutschen auf den Ban-

Erbprinz Alois von Liechtenstein :

«Diese Länder müssten ihr Steuersystem vereinfachen und die Steuern senken.»



kenplatz Schweiz und seinen Auswüchsen: Die NZZ am Sonntag veröffentlichte einen Beitrag von Wilhelm Hansen, der das Ausspionieren von Schweizer Banken durch deutsche Steuerfahnder als völkerrechtswidrig bezeichnet. Hansen kennt die Nachbarschaftsbeziehungen zwischen beiden Ländern bestens. Er war von 1981 bis 1997 Erster Bürgermeister von Konstanz und ist heute tätig als Rechtsanwalt in Staad und Konstanz. Nach seinen Worten war und ist es rechtswidrig (auch nach deutschem Recht) und mit dem Völkerrecht unvereinbar, die Schweizer Banken nach deutschen Steueründern auszuspionieren und in diesem Zusammenhang staatliche Mitarbeiter zu beauftragen, die Gesetze eines Nachbarstaates zu brechen und dadurch deutsche Staatsbeamte zu kriminalisieren.

Die NZZ am Sonntag sprach sich schliesslich für das (mittlerweile von den Regierungen verabschiedete) Steuerabkommen mit Deutschland auf der Basis der Abgeltungssteuer aus, fügte indessen den Ratschlag an, die Schweiz solle nicht einseitig den Forderungen aus Berlin nachgeben. Dasselbe Trauerspiel wie beim Fluglärmstreit, bei dem Bundesrätin Doris Leuthard vom deutschen Verkehrsminister Peter Ramsauer über den Tisch gezogen worden sei, dürfe sich nicht wiederholen. Originalton NZZ am Sonn-

tag: «In Deutschland lässt man sich von einer Auffassung von Kompromiss leiten, wonach die eine Seite alle Konzessionen zu leisten hat und die andere keine. Danach tut man so, als habe man sich in der Mitte getroffen.» Kritik geübt wird auch an Finanzministerin Eveline Widmer-Schlumpf. Es mangle ihr, liess sich Nationalrat Philipp Müller, der neue Präsident der FDP Schweiz, in der NZZ vernehmen, an einer Strategie für den Finanzplatz Schweiz.

#### «Fortlaufender Erfolg» der Hochsteuerstaaten

Die «SonntagsZeitung» schliesslich liess Erbprinz Alois von Liechtenstein zum Steuerstreit zu Wort kommen. Nach seinen Worten sind Länder mit Hochsteuerklima selber schuld, dass sich ihre Bürger dem Zugriff des Fiskus entziehen wollen: «Solange es Steuerwüsten gibt, wird es immer Steueroasen geben.» Um das Problem zu lösen, müssten diese Länder ihr Steuersystem stark vereinfachen und die Steuern senken. Eine Meinung, die den Kern der Kontroverse trifft und zeigt, dass der Steuerstreit eine politische Dimension aufweist. Wer wie Deutschland seinen Steuerzahlern (zu) hohe Lasten aufbürdet, um nicht zuletzt marode EU-Staaten mit Milliarden beglücken zu können, darf sich nicht wundern, wenn Vermögen abwandern und eine zunehmende

Anzeige

Bildungs- und Beratungszentrum Arenenberg

Thurgau



## Königliche Seminare am kaiserlichen Arenenberg



Gastlichkeit am Arenenberg hat Tradition. Bereits zu Napoleons Zeiten wurden Gäste fürstlich beherbergt und verköstigt. Heute ist der Ort beliebt für Ausflüge und Seminare. Die frisch renovierten Tagungsräume und Hotelzimmer erstrahlen in neuem Glanz im historischen Ambiente des letzten Kaisers von Frankreich. Verleihen Sie Ihrem nächsten Seminar majestätischen Glanz mit der kaiserlichen Lage über dem Untersee.

BBZ Arenenberg Salenstein | Telefon 071 663 33 33 | [www.arenenberg.ch](http://www.arenenberg.ch)

ARENENBERG BELEBT



Wilhelm Hansen: :

«Das Ausspionieren von Schweizer Banken ist rechts- und völkerrechtswidrig.»

#### Tarnfirmen-Hochburg Delaware

Wie die NZZ am Sonntag berichtet, wird in den USA in grossem Stil praktiziert, was amerikanische Staatsanwälte Schweizer Banken vorwerfen. Es ist dort ohne Weiteres möglich, Schwarzgeld zu verstecken. Im Staat Delaware werden Tarnfirmen eingerichtet, ohne dass die US-Steuerbehörden die Identität der Betreiber erführen und etwas von den Geldströmen mitbekämen. Der Ostküstenstaat Delaware hat nicht einmal 900 000 Einwohner und ist eigentlich für seine Naturlandschaften bekannt, registrierte aber allein im Jahr 2011 mehr als 133 000 neue Unternehmenskonstrukte.

Zahl von Bürgern davonläuft – um in andern Staaten besser zu verdienen und weniger Steuern zu zahlen. In der Schweiz oder anderswo, wo keine Steinbrücke vom hohen Ross herunter den Untertanen ihr etatisches Credo einbläuen.

Inzwischen scheint auch Finanzministerin Widmer-Schlumpf gemerkt zu haben, dass das Schweizer Fussvolk die Nase langsam, aber sicher voll hat von der deutschen Grossmachtpolitik. Ihre Gegner sagen ja, sie halte jeden Morgen nach dem Aufstehen den Finger in die Luft, um zu spüren, in welche Richtung der politische Wind gerade wehe ... In verschiedenen Medien erklärte Widmer-Schlumpf Mitte April, dass das ausgehandelte Abkommen das Ende der Fahnenstange sei. Wenn Deutschland dazu nicht abschliessend ja sage, würden die bilateralen Gespräche abgebrochen. Der Status quo wäre dannzumal die bessere Alternative für die Schweiz. Man könne nicht sämtliche rechtsstaatlichen Prinzipien über Bord werfen, um den tonangebenden Staat in der EU bei Laune zu halten.

#### Verlust von 20 000 Arbeitsplätzen

Stark beachtet wurde das Interview, das die «Sonntagszeitung» mit UBS-Ceo Sergio Ermotti gemacht hat. Er sprach von einem «Wirtschaftskrieg», der gegen die Schweiz geführt werde, und äusserte grosse Sorgen wegen der Zugeständnisse, die «Bundesbern» gegenüber den USA, Deutschland und anderen, Druck auf die Schweiz machenden Staaten gemacht hat. Nach seinen Worten fließen viele Gelder aus der Schweiz ab auf andere Finanzplätze wie

Singapur, London oder Miami. Allein wegen der Abgeltungssteuer gingen in den nächsten Jahren 20 bis 25 Prozent der Vermögen verloren. Als direkte Folge aus dieser besorgniserregenden Entwicklung müsse in der Schweiz ein Verlust von 20 000 Arbeitsplätzen in Kauf genommen werden.

#### Exkurs: Grossratswahlen im Thurgau

Mitte April gab es in den linken Medien Häme für die Stimmen- und Sitzverluste, welche die SVP bei den Thurgauer Grossratswahlen erlitt. Von «Absturz» etwa sprach der Tages-Anzeiger. Dabei kamen die Verluste nicht unerwartet: Das Ergebnis korrespondierte mit dem Trend, der schon bei den Nationalratswahlen 2011 eingesetzt hatte. Ausserdem arbeitete die neue Organisationsstruktur des Thurgaus mit nur noch fünf statt acht Bezirken den kleineren Parteien in die Hände. Anzuführen ist noch die wohl hauptauschlaggebende Tatsache, dass mit der BDP eine neue Partei kandidierte, die vor allem der SVP Stimmen wegnahm. Es handelt sich um eine Abspaltung der Schweizerischen Volkspartei. Addiert man die Resultate der SVP und der BDP, kommt man auf beinahe dasselbe Ergebnis, dass die SVP bei den Grossratswahlen vor vier Jahren erreichte. Der Präsident der SVP Thurgau, Walter Marty, unterliess es bei seinen unnötig geknickt wirkenden Auftritten bei Tele Top, diese Zusammenhänge zu erklären. Er hätte seine Partei, ohne eine Falschaussage zu machen, auch als Siegerin der Grossratswahlen 2012 bezeichnen können, erreichte die SVP von allen Parteien doch mit Abstand den grössten Wähleranteil und die meisten Sitze.



*Marcel Bischofberger  
und Vinzenz Müller vor  
dem Bauernhof auf  
dem Schönenberg*

# «Das Wochenprogramm ist so individuell wie unsere Gäste»

**Marcel Bischofberger (\*1969) aus Zuzwil hat zusammen mit Vinzenz Müller (\*1967) aus Bergdietikon AG ein einzigartiges Angebot für gestresste Manager kreiert: eine Auszeit auf Müllers Bauernhof auf dem Schönenberg bei Dietikon mit Familienanschluss. Für eine Woche oder länger kann man sich körperlich betätigen, abschalten – und neue Energie tanken. Der LEADER hat sich mit Marcel Bischofberger über Sinn und Zweck seines Timeout-Angebots unterhalten.**

Text: Stephan Ziegler Bild: Philipp Baer

**Marcel Bischofberger, Sie sind Bankfachmann und haben zusammen mit Landwirt Vinzenz Müller das Timeout-Angebot «Leben auf dem Bauernhof» kreiert. Wie kam es dazu?**

Mein Arbeitgeber schenkte mir 2010 ein Sabbatical. 14 Tage davon setzte ich dafür ein, meinem Freund Vinzenz Müller ein wenig bei seiner Arbeit als Landwirt behilflich zu sein. Ich hatte regelrecht das Verlangen, körperlich etwas zu tun. Zudem fahre ich fürs Leben gerne Traktor und Bagger (lacht). Ich war erstaunt, wie gut der Aufenthalt bei Vinzenz meinem Körper und Geist tat. Die Idee für das Timeout Mann-Tschu war lanciert.

**Ihr Angebot wie auch die Homepage dazu tragen den Namen «Mann-Tschu» ([www.mann-tschu.ch](http://www.mann-tschu.ch)). Warum?**

Mann-Tschu nannte sich ein junger, aber handycapierter Landstreicher, der eines Tages bei uns anklopfte, weil er hungrig war und für die Nacht ein

typischer Kunde ist männlich, zwischen 35 und 55 und gehört dem Kader oder dem Management an. Unsere Kunden befinden sich zudem meist vor oder in einer Phase der beruflichen oder privaten Neuausrichtung.

**Wie kann ich mir so eine Woche auf dem Hof von Vinzenz Müller vorstellen?**

Vorgängig zur Auszeit treffen wir uns auf dem Hof zu einem unverbindlichen Gespräch. Dabei lernen Sie die Gastgeberfamilie, Ihr temporäres Zuhause und die Umgebung erst einmal kennen. Das Wochenprogramm ist so individuell wie unsere Gäste. Es gibt Leute, die klare Vorstellungen mitbringen: Sie wollen Kühe melken, bei der Geburt eines Kalbes dabei sein, einen Acker pflügen, Bäume fällen und vieles mehr. Andere wiederum wollen einfach einmal «mitmachen» und schauen, was passiert. Jemand hat viel geschlafen – offensichtlich hat es gut getan. Für uns ist nicht ausschlaggebend, was Sie tun, sondern dass Sie Freude daran haben. Die Woche gehört Ihnen!

**Und wie sieht ein «Mustertag» etwa aus?**

Der Tag beginnt nach dem Zmorge mit der Fütterung des Viehs. Wer seinen Kreislauf in Schwung bringen möchte, nimmt hierfür die Heugabel, wer lieber seine Feinmotorik trainieren möchte, steuert den Hoflader. Der Morgen besteht zum Beispiel aus Arbeiten wie Weidezäune aufstellen, eine Tränke einrichten, das Vieh auf die Weide treiben, Silofutter transportieren, mähen oder ausmisten. Wichtig sind die Pausen – und die Gespräche: Vinzenz Müller ist ein guter Zuhörer, der spürbare Erdverbundenheit und tiefe Ruhe ausstrahlt. Nach einem währschaftigen Mittagessen folgt der obligate Mittagschlaf. Am Nachmittag wird vielleicht eine Maschine revidiert, der Bau der Scheune fortgesetzt, geschweisst, gesägt, gebohrt ... Ob Sie später noch die Kraft aufbringen, den

## «Unser Hauptaugenmerk liegt auf Menschen in schwierigen Lebenssituationen oder mit Stresssymptomen»

Dach über dem Kopf suchte. Mann-Tschu blieb einige Zeit und beeindruckte uns in seiner ausweglos erscheinenden Lebenslage mit seiner beispiellosen Unbekümmertheit. Er lieh uns seinen Namen für unser Vorhaben.

**An wen richtet sich das Angebot vornehmlich?**

Grundsätzlich an jeden/jede, der/die sich davon angesprochen fühlt. Unser Hauptaugenmerk liegt aber auf Personen in schwierigen Lebenssituationen oder mit Anzeichen körperlicher Stresssymptome. Unser

- 
- Expandieren?
  - Weitere Mitarbeiter anstellen?
  - Neuer Geschäftszweig?

**Für welchen Weg Sie sich auch entscheiden: Unsere flexible Vorsorge passt sich an.** Das Leben kann viele verschiedene Wendungen nehmen. Unsere Vorsorgelösungen mit wählbaren Garantien unterstützen Sie in allen Lebenslagen, denn sie passen sich jeder wichtigen Entscheidung an. Und weil neue Pläne aufregend genug sind, bietet Ihnen Swiss Life als führende Vorsorgespezialistin neben ausgezeichneten Renditechancen stets hohe Sicherheit. Damit Sie Ihren Weg in eine finanziell unabhängige Zukunft gehen können – und optimal begleitet werden. Unsere Experten beraten Sie gerne. [www.swisslife.ch](http://www.swisslife.ch)



**SwissLife**  
So fängt Zukunft an.



Kühen das «Abendessen zu servieren» oder sich lieber auf Ihr Zimmer zurückziehen, das ist alleine Ihnen überlassen. Der Abend verläuft in der Regel ruhig und in Gewissheit des erfüllten Tagwerks.

**Wie können Sie sicher sein, dass so eine Auszeit einem gestressten Manager tatsächlich etwas bringt?**

Es ist wissenschaftlich erwiesen und landläufig bekannt, dass körperliche Betätigung wesentlich zur Stressverminderung beiträgt. Körperaktivierung ist somit die erste Ingredienz unseres Erfolgsrezeptes.

**«Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass körperliche Betätigung zur Stressverminderung beiträgt»**

Die zweite Zutat ist der Naturbezug, die Erdung. Mit ein wenig Aufmerksamkeit für die unfassbare Kraft und Schönheit der Natur werden Sie während dieser Woche mindestens einen «Flash» erleben, was so viel bedeutet wie die plötzliche Wahrnehmung positiver, kraftvoller Momente – Glücksgefühle, Bilder, Erfahrungen, die sich tief einprägen und neue Perspektiven eröffnen können. Drittens unterstützen wir Sie gerne im vertrauensvollen Gespräch bei Ihrer Reflexion, bei der Auflösung von Themen oder bei der Findung Ihrer persönlichen neuen Vision.

**Also tun Sie etwas für die Burnout-Prävention?**

Ich möchte unsere Vision gerne etwas weiter fassen: Wir wollen im Einklang mit der Natur und mit viel Empathie unsere Gäste dabei unterstützen, die eigene Kraft und Persönlichkeit neu zu entdecken, das

persönliche Schwungrad zu aktivieren und mit Weitblick neue Ziele anzusteuern. Ein Timeout Mann-Tschu kann der Burnout-Prävention, Burnout-Verarbeitung oder lediglich der Abstandgewinnung in einer schwierigen Lebenssituation dienen.

**«Ferien auf dem Bauernhof» für Kinder oder ganze Familien kennen wir. Die Auszeit ist aber nicht nur Nichtstun, es kann (oder soll) auf dem Bauernhof auch gearbeitet werden?**

«Ferien auf dem Bauernhof» sind eine super Sache für städtische Familien, die ihren Kindern das Landleben nicht vorenthalten möchten. Das Interesse für unser Angebot hingegen ist gesundheitlich motiviert. Sie kommen in der Regel zu uns, weil Ihnen Ihr Körper schon die Gelbe Karte gezeigt hat. Oder Sie schenken vielleicht einem Ihrer Angestellten oder Freund ein Timeout Mann-Tschu, weil Sie ihn kennen und denken, dass es ihm guttun wird.

**Wie muss ich mir das Angebot preislich etwa vorstellen?**

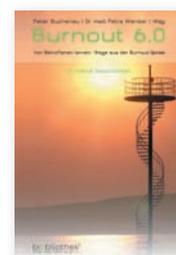
Überlegen Sie sich, was Ihnen Ihre Gesundheit wert ist, und machen Sie uns einen Vorschlag. Wir werden uns anlässlich des Kennenlerngespräches auf einen fairen Preis einigen.

**Zum Schluss: Sind Sie als «Banker» selbst so gestresst, dass Sie eine Auszeit auf dem Bauernhof in Betracht ziehen?**

Unsere Gesellschaft erwartet von Personen in wichtigen Funktionen, dass sie einen randvollen Terminkalender haben, permanent in wichtiger Mission unterwegs sind und es ganz generell «streng haben». Ich denke, dass jeder für sich selbst herausfinden sollte, wie weit er da mitspielen will. Ich habe früher oft den Fehler gemacht, es allen recht machen zu wollen. Heute konzentriere ich mich im Beruf auf meine Kunden und im Privaten auf meine Frau und meine Tochter. Und selbstverständlich: Wir sehen uns auf dem Bauernhof! [www.mann-tschu.ch](http://www.mann-tschu.ch)

Marcel Bischofberger ist Mitglied beim europäischen Fachverband für Stressbewältigung und Burnoutprävention. [www.burnoutzentrum.com](http://www.burnoutzentrum.com).

Sein Buchtipp: Burnout 6.0 – Von Betroffenen lernen. Wege aus der Burnout-Spirale. Darin schildern zwölf Betroffene mit Mut und Herzblut, wie sie aus dem Burnout herausgefunden haben. Teils sachlich nüchtern, teils schillernd, bunt und originell und dabei immer sehr ehrlich, nehmen sie uns mit auf ihre Lebensreise. Verlag: Biobliothek.



# Von der Energiewende profitieren

**Die Atomkatastrophe in Japan hat die Diskussion rund um den Einsatz erneuerbarer Energien neu entfacht. Ein schneller Wandel und globaler Umstieg auf erneuerbare Energien ist jedoch unrealistisch. Die Möglichkeiten für Anleger sind (noch) begrenzt, aber vorhanden.**

Seit der Atomkatastrophe von Fukushima hat besonders in Europa ein Umdenken stattgefunden. In Deutschland sollen nun endgültig 2022 die letzten Atommeiler vom Netz gehen. In der Schweiz beginnt die stufenweise Abschaltung 2019 und endet voraussichtlich 2034. Noch spielen die erneuerbaren Energien aber eine Nebenrolle im Energiemix. Derzeit werden rund 40 Prozent des Schweizer Strombedarfs durch Atomstrom gedeckt. Der Anteil erneuerbarer Energien ohne Wasserkraft liegt unterhalb von 1 Prozent. In der Schweiz und global gesehen ist weiterhin Erdöl der Hauptenergieträger, gefolgt von Kohle und Erdgas. Während Erdöl hauptsächlich als Treibstoff im Transport Verwendung findet, ist Kohle der wichtigste Stromlieferant; Erdgas wird grösstenteils in privaten Haushalten eingesetzt.

## Versorgungssicherheit ist derzeit gegeben

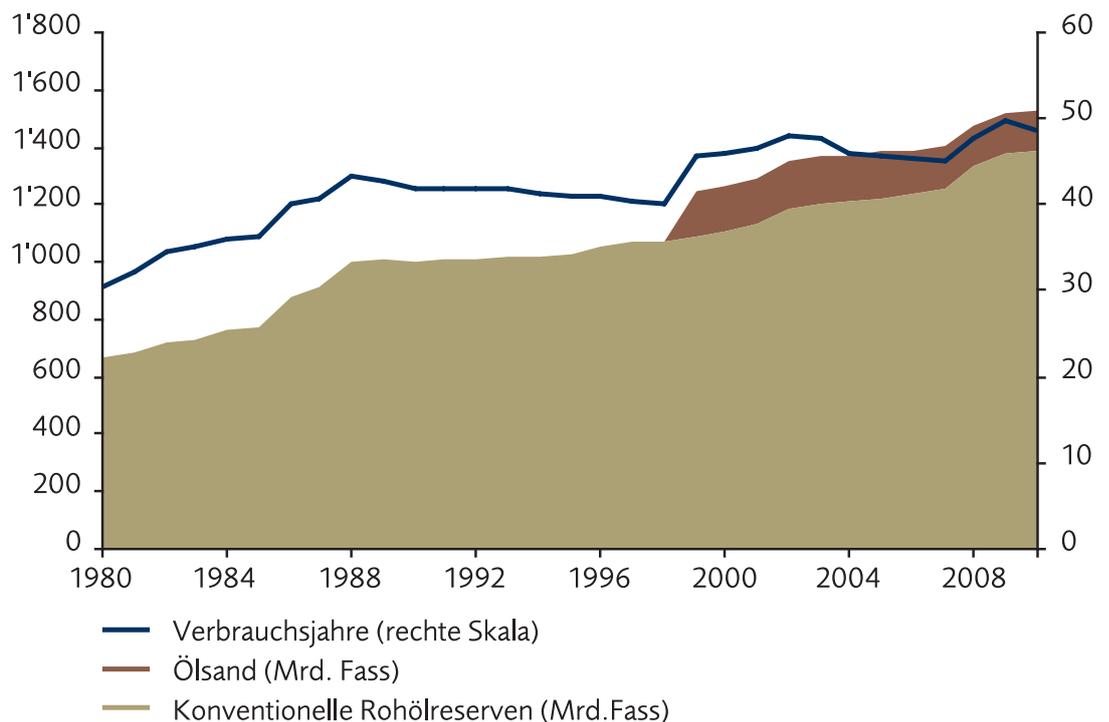
Trotz der endlichen Verfügbarkeit fossiler Brennstoffe besteht kein akuter Versorgungsengpass. Legt man die aktuellen Verbrauchsniveaus zugrunde, reichen

die weltweiten Erdölreserven für rund 50 Jahre und Kohle steht noch für die nächsten 100 Jahre zur Verfügung. Zudem erhöht die Erschliessung alternativer Vorkommen das Erdgasangebot und steigende Rohstoffpreise führen zu weiteren nutzbaren Reserven. Der Anstieg der Reserven übertraf bisher sogar die zusätzliche Nachfrage.

## Nachteile der gegenwärtigen Energiepolitik

Obwohl kurz- und mittelfristig genügend fossile Energieträger zur Verfügung stehen, sind die Nachteile und Grenzen der gegenwärtigen, einseitigen Energiepolitik erkennbar:

- Umweltkatastrophen wie im Golf von Mexiko oder auch die tragischen Ereignisse in Japan verdeutlichen die Risiken der aktuellen Energiepolitik deutlich.
- Der Ölpreisanstieg infolge des politischen Umbruchs in Nordafrika und im Mittleren Osten zeigt einmal mehr die politischen Risiken der fossilen Energieversorgung auf.



Quelle: VP Bank, BP

- Der zunehmende Wohlstand der Schwellenländer führt zu einem schneller steigenden, weltweiten Energiebedarf als bisher. Die negativen Folgen für die Umwelt und das Klima werden dadurch verstärkt.
- Auch wenn genügend traditionelle Energieträger zur Verfügung stehen, wird sich deren (relativer) Preis aufgrund der steigenden Nachfrage und höheren Förderkosten nach oben bewegen.
- In Klimaabkommen haben sich die führenden Industrie- und Schwellenländer verpflichtet, klimaschädliche Emissionen zu reduzieren.

#### Schnelle Wende nicht realistisch

Viele Länder plan(t)en bisher, dem steigenden Energiebedarf durch den Bau neuer Atomkraftwerke zu begegnen. Global befinden sich derzeit 436 Nuklearreaktoren in Betrieb und weitere 61 im Bau. Die Diskussion gewinnt auch an Relevanz, weil 161 der in Betrieb stehenden Reaktoren ihr 30. Lebensjahr überschritten haben und abgelöst werden sollten. Diese Ausbau- und Erneuerungspläne stossen nun in einigen Ländern auf zunehmende Ablehnung in der Bevölkerung. Trotz des hohen Gefahrenpotenzials ist eine sofortige, totale Abkehr von der Atomenergie aufgrund fehlender Alternativen derzeit jedoch nicht möglich. Die Substitution der Atomenergie durch Strom aus fossilen Quellen würde zu einem Anstieg des CO<sub>2</sub>-Ausstosses führen und hätte somit negative Konsequenzen für die Umwelt. Erneuerbare Energien sind (noch) nicht in der Lage, die Atomenergie, die rund 14 Prozent zur weltweiten Stromproduktion beisteuert, zu ersetzen.

Ein mittel- bis langfristiger Ausstieg aus der riskanten Atomenergie ohne zusätzliche Umweltbelastungen erscheint den meisten Experten nur mit Hilfe erneuerbarer Energien möglich. Dabei kann die Energiegewinnung aus erneuerbaren Quellen über verschiedene Technologien erfolgen. Bislang dominierte die Wasserkraft. Andere alternative Energieformen wie Solar- und Windkraft sind für die globale Stromerzeugung bislang unbedeutend, weisen aber hohe Wachstumsraten auf. Welche Energieform den Löwenanteil für sich beanspruchen wird, ist noch unklar. Wir gehen davon aus, dass ein Mix aus verschiedenen Energieformen sich durchsetzen wird. Die heute bekannten Technologien und die Voraussetzung einzelner Länder sind zu unterschiedlich, als dass es nur einen Gewinner gibt.

#### Marktwachstum heisst nicht hohe Rendite

Es besteht kaum ein Zweifel daran, dass die Zukunft den erneuerbaren Energien gehört. Nur mit ihnen ist es möglich, die Klimaziele trotz steigender Energienachfrage zu erreichen. Diese positiven Wachstumsaussichten für erneuerbare Energien sollten jedoch nicht mit lukrativen Investitionschancen gleichgesetzt werden, zumindest nicht auf mittlere Frist.

Die herkömmlichen Energieformen verfügen immer noch über einen klaren Kostenvorteil. Solange die erneuerbaren Energien nicht die Netzparität erreicht haben, weisen die Aktien von Betreibern, Herstellern und Zulieferern der grünen Industrie beachtliche Risiken auf. Weniger populär, aber ebenso vielversprechend und deutlich risikoärmer, sind Anlagen in Unternehmen, die im Bereich Energieeffizienz, intelligente Stromnetze und Erdgas tätig sind. Diese sind weniger von staatlichen Unterstützungen abhängig, erwirtschaften einen positiven Cash Flow und haben ein tragfähiges Geschäftsmodell, das sich in der Vergangenheit bereits bewiesen hat. Anleger, die auf die Energiewende setzen, handeln daher nicht nur aus finanziellen, sondern auch aus ideologischen Gründen, verfügen über eine entsprechende Risikotragfähigkeit und haben einen langfristigen Anlagehorizont.

#### Über das Unternehmen

Die VP Bank wurde 1956 gegründet und gehört mit über 700 Mitarbeitenden zu den grössten Banken Liechtensteins. Heute ist sie neben Vaduz und Zürich an weiteren fünf Standorten weltweit vertreten. Die VP Bank bietet massgeschneiderte Vermögensverwaltung und Anlageberatung für Privatpersonen und Intermediäre. Aufgrund der gelebten offenen Architektur profitieren die Kunden von einer unabhängigen Beratung: Empfohlen werden sowohl Produkte und Dienstleistungen führender Finanzinstitute als auch bankeigene Investmentlösungen. Die VP Bank ist an der Schweizer Börse SIX kotiert und hat von Standard & Poor's ein «A-»-Rating erhalten. [www.vpbank.com](http://www.vpbank.com)



#### Über die Person

Dr. Marcel Tschanz ist CEO der VP Bank (Schweiz) AG in Zürich. Bis zu seinem Wechsel zur VP Bank war er Mitglied des Leitungsteams des strategischen Programms Wealth Management Transformation bei UBS Wealth Management (Zürich). Davor hatte er in Führungspositionen bei verschiedenen Banken in der Schweiz und in Lateinamerika gearbeitet. Dr. Marcel Tschanz studierte an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH) Physik und promovierte zum Dr. sc. nat. Kontakt: [marcel.tschanz@vpbank.com](mailto:marcel.tschanz@vpbank.com)

# Temporärstellen sind besser als ihr Ruf

**Die ersten Monate des Jahres 2012 sind eher negativ verlaufen im Bereich der temporären Stellen – aus Wettergründen. Die unsichere Wirtschaftslage könnte die Nachfrage nach Mitarbeitern auf Zeit aber vergrössern. Auch das personelle Vakuum, das in vielen Firmen nach einem zurückhaltenden ersten Halbjahr entstehen dürfte, spricht für eine «Aufholjagd». Sicher ist: Temporäre Mitarbeiter erhöhen die Flexibilität eines Unternehmens. Doch noch immer kämpft der Temporärsektor hier und dort mit einem schlechten Image.**

Text: Stefan Millius Bilder: Philipp Baer, zVg

Wie dick ist der wöchentlich erscheinende Stellenanzeiger als Beilage zur Tageszeitung? Vor welchen Unternehmen werden mittels einer Tafel am Gebäude Fachleute gesucht? Es sind kleine, feine, aber viel-sagende Indizien, anhand derer man die Lage auf dem Stellenmarkt abschätzen kann. Wobei es natürlich zu einfach wäre, das Vorhandensein vieler offener Stellen als Beweis für eine florierende Wirtschaft einzusetzen; die Bewegung auf dem Jobmarkt ist von vielen Faktoren abhängig. Erfahrene Beobach-

ter können zwar dennoch gewisse Ist-Analysen und Zukunftsprognosen ableiten, doch wie verlässlich sie sind, zeigt sich immer erst im Nachhinein.

## Auf und ab im Temporärbereich

Eine besondere Rolle spielt dabei der Temporärstellenbereich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit spüren es schnell, wenn es abwärts geht – und sind genau so schnell wieder gefragt, wenn sich die Auftragsbücher füllen. Anhand ihrer Situation lässt sich viel ablesen darüber, wie fit eine Wirtschaftsregion ist beziehungsweise wie optimistisch die Unternehmen bezüglich naher Zukunft sind.

Ein eigentlicher Temporär-Spezialist ist die Manpower AG. Die Firma vermittelt in den Bereichen Office, Technik, Industrie und Bau, also sehr breit und ohne Fokus auf bestimmte Branchen. 80 Prozent des Geschäfts betrifft Temporärstellen, nur 20 Prozent Feststellen; die Bedeutung der Vermittlung auf Zeit ist bei Manpower entsprechend sehr gross. «Es ist aber eine Manpower-Konzernstrategie, den Feststellenbereich weiter zu entwickeln, um die Margenerosion zu kompensieren», sagt Heinz Fischer, Regionaldirektor Ostschweiz/Graubünden. In den letzten zwölf Monaten wurden in den grössten Schweizer Städten von Zürich bis Lausanne mehrere reine Feststellenfilialen eröffnet. In der Ostschweiz hingegen gibt es laut Fischer keine auf Feststellen spezialisierte Personalberater.

## Verzögerter Start in die Saison

Die Zukunftsstrategie von Manpower ist nachvollziehbar, denn das Unternehmen vermeldet eine leicht rückläufige Entwicklung des Temporärbereichs – gesamtschweizerisch und in unserer Region. «Zu begründen ist das mit den vielen Firmen in der Ostschweiz, die im Exportbereich arbeiten und wegen des starken Frankens Mühe haben», so Heinz Fischer. Dazu komme, dass der Bau wegen des kalten

Hans-Ruedi Sury:

**«Eine neue Situation hat sich aufgrund des Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih ergeben.»**





**Heinz Fischer:**

### «Die Indikatoren sind eher positiv für das zweite Halbjahr 2012.»

Winters in diesem Jahr mit einem Monat Verzögerung in die Saison gestartet ist. Solche unvorhersehbaren Faktoren beeinflussen das Temporärgeschäft viel stärker als den Feststellenbereich.

Fischer zeigt sich aber optimistisch, was die Zukunft angeht: «Die Indikatoren sind eher positiv für das zweite Halbjahr 2012.» Man stelle generell fest, dass die Auftragsbücher der Firmen in der Ostschweiz gut gefüllt sind, die Profitabilität aber wegen des starken Frankens leidet. Zwar werden als Konsequenz zunächst weniger temporäre Mitarbeiter eingestellt. Die Folge ist laut Heinz Fischer aber ein Vakuum, «was im zweiten Halbjahr zu einer gezwungenen Erhöhung des Mitarbeiterbestandes führen könnte.»

#### Aufschwung dank GAV

Eine etwas andere Ausgangslage hat die Universal-Job, die ebenfalls in St.Gallen eine regionale Niederlassung betreibt. Der Personaldienstleister vermittelt Basispersonal, Fachspezialisten sowie Kadermitarbeiter in den Bereichen KV, Finanzen, Technik, Industrie, Gewerbe, Bau, Informatik und Gesundheitswesen. Mit 30 bis 40 Prozent am Gesamtgeschäft ist der Temporärbereich bedeutend, aber nicht dominierend, die Dauerstellen sind das grössere Volumen. Dennoch beobachtet man laut Hans-Ruedi Sury, Partner und Filialleiter in St.Gallen, die Entwicklungen gerade im Bereich Temporär mit grossem Interesse. «Eine neue Situation hat sich aufgrund des Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih ergeben, der seit dem 1. Januar 2012 für allgemeinverbindlich erklärt wurde», erklärt Sury. Dieser GAV bringe sowohl für die Einsatzbetriebe wie auch für die temporär Mitarbeitenden Vorteile, wie zum Beispiel Mindestlöhne, soziale Sicherheiten, subventionierte Weiterbildungsmöglichkeiten und andere mehr.

Auch Hans-Ruedi Sury weist auf den den saisonal bedingten Rückgang der Temporärstellen während der Wintermonate hin, stellt aber seit April «wieder eine gute Nachfrage nach temporären Mitarbeitern» fest. Die Entwicklung gegenüber dem Vorjahr sei gut. Sury weiter: «Fachkräfte sind gesucht, und vor allem auch im Temporärsektor bleibt es weiterhin schwierig, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden.» Die positive Entwicklung des Temporärmarkts führt er hauptsächlich auf die weiterhin unsicheren Zukunftsprognosen der Medien zurück, was die wirtschaftlichen Aussichten betrifft.

#### Outsourcing mit Payrolling

Da sich an dieser Unsicherheit vorderhand nichts ändern dürfte, wird laut Hans-Ruedi Sury auch die Nachfrage nach Mitarbeitern auf Zeit weiter steigen. «Der Arbeitgeber hat mit dieser Dienstleistung höchste Flexibilität und kann den Personalbestand kurzfristig der aktuellen Auftragslage anpassen.» Immer mehr im Trend liege das Payrolling, das heisst das Auslagern der Personal- und Lohnadministration an den Personaldienstleister. Auch hier erzielt der Arbeitgeber dank Outsourcing mehr Beweglichkeit und kann sich auf die eigentlichen Kernkompetenzen konzentrieren.

Sury nennt einen weiteren Aspekt, der vielleicht zu selten offen diskutiert wird. «Temporäranstellungen und Payrolling sind in verschiedenen Firmen leider immer noch mit einem eher schlechten Image behaftet.» Dabei bieten laut ihm beide Formen attraktive und interessante Möglichkeiten für Unternehmen, die sich darauf einlassen. So manchen wird gar nichts anderes übrigbleiben. Denn trotz Währungsproblematik müssen die Aufträge bewältigt werden – mit fachlich geschulten Kräften.

# Coachings unterstützen eine ganzheitliche Mitarbeiterführung

**Weil die Anforderungen an Führungskräfte immer komplexer werden, sind in vielen Unternehmen Führungscoachings eingeführt worden. Dieses bewährte Modell mit arbeits- und organisationspsychologischem Fokus unterstützt die ganzheitliche Mitarbeiterführung, was für die Unternehmung und deren Mitarbeiter eine Win-win-Situation darstellt.**

**Text:** Patricia Fent, Bronschhofen **Bild:** Bodo Rüedi

Coaching ist ein Beratungskonzept, welches Menschen unterstützt, eigenständige Lösungen ihrer Anliegen herbeizuführen, ihre Leistungspotentiale zu optimieren und gesunde Lebenszusammenhänge herzustellen. Gemeinsam ist unterschiedlichen Definitionen, dass Coaching als «Hilfe zur Selbsthilfe» umschrieben wird. Der Coachee (die Person, die das Coaching beantragt) entscheidet, was bearbeitet wird – der Coach (die Person, die den Prozess lenkt) optimiert die vorhandenen Kräfte und Potentiale, damit der Coachee mit neuen wie auch bekannten Problemsituationen auf für ihn befriedigende Weise umgehen kann.

## Warum Führungscoaching?

In vielen Unternehmen hat sich in den letzten Jahren das Führungscoaching bewährt, weil die Anforderungen an Führungskräfte immer komplexer werden. Die Erfahrung zeigt, dass mit dem Aussenblick eines externen Coaches schwierige Führungssituationen souveräner analysiert und passende Handlungsoptionen besser entwickelt werden können. Durch die Arbeit an konkreten Praxisfällen werden der Blick auf die Dynamik innerhalb der Organisation geschärft, das eigene Handeln reflektiert und neue Handlungsalternativen entworfen.

Ein konkreter Praxisfall: Ein Abteilungsleiter eines Mittelunternehmens kontaktiert mich, weil er sich nach der miterlebten Fusion orientierungslos fühlt und durch das Coaching Orientierung gewinnen will. Hiezu ein paar erklärende Bemerkungen aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht: Die neuen Strukturen werden nach der Fusion im angepassten Organigramm festgehalten. Die Positionen müssen neu gestaltet werden. Ungelöste Konflikte, die während der Fusionsphase entstanden oder verhärtet wurden, müssen bereinigt werden, damit die Energie wieder in die Arbeitsleistung fliessen kann. Auf dem Papier ist eine Fusion rasch dargestellt, die betroffe-

nen Menschen brauchen Zeit, sich in der neuen Situation orientieren zu können. Diese vielschichtigen Prozesse können mit Unterstützung eines externen Coaches professionell analysiert und die passenden Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Im Auftragsklärungsgespräch ist folgender Aspekt zentral: Der Coachee hat wegen ungeklärten Situationen während der Fusionsphase ein angespanntes Verhältnis zu seinem direkten Vorgesetzten und möchte, dass dieser nicht erfährt, dass er ein Coaching machen will. Der Coachee schlägt vor, die Kosten für das Coaching selbst zu bezahlen.

## Vertrauen ist die Basis

Während einer Veränderungsphase können Menschen das Vertrauen zu ihren Vorgesetzten und oder Mitarbeitern verlieren. Dies kann der Fall sein, wenn unglaubliche Visionen entwickelt wurden, wenn

### Coaching und Beratung

Patricia Fent ist Fachpsychologin SBAP. Ihre Coaching- und Beratungsfirma hat ihren Sitz in Bronschhofen und Coachingräumlichkeiten in Wil und Zürich. Ihre Angebote für Unternehmen umfassen Seminare, Trainings und Referate mit den Kernkompetenzen Kommunikation, Motivation, komplexe Probleme lösen und Selbstmanagement. Für Führungskräfte bietet sie Einzelcoachings, zeitlich befristet, massgeschneidert und je nach Bedarf mit Trainings und fachlichem Input ergänzt an (Führung allgemein, Umgang mit schwierigen Mitarbeitern, Selbstmanagement, Persönlichkeitsentwicklung). Im Angebot stehen auch Teamentwicklungen, prozesshaft und systemisch gestaltet, mit Kernkompetenz Konfliktmanagement, Change-management und virtuelle Teamführung. [www.p-fent.ch](http://www.p-fent.ch)



Fachpsychologin  
Patricia Fent.

zu wenig transparent kommuniziert wurde, wenn die Betroffenen vor Tatsachen gestellt werden, wenn unfaire Mitarbeiterentlassungen miterlebt wurden und vieles mehr. Vertrauen in die Führungskräfte der Unternehmung ist die Basis, damit die Mitarbeitenden gewinnbringend und gerne arbeiten.

Zwei Wochen nach dem Erstkontakt beginnt die erste Coachingeinheit. Gemeinsam werden Ziele für das Coaching formuliert. Der Coach ist für die Methoden (Wie?) verantwortlich und der Coachee für die Inhalte (Was?). Ein Ziel des Coachings ist es, die Beziehung zum direkten Vorgesetzten zu klären.

Beziehungsklärung bedeutet sich mit sich selbst und den anderen zu befassen. Das persönliche Konflikt- und Kommunikationsverhalten wird gemeinsam reflektiert. Danach werden unterschiedliche Verhaltensmuster ausprobiert und über deren Wirkung gesprochen. Indem in Rollenspielen unterschiedlichste Sichtweisen erlebt werden, entsteht Klarheit über zukünftige Handlungsstrategien.

#### **Engagement und Freude wiedererlangt**

Nach der vierten Coachingeinheit ist der Coachee bereit, ein Klärungsgespräch mit seinem direkten Vorgesetzten durchzuführen. Acht Monate nach dem ersten Kontakt wird das Coaching abgeschlossen. Der Coachee arbeitet wieder mit Engagement und Freude bei seinem Arbeitgeber.

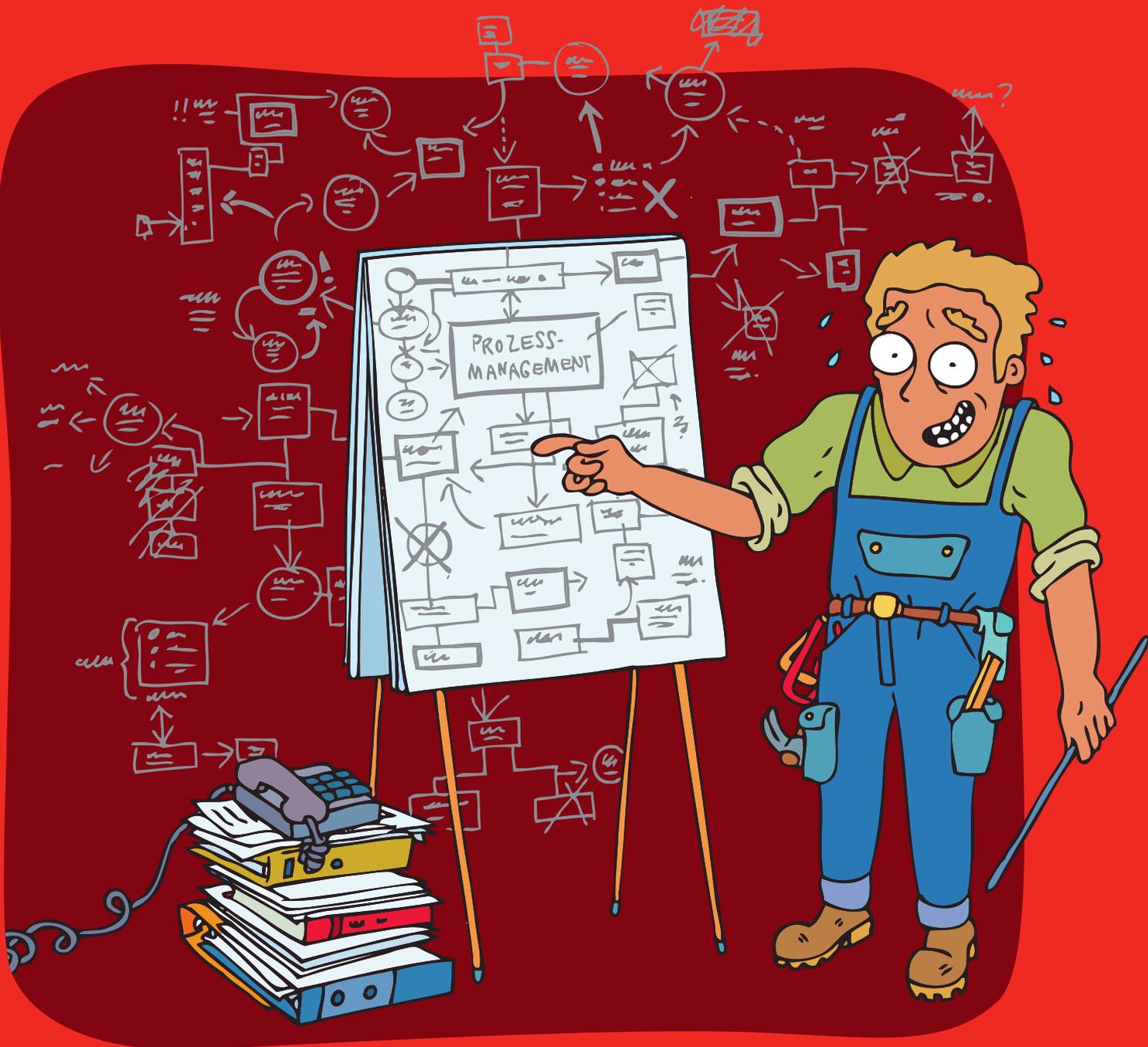
Klaus Grawe beschreibt in seinem Konsistenzmodell vier Grundbedürfnisse, die befriedigt werden müssen, damit ein Mensch gesund und arbeitsfähig bleibt. Hierbei handelt es sich um: 1. Bindungsbedürfnis, 2. Bedürfnis nach Kontrolle und Orientierung, 3. Bedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung, 4. Bedürfnis nach Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung. Diese vier Bedürfnisse sind alle gleich wichtig. Ist eines oder mehrere über längere Zeit nicht befriedigt, kann der Mensch krank werden, was von kurzen bis zu langen Absenzen führen kann. Im geschilderten Fall war das Bedürfnis nach Orientierung über längere Zeit gefährdet. Im Coaching wurde neues Verhalten trainiert, so dass der Coachee gelernt hat, das Bedürfnis nach Sicherheit und die anderen drei Bedürfnisse konsistent zu halten. Gesunde, motivierte Mitarbeiter sorgen für gesunde, gewinnbringende Unternehmen.

#### **Gearbeitet wird mit Menschen**

Führung stellt viele Herausforderungen. Führungsarbeit beinhaltet immer eine psychologische Komponente, da mit Menschen gearbeitet wird. Damit Mitarbeiterführung nicht zum Stolperstein wird, unterstützen Führungscoachings mit arbeits- und organisationspsychologischem Fokus eine ganzheitliche Mitarbeiterführung, was für die Unternehmung und deren Mitarbeiter eine Win-win-Situation darstellt.

# Übersicht-Verlieritis

Eine Krankheit, die's bei uns nicht gibt.



Jetzt gewinnen:  
Coaching für Ihr KMU!

Als Unternehmensversicherer kennen wir die Herausforderungen für KMUs. Darum können Sie jetzt wertvolle Beratungstage für Ihr Unternehmen gewinnen. Gleich mitmachen unter [www.oekk.ch/KMU](http://www.oekk.ch/KMU) oder Hotline 0800 822 022. Jede Teilnahme belohnen wir!

**ÖKK**

# Der Traum vom eigenen Business

**Beim Schritt in die Selbständigkeit darf die Personen-Versicherung nicht vergessen werden. Wir haben Reto Giovanoli gefragt, was unbedingt beachtet werden muss.**



**Ich bin Schneiderin und möchte mich selbständig machen. Bisher war ich immer über einen Arbeitgeber versichert. Jetzt muss ich mich selber darum kümmern. Was ist das Wichtigste – auch für einen Ein-Personen-Betrieb?**

Reto Giovanoli\*: Höchste Priorität haben sicher eine Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit sowie eine Unfallversicherung. Denken Sie auch an langfristige Risiken und versichern Sie sich betreffend beruflicher Vorsorge richtig. Das kann über die zweite und/oder dritte Säule geregelt werden.

**Damit mein Lohn bei Krankheit und Unfall gedeckt ist, muss ich also eine Erwerbsausfallversicherung abschliessen. Gibt es für mich eine günstige Minimallösung, die bezahlbar ist?**

In dieser Situation empfehle ich grundsätzlich, eine Summenversicherung abzuschliessen. So sind neben dem Lohn auch Fixkosten versichert. Das ist gerade bei einem Start-up-Unternehmen wichtig, damit die Einbussen im Falle einer Erwerbsunfähigkeit nicht

ins Unermessliche steigen. Bei ÖKK bieten wir unseren Kunden, die den Schritt in die Selbständigkeit wagen, massgeschneiderte Produkte an die den individuellen Bedürfnissen angepasst sind. Die Bedürfnisse unterscheiden sich je nach persönlicher Situation und Branche.

**Möglicherweise werde ich später eine Hilfskraft einstellen. Wie muss ich diese Person versichern?**

Gegenüber Ihren Mitarbeitern haben Sie eine gesetzliche minimale Lohnfortzahlungspflicht, die allerdings den Anforderungen auf dem aktuellen Stellenmarkt nicht entspricht. Deshalb empfehlen wir Ihnen das Risiko einer Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit in der Kollektiven Erwerbsausfallversicherung einzuschliessen. Die Leistungen können dabei abweichen von jenen, die Sie für sich vereinbart haben. Zusätzlich muss diese Person obligatorisch gegen Unfall versichert werden. Wenn die Arbeitszeit weniger als 8 Stunden pro Woche beträgt muss nur das Berufsunfallrisiko versichert werden. Ab einem jährlichen Lohn von 20'881 Franken müssen Sie für Ihre Angestellten zusätzlich die obligatorische Berufliche Vorsorge (BVG) abschliessen.

**Wie kann ich verhindern, dass ich zu hohe Prämien bezahle oder falsch versichert bin?**

Ein regelmässiger Kontakt zu Ihrem Kundenberater ist das Wirksamste um zu verhindern, dass Sie falsch versichert sind. Damit verbunden ist das Vertrauen, das Sie haben müssen um sicher zu gehen, dass sie die «richtige» Prämie haben. ÖKK legt sehr viel Wert auf eine persönliche Beratung. Ihr Berater kann auf Ihre Anliegen eingehen.

\*Reto Giovanoli ist Leiter Unternehmenskunden bei ÖKK.

[www.oekk.ch](http://www.oekk.ch)

**Gewinnen Sie ein Coaching für Ihr KMU**

Sind Sie oder jemand aus Ihrem Bekanntenkreis selbstständig erwerbend? Machen Sie bis Ende Juni an unserem aktuellen Wettbewerb mit und gewinnen Sie ein auf Ihre Bedürfnisse abgestimmtes Coaching von einem von ÖKK unabhängigen Experten. Wie es geht, erfahren Sie unter: [www.oekk/kmu](http://www.oekk/kmu).

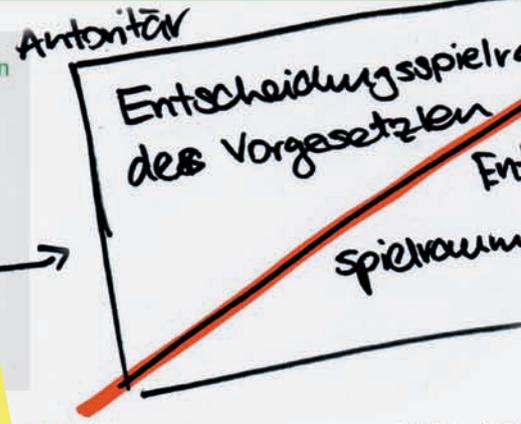


Organisation  
- Struktur  
- Kultur  
- Aufgabe

# PERSONALWESEN und Führung

INHALTSVERZEICHNIS  
FÜHRUNG (SOZIALWISSENSCHAFTEN)  
ARBEITSRECHT  
ZIELE  
+ HAUPTFUNKTIONEN

Verbergen



www.akademie.ch  
Akademie  
St.Gallen -  
mehr Wissen  
garantiert.

engl. human resource management, Abk.: HRM  
auf tretende Funktion, deren Kernaufgaben die  
die Interaktionsthematik sowie die Aktion und  
er Sozial- und Umweltverträglichkeit – auf nac  
bedeutet für die Personalabteilung der Zukun  
erreichen, bedarf es zielorientierter Maßnah  
nehmen wird auch Personalpolitik genannt.  
einem Unternehmensleitbild festgeschriebe

Befristetes Ar  
Art. 334 OR  
Fristablauf  
Zurück gilt OR  
Frist  
gilt?

Die...  
die...  
Der...  
wahr genommen. Diese Mitglieder (Führungskräfte) müssen über bestimmte, organisationspezifische Führungskompetenznachnahme sind die Erfüllung der Vorbildfunktion, das Setzen oder Vereinbaren von Zielen, die Entwicklung von Fähigkeiten, Kennzahlensysteme und über kulturelle Normen, Werte und Standards.<sup>[5]</sup>

## ARBEITSRECHT

In einem arbeitsrechtlich durchnormierten System, wie in Deutschland, muss sich das Personalwesen insbesondere mit den Beschäftigten auseinandersetzen. Es sind zu unterscheiden:

- **Individuelles Arbeitsrecht**, das die Einzelbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern regelt, z. B. Arbeitsvertrag, Schwerbehindertengesetz).
- **Kollektives Arbeitsrecht**, das die Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowie zwischen den Gewerkschaften regelt (Gehaltstarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Manteltarifvertrag), Mitbestimmungsrecht (Betriebsverfassungsgesetz).

## ZIELE

Wirtschaftliche und soziale Prozesse hängen ursächlich miteinander zusammen. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit bewirkt eine längere Betriebszugehörigkeit, langfristige Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter („Talente“) und vermehrtes Interesse an einer schnelleren Reaktion auf Veränderungen am Markt.



# Megatrends und Neuerfindung der Arbeit von HR-Verantwortlichen

**Am 28. Juni 2012 findet in Gossau der 8. Ostschweizer Personaltag statt. Die Diskussionen und Präsentationen drehen sich um die «Zukunft der Arbeit» und die daraus resultierenden Konsequenzen für HR-Verantwortliche.**

**Text:** Christian Jauslin, freicom AG, St.Gallen **Bilder:** zVg

Die Human Resources sind für den Erfolg eines Unternehmens von ganz entscheidender Bedeutung, ob für KMU oder einen global tätigen Konzern. Bei vielen Herausforderungen wie den demografischen Entwicklungen und dem Web 2.0 spielt das Personalwesen eine zunehmend wichtigere Rolle – HR-Verantwortliche müssen Lösungen präsentieren. Solche neuen Unternehmensherausforderungen und -realitäten führen zur Neuerfindung der Arbeit von HR-Verantwortlichen. Am 8. Ostschweizer Personaltag diskutieren HR-Verantwortliche all die relevanten Fragen um das eigene Rollenverständnis, Megatrends, Diversity Management oder auch den energisch ausgetragenen «War for talents». Die Tagung findet am 28. Juni 2012 von 12 bis 18 Uhr im Fürstenlandsaal in Gossau statt.

*links: Florian Galliker, Leiter Human Resources beim Schweizerischen Radio und Fernsehen.*

*rechts: Michael Federer, Leiter Human Resources Management in der Raiffeisen-Gruppe.*

## **Diskussion mit Blick in die Zukunft**

Zu den hochkarätigen Referenten und Podiumsdiskussions-Teilnehmern gehört Markus Jordi, Leiter Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung

der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Er referiert über HR als zentrale strategische Funktion. Der Zukunftsforscher Lars Thomsen wird über acht Megatrends sprechen und zusammen mit Markus Jordi, Daniela Merz, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Dock AG, und Matthias Mölkeney, Gründer und Inhaber der peopleXpert GmbH, über die Chancen und Herausforderungen für das HR-Management im 21. Jahrhundert diskutieren. Spannung ist vorprogrammiert, argumentiert doch Daniela Merz mit dem Hintergrund «Sozialfirma», während Matthias Mölkeney die Sicht des erfahrenen Managers und Mitglieds verschiedener Konzernleitungen einbringt.

Der zweite Referentenblock wird von Yvonne Seitz-Strittmatter, Head Diversity & Family Care der Axa Winterthur, eröffnet. Er behandelt die Erfolgchancen des Diversity Managements. Weiter erläutert Manuel P. Nappo von der Fachstelle Social Media Management der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich das Employer Branding und wie das Web 2.0 erfolg-



Der führende Ostschweizer Online-Stellenmarkt erleichtert Ihnen die Personalsuche. Reduzieren Sie Ihren Aufwand und profitieren Sie von unseren situationsbezogenen Lösungen.

**ostjob<sup>®</sup>.ch**

Die besten Jobs in der Region.

## Führung und Organisation

### Diplom-Lehrgänge der Klubschule Business

- Leadership mit Zertifikat SVF
- Management mit Zertifikat SVF
- Führungsfachfrau/-mann mit eidg. FA
- Technische Kauffrau / Technischer Kaufmann mit eidg. Fachausweis
- KMU-Kompakt
- Projektmanagement mit DIPLOMA
- Personaladministration mit DIPLOMA
- Personalassistent/in mit Zertifikat

Nutzen Sie jetzt die Möglichkeit einer persönlichen und unverbindlichen Beratung oder nehmen Sie an einer Infoveranstaltung teil. Daten zu den Lehrgängen und Infoveranstaltungen finden Sie unter [www.klubschule.ch/business](http://www.klubschule.ch/business).

**Beratung und Anmeldung**  
Tel. 0844 844 900  
[www.klubschule.ch/business](http://www.klubschule.ch/business)

**klubschule**  
**business** **MIGROS**

**LEADER. Das Ostschweizer Wirtschaftsmagazin.**

# Leader lesen LEADER<sup>®</sup>

Thomas Köberl, Abacus Research AG

Wussten Sie schon, dass es nun auch eine Ostschweizer Ausgabe des Standardwerks «Who's who» gibt? Und zwar die Liste unserer Abonnenten. Die führenden Persönlichkeiten unserer Region finden Sie hier – im Magazin oder unter der Leserschaft. Denn wir setzen auf Qualität statt Quantität, auf Klasse statt Masse. – Elitär, finden Sie? Da haben Sie völlig Recht.

[www.leaderonline.ch](http://www.leaderonline.ch)



Lara Stoll, die Schweizer- und Europameisterin im Poetry-Slam.

reich in der Rekrutierung eingesetzt wird. Beide diskutieren zusammen mit Michael Federer, Leiter Human Resources Management der Raiffeisen Schweiz, sowie Florian Galliker, Leiter Human Resources des Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), die daraus resultierenden Lehren für den betrieblichen Alltag.

#### Kompetente Moderation, bewährte Organisation

Die Tagung wird von Prof. Dr. Iwan Rickenbacher, heute Dozent für Politikwissenschaft an der Universität Bern sowie Verwaltungsrat des Medienunternehmens Tamedia und Stiftungsratspräsident der Journalistenschule MAZ, moderiert und durch die Slam-Poetin Lara Stoll eloquent unterbrochen. Der Ostschweizer Personaltag wird wiederum unter dem Patronat der Freien Erfahrungsgruppe Personal Ostschweiz durchgeführt und von freicom, der Agentur für integrierte Unternehmens- und Marketingkommunikation, organisiert. Weitere Informationen und Link zur Anmeldung auf [www.personaltag.ch](http://www.personaltag.ch).

Markus Jordi ist Leiter Human Resources der SBB.



## JA zu BTS und OLS

Erst am 23. September findet die Abstimmung über den Netzbeschluss zu einer neuen Bodensee-Thurta- (BTS) und einer Oberlandstrasse (OLS) statt. Doch bereits seit Wochen kämpfen die Pro- und Contra-Akteure im Thurgau mit viel Engagement. Es scheint einen langen und heissen Abstimmungskampf zu geben. Es geht darum, zwischen



Dr. Sven Bradke  
Wirtschafts- und  
Kommunikationsberater  
Geschäftsführer Media-  
polis AG, St.Gallen

Bonau und Arbon eine vernünftige Strassenverbindung zu schaffen, um die täglichen Staus zu beheben, den Verkehr zu kanalisieren, die Dörfer und Städte mit einer siedlungsnahen Linienführung oder Umfahrung vom unerträglichen Durchgangsverkehr zu entlasten und den Westen des Kantons besser mit dem Osten zu verbinden.

Auf der Schiene wurden in den letzten Jahren grosse Fortschritte erzielt. Jetzt gilt es, auch die Strassenverhältnisse zu verbessern. Die BTS soll eine zweispurige Autostrasse mit einer Höchstgeschwindigkeit von 80 oder 100 km/h werden. So kann der Verkehrsfluss gezielt gefördert und die Verkehrssicherheit in den Dörfern insbesondere auch für Radfahrer und Fussgänger verbessert werden. Die BTS wird grösstenteils tiefer gelegt oder sogar in Tunnels verlaufen. Bezahlt wird sie über die Einnahmen des Bundes aus Strassengebühren.

Nebst der BTS soll auch eine Hauptstrasse zwischen Kreuzlingen und Amriswil namens Oberlandstrasse (OLS) errichtet werden. Auch sie wird einzelne Dörfer umfahren und teilweise ein spezielles Trasseee erhalten. Die maximale Geschwindigkeit beträgt 50 respektive 80 km/h. Finanziert wird sie über leicht erhöhte Thurgauer Strassenverkehrsabgaben.

Insgesamt gesehen ist der Netzbeschluss mit BTS und OLS ein wirklich gutes Projekt. Die Regionen Mittel- und Oberthurgau haben diese Verbindung längst verdient. Zudem wurde bei der Linienführung auf die Interessen der Gemeinden und Anwohner sowie auf die umweltschonende Einbettung geachtet. Letztlich hilft dieses Projekt auch, wirtschaftliche Impulse auszulösen und einer Zersiedlung entgegenzuwirken.

# PIONIERBASIS: Weiterbildung ist Begegnung

Die Experten für unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch – ein neues Zeitalter der Führungskräfteentwicklung hat begonnen.

**Das Team der PIONIERBASIS bringt Führungskräfte aus unterschiedlichen produzierenden Unternehmen an einen Tisch. Gemeinsam werden Anliegen bearbeitet und in weiterer Folge gleich im eigenen Unternehmen umgesetzt. Der Frontalunterricht hat ausgedient. Das beweist das Team der PIONIERBASIS erfolgreich.**

Angefangen hat alles 2007 als Interreg-Projekt Namens «Jahooda» an der FH Vorarlberg. Damals wie heute entwickeln die Unternehmensgründer und Wissenschaftler Martin Meusburger und Patrick Fritz Lösungsansätze für Anliegen aus der Praxis und bringen Unternehmen sowie Experten zusammen. So entstanden die ersten Arbeitskreise mit Führungskräften, die auch heute noch auf Austausch, Begegnung und Kooperation basieren.



**Daniel Pfeifer, R&D Manager, ESCATEC Switzerland AG**

**«Der Arbeitskreis ist eine im Alpenrheintal einmalige Möglichkeit zum ausserbetrieblichen Austausch zu alltäglichen Problemstellungen im Management. Neben der hervorragenden Organisation und den immer interessanten Themen sind es vor allem die gekonnt ausgewählten Gastreferenten, die den Workshop besonders machen.»**



Die Nachfrage war auch nach Ablauf des Hochschulprojektes ungebrochen und so wurde die PIONIERBASIS Anfang 2011 gegründet. Schon im ersten Jahr entwickelte sich das Unternehmen zum führenden Anbieter für überbetrieblichen Austausch in der produzierenden Industrie im deutschsprachigen Raum. «Wir bieten mittlerweile die idealen Rahmenbedingungen in Vorarlberg, der Ostschweiz, Liechtenstein und auch in Süddeutschland für einen professionellen Austausch zwischen Führungskräften: Eine neutrale Plattform mit einer entwicklungsorientierten Arbeits- und Lernkultur» freut sich Geschäftsführer Patrick Fritz über die Entwicklung im letzten Jahr. Führungskräfte namhafter Unternehmen aus der Region berichten über die bereichernde und inspirierende Erfahrung im kollegialen Austausch mit Fachkollegen.

## Über den Tellerrand blicken

PIONIERBASIS steht für Qualität im Austausch mit Experten und Fachkollegen auf einem völlig neuen Niveau. Andere Sichtweisen kennenlernen, sich inspirieren lassen und einmal über den Tellerrand blicken, das erklärt in kurzen Worten was den Teilnehmer oder die Teilnehmerin bei einem Arbeitskreis

erwartet. Außerdem werden bei insgesamt 6 Workshop-Einheiten exzellente Vortragende in den Arbeitskreis mit eingebunden um so den Anstoss für weitere Ideen zu geben. Dabei ist vor allem der Fokus auf die produzierende Industrie als Kern der regionalen Wirtschaft der Garant für einen optimalen «Austausch durch Begegnung».

**Fritz Fahrni, Professor an der ETH Zürich & Universität St.Gallen, ehemals CEO des Sulzer Konzern**

**«Moderierte Arbeitskreise unter UnternehmerInnen zählen für mich zu den wertvollsten Erfahrungen als CEO. Ähnliche Probleme aus verschiedenen persönlichen Blickwinkeln betrachtet und diskutiert, führen zu guten, wirksamen Lösungen und gleichzeitig zu einem wertvollen Netzwerk.»**



#### **Am Puls der Zeit**

Im letzten Jahr konnten neben den Themen Software- und Produktentwicklung, auch die Angebote in den Bereichen Einkauf und Logistik, Produktion, Vertrieb und Unternehmensentwicklung erfolgreich am Markt etabliert werden. Natürlich wird bei

PIONIERBASIS auch auf die aktuellen Problemstellungen der Unternehmen geachtet. Das neueste Angebot, der Arbeitskreis «Human Resource/Personalmanagement», ist in Vorbereitung und startet im September 2012.



Martin Meusburger, Mitbegründer der PIONIERBASIS, im Interview zum neuen Angebot «Human Resource»:

#### **Was war der Anlass für den neuen Arbeitskreis?**

Wir sind überzeugt, dass eine professionelle und inspirierte Personalarbeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Unternehmen der Region ist.

#### **Wie sehen Sie die aktuelle Entwicklung auf dem Personalmarkt?**

Unsere Unternehmen verstehen sich mehr und mehr als Expertenorganisationen. Um an diese Experten heranzukommen bzw. sie im Unternehmen zu halten sind innovative Konzepte im Bereich Personal- & Organisationsentwicklung mit klarem strategischem Fokus notwendig.

#### **Welche Menschen werden mit dem neuen Angebot angesprochen?**

Mit unserem Angebot richten wir uns an die Führungskräfte im Bereich HR/ Personalmanagement. Wer den Austausch mit erfolgreichen Kollegen aus dem Alpenrheintal sucht, der ist bei diesem Arbeitskreis genau richtig. Außerdem bieten wir neben dem Aspekt der Führungskräfteweiterbildung auch eine exklusive Plattform für professionelle Manager aus der Region.

#### **Was erwartet die Teilnehmer/innen bei einem PIONIERBASIS-Arbeitskreis?**

Wir engagieren für unsere Workshops erfahrene Experten aus dem gesamten mitteleuropäischen Raum. Neben praxisbezogenen Fachleuten von Universitäten sind das Manager, die innovative Konzepte in ihren Unternehmen schon umgesetzt haben, aber auch spezialisierte Consultants.

## **PIONIERBASIS**

Die Plattform für überbetrieblichen Austausch

PIONIERBASIS OG, Campus Dornbirn  
Hintere Achmühlerstraße 1, 6850 Dornbirn  
T +43 (0) 5572 401007, info@pionierbasis.com  
www.pionierbasis.com

#### **Factbox zum Arbeitskreis «Human Resource»:**

**Laufzeit:** Von September 2012 bis März 2013 werden sechs eintägige Workshops durchgeführt.

**Startworkshop:** Dienstag, 25. September 2012

**Teilnehmer:** Bis zu acht Unternehmen aus der Region, jeweils ein Mitarbeiter als ständiges Mitglied.

**Anmeldung:** Bis Ende Juni 2012

**Ort:** Bei den teilnehmenden Unternehmen

Weitere Informationen unter: [www.pionierbasis.com/arbeitskreis-human-resource/](http://www.pionierbasis.com/arbeitskreis-human-resource/)

# «Der Bedarf wächst schneller als der Nachwuchs»

**Im Personalvermittlungsbereich gibt es «Giganten», die über Branchengrenzen hinweg im grossen Stil Bewerber und Unternehmen zusammenführen. In Tübach hingegen hat ein ausgesprochener Nischenplayer seinen Sitz: PremiumJob hat sich auf die Vermittlung von medizinischem Fachpersonal spezialisiert. Patrick Möckli, Partner bei PremiumJob, über das Erfolgsrezept des Unternehmens, geplante strategische Partnerschaften und die Frage, ob es Vermittler überhaupt brauche.**

Interview: Stefan Millius Bilder: Bodo Rüedi

**Patrick Möckli, Sie und Ihre Partner haben 2005 damit begonnen, PremiumJob aufzugleisen. Wie lassen sich Charakter und Strategie des Unternehmens zusammenfassen?**

Wir sind gesamtschweizerisch tätig mit etwas stärkerem Fokus auf die Deutschschweiz. Überall, wo Ärzte zu finden sind, finden sich auch unsere Kunden – also Praxen, Spitäler, Labors, Versicherungen, Pharmaunternehmen, Rehabilitationseinrichtungen und so weiter. Die Bewerber stammen aus dem gesamten EU-Raum und der Schweiz, wobei der grössere

Verwaltungen tätig. Das alles sind Arbeitsumfelder, in denen wir selber aktiv unsere eigenen beruflichen Erfahrungen gesammelt haben.

**Und wie hat sich Ihr Geschäftsfeld seither entwickelt?**

Das Wachstum war und ist äusserst erfreulich. Aktuell sind wir in einer Phase, in der wir praktisch keine Akquisition betreiben. Die Nachfrage ist derart gross. Natürlich möchten wir dies ändern und planen einen weiteren Personalausbau. Aktuell sind wir auf der Suche nach einer medizinerfahrenen Persönlichkeit für eine Teilzeitstelle.

## «Aktuell sind wir auf der Suche nach einer medizinerfahrenen Persönlichkeit für eine Teilzeitstelle.»

Teil aus den Deutsch sprechenden Ländern rekrutiert wird. Da bei den Ärzten ein vergleichsweise höherer Arbeitsortwechsel üblich ist, stammen einzelne beispielsweise aus Österreich, sind heute in Spanien oder Dubai tätig und erwägen einen Wechsel in die Schweiz. Aufgrund des trockenen Ärztemarktes in der Schweiz beträgt die Vermittlungsquote an ausländischem Personal mehr als 50 Prozent.

**Wie sind Sie damals überhaupt auf die Nische mit medizinischem Personal gestossen?**

Unsere Erfahrung und eine rudimentäre Marktanalyse haben Verschiedenes ergeben. Zum einen, dass die Medizin und insbesondere der Bereich Ärzte bei unserem Start praktisch gar nicht abgedeckt wurden. Zum anderen vertreten wir die Philosophie, dass auch im Kadersegment eine Spezialisierung zugunsten der Kunden und Bewerber nur Mehrnutzen schaffen kann. Wir sind übrigens im kleineren Rahmen ebenfalls für Versicherungen und öffentliche

**Stichwort Erfahrung: Warum braucht es für den medizinischen Bereich überhaupt einen spezialisierten Vermittler? Ein Personalberater im Baubereich muss ja auch nicht zwingend mit Zement umgehen können.**

Man kann sich generell die Frage stellen: Braucht es Vermittler überhaupt? Aber stellen Sie sich eine Praxisgemeinschaft mit zwei oder drei Ärzten vor, die weiter wachsen will. Heute ist es teilweise so, dass diese auf Inserate in der Schweiz null Rücklauf erhalten. Hier fehlen den Besagten einfach die Ressourcen für die Suche. Oder wenn ein grosser Player einen jüdischen Arzt einstellen möchte oder ein anderer einen serbokroatisch sprechenden Psychiater, dann benötigt dies voraussichtlich etwas vertiefere Marktkenntnisse.

**Dazu kommt, dass dieses Premiumsegment wohl sehr anspruchsvoll ist.**

Genau. Oft kommt es vor, dass wir die Kandidaten über Wohnungsmarkt, Steuersituation, Sozialversicherungen, Schulumfeld für die Kinder informieren, bevor wir über die detaillierten Arbeitsbedingungen



*Patrick Möckli: «Wegen der grossen Nachfrage müssen wir praktisch keine Akquisition betreiben.»*



#### Zur Person

Patrick Möckli hat verschiedene Funktionen in der öffentlichen Verwaltung bekleidet, war Leiter der Schadenabteilung einer grösseren Krankenversicherung und hat Care-Management-Teams aufgebaut und geleitet. Der eidg. dipl. Sozialversicherungsfachmann und Verwaltungsfachmann GFS hat eine Mediationsausbildung an der HSG absolviert. Möckli ist Partner von PremiumJob sowie Inhaber und Geschäftsführer von «careost», die im Bereich Absenz-, Care- und Gesundheitsmanagement tätig ist.

sprechen. Nicht zuletzt können sich zum Beispiel ausländische Ärzte nicht einfach hier niederlassen: Zuerst müssen deren Diplome anerkannt werden – und da sind nicht alle äquivalent zur Schweiz. Und in einer zweiten Phase ist im jeweiligen Arbeitskanton eine Berufsausübungsbewilligung anzufordern.

### «Wir informieren die Kandidaten über Wohnungsmarkt, Steuersituation, Sozialversicherungen und Schulumfeld, bevor wir über die Arbeitsbedingungen sprechen.»

#### Welches sind die grossen Herausforderungen oder Schwierigkeiten in Ihrem Vermittlungsbereich?

Die Bevölkerungszahl nimmt zu, wird anspruchsvoller und älter – der Bedarf nach medizinischen Leistungen steigt noch immer stetig. Der Nachwuchs wächst aber nicht in derselben Intensität, und dies auch nicht im Ausland. Seit den rund sieben Jahren, in denen wir nun in diesem Segment tätig sind, spüren wir, dass es in eigentlich dieser kurzen Zeit schon wieder schwieriger wurde, geeignete Ärzte zu finden.

#### Wie läuft eine durchschnittliche Vermittlung ab, wer kommt auf Sie zu, und wie finden Sie Bewerber beziehungsweise Stellenanbieter?

Auch wir wählen noch die klassischen Kanäle wie Printmedien und Internetbörsen. Durch unsere Spezialisierung sind wir jedoch auch nahe bei Fachverbänden und durch Netzwerke gar bei und in aus-

ländischen Ärztesgesellschaften. Weiter pflegen wir heute Partnerschaften, die wir früher nie für möglich gehalten hätten. So arbeiten wir im Ausland aktuell mit rund sechs Unternehmen zusammen, die alle auch in diesem Segment spezialisiert sind. Vereinzelt geschieht es gar, dass wir damit Personal ins Ausland vermitteln. Gewisse Märkte im Ausland können mit den Konditionen der Schweiz heute bereits mithalten.

#### Finden Ärzte aus allen hierarchischen Stufen und mit unterschiedlichen Motivationen den Weg zu Ihnen?

Natürlich. Beispielsweise, weil sie genug vom eigenen schwierigen gesundheitspolitischen Umfeld haben oder ein Land mit besseren Perspektiven für ihre Kinder suchen. Und dann gibt es natürlich den klassischen Kandidaten, der sich einfach verändern will oder intern nicht weiterkommt.

#### Gibt es bereits spruchreife Pläne zum Ausbau des Angebots oder Einführung zusätzlicher Services auf der Basis der heutigen Strategie?

Mit unserem Mutterhaus – der Personalberatungsgruppe work-shop – verfügen wir in Deutschland bereits über drei Standorte. Hier gilt es, die Synergien noch weiter auszubauen. Die Zusammenarbeit mit den erwähnten Partnerunternehmen im Ausland möchten wir noch weiter ausgestalten und suchen hier auch weitere strategische Partnerschaften. Weiter decken wir heute ja nur den fachärztlichen Teil im Gesundheitsbereich ab. Es gibt aber auch noch die Pflegeberufe, Therapeuten, Laborangestellte (BMA) und viele weitere.

# PK-Bezugsstrategie: Was Klein- und Familienunternehmen wissen sollten

**Die berufliche Vorsorge in der Schweiz bietet vielseitige Möglichkeiten, mit einem durchdachten Vorsorgeplan, gezielten Einkäufen und verschiedenen Kapitaloptionen die unternehmerischen sowie privaten Steuern zu optimieren und finanziell flexibel zu bleiben.**

von Kristi Leibur und Dr. Jaap van Dam\*

Die Vorteile der Pensionskasse (PK) sind bekannt: Die Beiträge und Einkäufe in die 2. Säule reduzieren die ordentliche Einkommenssteuer und die Auszahlungen werden zu einem reduzierten Sondersatz versteuert. Dadurch lässt sich die jährliche Steuerbelastung sowohl während der Erwerbstätigkeit als auch nach der Pensionierung deutlich reduzieren – um jährlich bis zu 25%.

## Die Qual der Wahl

Für Sie als Inhaber einer Einzelfirma stellt sich nun die Frage, was klug und sinnvoll ist: ein Anschluss bei der 2. Säule und/oder bei der 3. Säule (individuelle Vorsorge). Die 2. Säule ist immer dann empfehlenswert, wenn Risikoleistungen gefragt sind (für Partner und/oder Kinder) oder der Unternehmerlohn langfristig über 150'000 Franken pro Jahr liegt.

Je nach PK und Firmengrösse sind innerhalb der steuerrechtlichen Schranken zahlreiche massgeschneiderte Lösungen denkbar. Für die Bezugsstrategie relevant sind die Definition und Höhe des versicherten Lohns, die Höhe der gewählten Beitragssätze und Leistungen, das Beginn- und Endalter, das Generieren von Einkaufspotenzial im Beitragsprimat oder die Wahl eines Leistungsprimats mit obligatorischen Nachzahlungen.

## Eine Frage der Qualität

Für erfolgreiche Vorsorgeentscheidungen brauchen Sie einen PK-Partner, der zu Ihrem Unternehmen passt. Um den besten zu finden und mit diesem Ihre Bezugsstrategie gezielt umzusetzen, lohnt es sich, einen erfahrenen, unabhängigen Vorsorgeberater beizuziehen.

Für Klein- und Familienunternehmen kommen sowohl Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen als auch Branchen- und Verbandskassen in Frage. Offertvergleiche sind zwar wichtig, sagen jedoch längst nicht alles aus. Bei der Wahl der PK sollten Sie auf deren Ausrichtung und das primäre Ziel der Trägerschaft (Bank, Versicherung, Branchenorganisation, Berufsverband) achten. Zudem empfehlen wir, die Vermögenslage und die bisherige Geschäftspolitik der PK kritisch zu hinterfragen.

## Was den Erfolg ausmacht

Wesentlich für eine erfolgreiche Bezugsstrategie ist die vollständige Übersicht über die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ihrer Firma. Dies insbesondere kurz vor Jahresende oder vor Abschluss des Geschäftsjahres. Hier haben viele Kleinunternehmen in der Praxis noch Nachholbedarf: Der Jahresabschluss liegt oft erst im Folgejahr vor und es entstehen Verzerrungen, weil Privat- und Firmenbezüge vermischt wurden.

Ebenfalls zentral ist, dass Sie bereit sind, aufgrund der provisorischen Kennzahlen die geplanten Massnahmen wie etwa einen Einkauf in die Vorsorgeeinrichtung noch im laufenden Geschäftsjahr umzusetzen. Nur so werden diese auch im geplanten Jahr steuerwirksam. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist also eine gewisse Liquiditätsreserve, damit Sie die PK-Einzahlungen vornehmen können.

## Gut beraten, wer sich gut beraten lässt

Für die gelungene Planung und Umsetzung einer umfassenden Bezugsstrategie ist es für Sie als Firmeninhaber entscheidend, dass Sie einen vertrauensvollen Partner an Ihrer Seite wissen. Dieser soll einen Gesamtüberblick über den Geschäftsablauf haben, das nötige Fachwissen vorweisen, eine ausgewiesene Praxiserfahrung mitbringen und ausserdem innovative Ideen liefern. Vor allem bei KMU oder Familienunternehmen kommt einer solchen Vertrauensperson eine zentrale Koordinationsrolle zu.



\* Kristi Leibur (PwC Zürich) und Dr. Jaap van Dam (PwC St. Gallen) betreuen Personen und Firmen aus der Deutschschweiz und dem Ausland mit eigener Pensionskasse oder mit Anschluss an eine Sammelstiftung bei sämtlichen Vorsorgeanliegen.  
kristi.leibur@ch.pwc.com, jaap.van.dam@ch.pwc.com;  
Telefon 058 792 72 00.

# EU-Personenfreizügigkeit: Informiert sein lohnt sich.

**Seit dem 1. April 2012 gilt die EU-Verordnung 883/2004 auch für die Schweiz. Als Unternehmer mit Mitarbeitenden aus dem nahen Ausland tun Sie gut daran, die steuerlichen, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen aus der Personenfreizügigkeit zu kennen und Ihre Mitarbeitenden dem richtigen Sozialversicherungssystem zu unterstellen. So können Sie kostspielige Haftungsfälle vermeiden.**

Von Manuela Hutter Chalmers und Brigitte Zulauf\*

Seit das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU in Kraft ist (1.6.2002), hat die Mobilität zugenommen. So beschäftigen zahlreiche Schweizer Unternehmen Mitarbeitende aus dem nahen Ausland. Andererseits arbeiten viele Schweizerinnen und Schweizer meist zeitlich befristet im Ausland. In beiden Fällen sollte Sie das neue Regelwerk interessieren.

Davon nicht betroffen ist vorerst das Verhältnis der EFTA-Staaten untereinander. Für diese gilt weiterhin die alte Verordnung 1408/71. Beide Verordnungen gelten für Schweizer und EU-Bürger. Ebenfalls weiterhin nicht erfasst sind Drittstaatsangehörige.

## Die Neuerungen – ein Beispiel

Was sich mit der neuen EU-Verordnung ändert, zeigt das folgende Beispiel: Ein deutscher Spezialist ist für ein Schweizer Unternehmen tätig und arbeitet einen Tag von zu Hause aus. Seine Familie lebt in Frankfurt.

Nach alter Verordnung ist dieser Mitarbeiter dem Sozialversicherungssystem von Deutschland unterstellt, da er einen Tag pro Woche an seinem Wohnort arbeitet. Als Schweizer Arbeitgeber müssen Sie die Sozialversicherungen für ihn also in Deutsch-

land abrechnen. Nach neuer Verordnung können Sie den Mitarbeiter den Schweizer Sozialversicherungen unterstellen, da dieser die wesentliche Tätigkeit nicht am Wohnort ausübt.

## Unterstellung genau prüfen

Die neue Verordnung enthält eine Übergangsregelung. Danach können Sie die alte Verordnung 1408/71 noch für weitere zehn Jahre anwenden, falls sich die Situation nicht ändert. Sie müssen deshalb nicht nur die neue, sondern auch die alte Verordnung sowie die ursprüngliche Situation Ihrer Mitarbeitenden kennen. Aus der Praxis wissen wir, dass auch die alte Regelung nicht allen Unternehmen bekannt ist.

Als Schweizer Arbeitgeber sollten Sie Mitarbeitende, deren Sozialversicherungsunterstellung in einen anderen Staat fallen könnte, zu allfälligen Nebentätigkeiten befragen. Dazu gehören vor allem Grenzgänger, Mitarbeitende mit Wohnsitz im Ausland, ausländische Verwaltungsräte und Mitarbeitende, die im Ausland arbeiten, aber von Ihnen bezahlt werden. Ist ein Mitarbeiter nämlich falsch unterstellt, kann bei Unfall, Krankheit, Invalidität oder Tod für Sie ein Haftungsfall mit hohen Folgekos-

	Alte EU-Verordnung		Neue EU-Verordnung	
	Tätigkeit in einem Staat	Tätigkeit in mehreren Staaten	Tätigkeit in einem Staat	Tätigkeit in mehreren Staaten
<b>Unterstellung</b>	am Erwerbort	am Wohnort, falls dort eine Tätigkeit ausgeübt wird; falls nicht, am Sitz des Arbeitgebers bzw. am Ort der Haupttätigkeit für Selbstständigerwerbende	am Erwerbort	am Wohnort, falls dort eine wesentliche Tätigkeit ausgeübt wird (≥ 25%)

ten entstehen. Ein solcher tritt dann ein, wenn keine Versicherung für die Leistungen aufkommen will und Ihr Unternehmen bezahlen muss.

Für unser Beispiel heisst das: Mit der Übergangsfrist könnten Sie den Mitarbeiter für weitere zehn Jahre in Deutschland abrechnen – falls er dies wünscht und die Situation gleich bleibt. Sobald sich etwas ändert, müssen Sie die Situation unter der neuen Verordnung prüfen. Eventuell lohnt es sich, den Mitarbeitenden gleich unter den neuen Bestimmungen in der Schweiz zu versichern.

**Risiken gezielt vermeiden**

Sie als Arbeitgeber sollten die Situation Ihrer Mitarbeitenden genau kennen, um eine Falschunterstellung und damit kostspielige Haftungsfälle zu verhindern. Sie können den Versicherungsschutz im Arbeitsvertrag an die Informationspflicht des Mitarbeitenden knüpfen oder diese im Personalreglement festhalten und bei den allfällig betroffenen Personen eine jährliche Befragung durchführen. Zudem ist es wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeitenden darauf sensibilisieren, Sie bei Veränderung der Berufs- oder Wohnverhältnisse umgehend zu informieren.



Manuela Hutter Chalmers  
Buchführung  
und Beratung,  
PwC St. Gallen



Brigitte Zulauf  
Leiterin Buchführung  
und Salär-  
administration,  
PwC Zürich

Anzeige



**IVECO**  
**Stöcklin**

**DOOSAN**

**Küng** LOGISTIK –  
CENTER AG

Nutzfahrzeuge  
Gabelstapler  
Service Dienstleistungen  
Mieten

**Voll auf der Höhe mit  
Produkt und Service.**

Niederstettenstr. 13 • 9536 Schwarzenbach • 071 929 55 44 • info@kuengag.ch • [www.kuengag.ch](http://www.kuengag.ch)

# Wie man aus Angestellten Mitunternehmer macht

**Prisca und Walter Urs Koller sind überzeugt: Ein Unternehmer kann viel mehr erreichen, wenn er sein Unternehmertum auf viele Schultern verteilt. Deshalb bieten sie seit vier Jahren das Unternehmensspiel «PRO4S-MEMO» an, das bis dato gegen 200 Firmen geholfen hat, das Verständnis für Unternehmertum bei den Mitarbeitenden zu wecken, vom KMU bis zum internationalen Big Player. Neu bietet PRO4S auch massgeschneiderte Lösungen für Grosskonzerne an – mit «train the trainer» werden firmeninterne Führungskräfte und Spezialisten geschult, die dann ihr «eigenes PRO4S-MEMO» an verschiedene Einheiten weitergeben können.**

## Vom Spiel in den Kopf

Unternehmerische Visionen und Strategien gibt es viele, doch bleiben die meisten auf Managementstufe stecken oder sind bloss Papiertiger. Sie schaffen es nicht in die Köpfe und Herzen der Belegschaft. Häufig fehlt es auch an gelebter Zusammenarbeit und wertschätzendem Dialog im Betrieb. Prozesse und Abhängigkeiten im Unternehmen erlebbar und erfahrbar machen, ist daher die Grundlage des Unternehmensspiels «PRO4S-MEMO».

## Keiner zu klein

«Die Idee, unsere Ansätze, die wir schon in einem Buch skizziert haben, in ein Spiel zu verpacken, kam uns 2008», sagt Prisca Koller. Mit dieser Form sei es möglich, Wissen auf lockere Art vom CEO bis zum Lehrling zu vermitteln, Erlebnisse zu schaffen und Diskussionen zu fördern. Heute, vier Jahre später, haben bereits gegen 200 Firmen ihren Angestellten spielerisch vermittelt, was es heisst, unternehmerisch zu denken – vom Coiffeursalon bis zum Weltkonzern.

## Aha-Erlebnisse en masse

Das Beispiel eines Finanzinstituts zeigt, dass das Spiel auch durch Nachhaltigkeit überzeugt: So wurde der Marketingabteilung bewusst, dass die Mitarbeiter an der Front förmlich mit neuen Massnahmen bombardiert wurden, sodass sie keine Chance hatten, alle Neuigkeiten neben der täglichen Arbeit umzusetzen. «Das war ein Aha-Erlebnis aus der Praxis, das dank der Diskussion im Spiel ermöglicht wurde», erinnert sich Walter Koller an ein Beispiel, das stellvertretend für viele ähnliche steht.

## Befähigung zur Selbstbefähigung

Als aktuellste Ausbaustufe von PRO4S MEMO bietet PRO4S das Modul «train the trainer» an. Damit wer-

den Mobilisierer wie Unternehmer, Führungskräfte, Trainer, Coaches und Vertriebspartner befähigt, in ihrem Betrieb selbst ein PRO4S-MEMO-Spiel zu leiten und zu begleiten. «Gerade für grössere Unternehmen eine ideale Möglichkeit, mit eigenem Personal verschiedenste Abteilungen, Stufen oder Teams mit PRO4S MEMO zu mehr Unternehmertum zu motivieren», ist Prisca Koller überzeugt.

## Statements

*«Durch die Simulation der Unternehmensentwicklung im Zeitraffer und strukturierter Kommunikation wächst bei den Führungskräften rasch ein gemeinsames Bild und umfassendes Verständnis der betriebswirtschaftlichen und finanziellen Zusammenhänge.»*

**Stephan Naef, CFO Aebi Schmidt Holding AG, CFO of the Year 2012**

## Warum «PRO4S MEMO» und wie funktioniert es?

Mit PRO4S MEMO mobilisieren Sie Menschen für die Entwicklung Ihres Unternehmens. Rasch, interaktiv und wirkungsvoll. Das Ganze sieht wie eine Art kundenspezifisch anpassbares «Monopoly» aus. Figuren, Würfel, Geld, Spielregeln und ein Unternehmensmodell bilden die Grundlage. Auf Karten gedruckte Aufgabenstellungen stecken den Rahmen ab.

Im Zeitraffer wird die Entwicklung eines Unternehmens erlebt und simuliert. Die Teams müssen Produkte entwickeln, verkaufen, Aufträge abwickeln und Geld verdienen. Betriebswirtschaft und die eigenen betrieblichen und finanziellen Zusammenhänge werden so rasch und spielerisch erlernt, und jeder im Unternehmen spricht anschliessend dieselbe bildhafte Sprache.



«Ich will mich ganz herzlich für die zwei spannenden Tage bedanken: Es hat enorm inspiriert! Ich jedenfalls bin brutalst mobilisiert und begeistert von den PRO4S-Ansätzen und von Euch.»

**Roland Schegg,**  
Senior Manager PricewaterhouseCoopers

«PRO4S MEMO zeigt die Werttreiber für eine erfolgreiche Unternehmensführung ganz neu auf. Mit dem Spiel können sämtliche Stufen in die Gesamtabläufe eingebunden, mobilisiert und damit zu mitgestaltenden, 'Unternehmern' gemacht werden. Ich bin begeistert!»

**Christoph Meier, Delegierter des**  
Verwaltungsrates GWP Insurance Brokers AG

«Dank der Workshops wurde im Kader eine wesentlich gezieltere Diskussion in Sachen Führung möglich. PRO4S MEMO hat aufgezeigt, worauf es ankommt, wo Gefahren lauern können und welche Zusammenhänge entscheidend auf den Erfolg einwirken.»

**Titus Ladner, Geschäftsleiter architekten : rlc ag**

«Wir konnten die Wirkung von sich verändernden Märkten und Regeln im Spiel erfahren. Es bringt Themen auf den Punkt, regt den Dialog positiv an, hebt die Wichtigkeit aktiver Führungsarbeit hervor und lässt den gemeinsamen «Spirit» sich weiter entwickeln.»

**Hans Holzer, Leiter Personal**  
Müller Martini Buchbinde-Systeme AG

«PRO4S MEMO hat auch den letzten Teilnehmer mobilisiert, aktiv an teilzunehmen. Das Spiel deckt das ganze Spektrum der Betriebsführung ab – von kleinen Detailproblem bis hin zum klugen strategischen Vorgehen.»

**Reini Waldburger,**  
Inhaber Architekturbüro Waldburger Herisau

«Meine Begeisterung kennt keine Grenzen. Keinesfalls abschätzbar ist die immense Arbeit, die im PRO4S MEMO steckt. Unzählige «Spielvarianten» erlauben einen uneingeschränkten Einsatz und Nutzen für alle Branchen. Da drin steckt wirklich für jeden etwas.»

**Fredi Indermaur, CFO Sankt Galler Stadtwerke**

«PRO4S MEMO zeigte uns auf nie langweilige Art, wie ein Unternehmen funktioniert – und wie es auf sich ändernde Einflüsse reagieren kann oder soll. Der entstandene Dialog und die Veranstaltung selbst haben das Verständnis für unternehmerische Prozesse auf allen Stufen nachhaltig gefördert.»

**Natal Schnetzer,**  
Verleger Unternehmermagazin LEADER

«PRO4S MEMO ist eine hervorragende Toolbox mit zahlreichen ausgeklügelten Werkzeugen. Jedes kann den Kundenwünschen entsprechend eingesetzt werden. Diess geleitete Lernspiel kann einen grossen Beitrag zur Konzentration der Teamenergie auf gemeinsame Ziele leisten – ich kann diesen Einsatz nur weiterempfehlen.»

**Norbert Hess,**  
Trainer Nokia Siemens Networks Academy

«Ich finde Eure Idee, das Unternehmertum in spielerischer Form zu erlernen, einfach genial. Die Umsetzung mittels PRO4S MEMO ist ausgezeichnet gelungen. Ich bin begeistert und überzeugt, dass diese Art des Lernens sehr erfolgsversprechend ist. Vor allem die Speicherung von Aha-Effekten und Zusammenhängen ist nachhaltig.»

**Roland Rubin, Leiter Einkauf Spitalregion**  
Rheintal Werdenberg Sarganserland

#### Über PRO4S

Seit über einem Jahrzehnt setzt PRO4S & Partner GmbH als Unternehmensberater und Trainingspartner auf die erfolgswirksame Orchestrierung der Menschen in Organisationen. Zusammen mit Ihrem Führungsteam und Ihren Mitarbeitern lösen wir einen Mobilisierungsschub in Ihrer Organisation aus. Die Spielentwickler von PRO4S MEMO, Prisca Koller und Dr. Walter Urs Koller, sind geschäftsführende Partner und Mitinhaber der PRO4S & Partner GmbH.  
[www.pro4s.com](http://www.pro4s.com)

#### Interessiert?

**Gerne begeistern wir Sie persönlich.**

Die PRO4S MEMO Entwickler  
walter.koller@pro4s.com, Mobil: +41 79 600 49 40  
prisca.koller@pro4s.com, Mobil: +41 79 315 08 36  
Höhenweg 1, CH-9200 Gossau / St. Gallen  
Telefon: +41 71 385 58 80  
[www.pro4smemo.com](http://www.pro4smemo.com)

# Je grüner, desto besser

**Nachdem die St.Galler Jungunternehmer Ivan Cossu und Fabio Mätzler (\*1989) im Frühjahr 2011 ihre Idee, ein Golfshirt mit abgestuften Farben je nach Handicap auf den Markt zu bringen, realisiert hatten, konnten sie im ersten Betriebsjahr bereits rund 700 Stück ihrer «Green Jacket Polos» verkaufen. Auf die Golfsaison 2012 starten sie durch – mit einer überarbeiteten Kollektion und neuen Plänen für funktionale Golfprodukte.**

Text: Stephan Ziegler Bilder: zVg

Wer unter den Golfreunden kennt es nicht, das legendäre «Green Jacket», das jährlich beim US-Masters in Augusta an den besten Spieler verliehen wird? Und weil das Turnier bereits seit 1934 ausgetragen wird, lautet die Subline unter dem Markenlogo «Green Jacket» auch ungeniert: «Competition. Since 1934.» «Ja, da haben wir uns etwas aufs Eis gewagt», lacht Fabio Mätzler, der das gleichnamige Ostschweizer Label 2011 mit Geschäftspartner Ivan Cossu gegründet hat. «Aber der Slogan ist einprägsam – und stimmt natürlich, auf das originale Green Ja-

cket bezogen.» Was die Ostschweizer Green-Jacket-Polos auf alle Fälle mit dem originalen Green Jacket gemeinsam haben, ist die Farbe grün: Denn je nach Handicap kann sich ein platzreifer Golfer ein Polo-shirt in einem von fünf verschiedenen Grüntönen – je besser, desto heller – anziehen – ähnlich wie beim Judo, wo die Farbe des Gürtels signalisiert, welche Kampfstärke der Träger aufweist. Die Shirts gibt's für Damen, Herren und Junioren beiderlei Geschlechts. Bereits im ersten Betriebsjahr konnten Cossu und Mätzler, die das Label zusammen neben Arbeit und

*Fabio Mätzler  
und Ivan Cossu.*





Studium in der Freizeit aufgebaut haben, von ihren Golfshirts der ersten Generation rund 700 Stück absetzen. Jetzt, auf die neue Saison hin, haben sie die Kollektion überarbeitet: «Die wichtigste Neuerung ist, dass wir den Lieferanten sowie das Herstellungsmaterial gewechselt haben – die Shirts werden nun nicht mehr in Korea, sondern in der Türkei hergestellt. Zudem bestehen die neuen Polos nicht mehr aus Baumwolle, sondern aus einer synthetischen Funktionsfaser.» Das bedeutet wohl einen höheren Stückpreis, aber auch eine höhere Qualität – und eine höhere Lieferbereitschaft: «Der neue Hersteller ist in der Lage, auch kleine Chargen zu liefern – und zwar schnell», erklärt Cossu. Dann werden die Shirts der Saison 2012 nicht mehr aus mercerisierter Baumwolle, sondern aus einem qualitativ hochwertigen, atmungsaktiven Synthetikstoff hergestellt, der sowohl vor UV-Strahlen schützt wie auch ein ausgeglichenes Klimamanagement ermöglicht. Der Verkaufspreis von knapp hundert Franken bleibt gleich. Dass die beiden Ostschweizer auch auf Details achten, beweisen nicht nur ein gelungener Internetauftritt und mit Liebe gestaltete Werbematerialien, sondern auch die fünf verschiedenen Hangtags, die an jedem Shirt hängen und Hochwertigkeit vermitteln sollen. Eines davon duftet sogar: «Wir sind das erste Modelabel in der Schweiz, das eine solche Innovati-

on wagt. Als Vorbild hierzu dienen uns Abercrombie & Fitch, die ihre Shops in den USA mit ihrem eigenen Duft besprühen und somit Marketing auf verschiedenen Sinnesebenen anstreben», sagt Cossu. Man soll also schon von Weitem riechen, wo es Green-Jackets-Shirts zu kaufen gibt.

Auch im Bezug auf den Vertrieb haben die beiden einen grossen Schritt getan: Die Poloshirts sind ab sofort in neun verschiedenen Shops erhältlich – in sechs Pro-Shops (Niederbüren, Waldkirch, Domat-Ems, Erlen, Breitenloo und Gams), zwei Athleticum-Filialen (Basel und Bussigny) sowie im Golfer's Megastore Malans. Und sogar einer der grössten deutschsprachigen Online-Golfshops, golf-shop.de, will die Shirts «Designed in Switzerland» in sein Sortiment aufnehmen. Ist Green Jacket damit über den Berg? «Nein, Geld verdienen wir damit noch keines», sagt Cossu. «Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dieses Jahr gegen 1500 Shirts zu verkaufen. Damit erreichen wir den Break-even.»

Neben Green Jacket haben die beiden nimmermüden Jungunternehmer bereits eine neue Golfidee in petto, die den Golfmarkt wohl mächtig durcheinanderbringen wird. Mehr möchten die beiden heute noch nicht verraten – nur soviel: «Das neue Produkt wird im Herbst vorgestellt und auf Frühling 2013 in den Golfshops erhältlich sein.» Man darf gespannt sein.





## MEHR GOLF FÜR DIE SCHWEIZ.

Die Credit Suisse engagiert sich seit über 25 Jahren im Golfsport.

So unterstützt die Credit Suisse den Schweizerischen Golfverband, das Omega European Masters, das Bad Ragaz PGA Seniors Open, die Credit Suisse Challenge, das ZurichOpen und die Swiss PGA.

[credit-suisse.com/sponsoring](http://credit-suisse.com/sponsoring)



## Wo Birdie und Bogey keine Fremdwörter sind

Golf erfreut sich immer grösserer Beliebtheit. Die Kombination aus Konzentration, sportlicher Fitness und der Bewegung in der freien Natur macht den Golfsport attraktiv. Ob als Zuschauer bei einem Profiturnier oder aktiver Spieler – Golf ist sehr abwechslungsreich und spannend. Die Ostschweiz bietet eine Vielzahl hervorragender Golf-Clubs. Die Auswahl an Golfplätzen reicht von der Driving-Range für den Feierabend-Abschlag bis zum luxuriösen Golf-Club mit allem Komfort.

Text: Daniela Winkler Bilder: zVg

Anzeige

Golf Gonten AG · 9108 Gontenbad · T 071 795 40 60 · [www.golfplatz.ch](http://www.golfplatz.ch)

### Spielend erholen...

#### Attraktives Einsteigerpaket

- › 15 Golf-Lektionen à 25 Min.
- › 1200 Bälle auf der Driving Range
- › Leihschlägerset bis zur Platzreife
- › Regel- und Etikettkurs mit Prüfung
- › Benützung der Übungsanlage
- › Benützung der 5-Kurzloch-Golfanlage
- › 9-Loch Übungsrunde vor Platzreife-Prüfung in Begleitung eines Handicap-Spielers
- › 3 Greenfees nach best. Platzreife-Prüfung
- › attraktives Anschlussangebot

**ab CHF 780.-** pro Person (CHF 150.-/pro Kind für Familien)



#### Neues, modernes Restaurant!

- › gemütliches Ambiente
- › herrliche Aussicht
- › saisonale Gerichte

# Einziges Fünfstern-Superior-Anlage der Schweiz

Der 18-Loch-PGA Championship Course des Grand Resort Bad Ragaz bietet alles, was das Golferherz begehrt. Eingebettet in eine traumhaft schöne Parklandschaft und umgeben von zwei eindrücklichen Bergmassiven stellt der von Don Harradine gestaltete Course immer wieder Herausforderungen der besonderen Art.

Die Tradition des Golfsports in Bad Ragaz ist über 100 Jahre alt, aber heute noch unterliegt so manches Golfer-Ass dem besonderen Charme dieser Anlage. Das liegt sicherlich an der ausgezeichneten Golfplatzpflege, der intakten Parklandschaft, dem fantastischen Baumbestand oder den natürlichen Wasserhindernissen. Die Golfanlage findet sich stets unter den Top-Plätzen der Schweiz, wurde 2009 zum Swiss Golf Course of the year gewählt, ist Mitglied von Leading Golf Courses Switzerland und wurde durch den Bundesverband als einzige Golfanlage der Schweiz mit 5\* Superior ausgezeichnet. Das Golf Restaurant mit Sonnenterrasse wurde von Gault Millau Schweiz mit 13 Punkten ausgezeichnet.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18-Loch PGA Championship Course  
 Par: 70  
 Slope-/Course rating: 125/70.1  
 Länge: 5700 m  
 Platzreife: Handicap-Limit: 30.0

Golf Club Bad Ragaz  
 Hans-Albrecht-Strasse, 7310 Bad Ragaz  
 Tel. 081 303 37 17, golfclub@resortragaz.ch  
 www.resortragaz.ch

# Für Beginner und Fortgeschrittene

Spieler jeder Stärke sind auf dem 9-Loch-Executive-Course bestens aufgehoben. Mit einer Länge von 3728 Metern (Par 62), ermöglicht der Parcours Golfbeginnern mit absolvierter Platzreife schon sehr früh, die Faszination Golf am Platz zu erleben. Für Fortgeschrittene bietet der Platz perfekte Spiel- und Trainingsmöglichkeiten. Die grosszügige Übungsanlage mit ihren 20 gedeckten und den rund 50 Rasenabschlagsplätzen rundet das herrliche Trainingsvergnügen ab. Mit einer Infrastruktur auf dem neusten Stand bietet die Golf Academy nicht nur Einzellektionen, sondern auch verschiedene Gruppenkurse an. Im Golf Bistro des Golf Club Heidiland geniesst man kulinarische Kreationen auf der sonnigen Terrasse. Der köstliche Golfer's Lunch und die entspannte Atmosphäre machen das Golf Bistro zur Genussoase für die Mittagspause – ob für Golfer oder Nicht-Golfer.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 9-Loch Executive Course  
 Par: 62  
 Slope-/Course rating: 104/60.0  
 Länge: 3728 m  
 Platzreife: Handicap-Limit PE

Golf Club Heidiland  
 Maienfelderstrasse 50, 7310 Bad Ragaz  
 Tel. 081 3033700, gcheidiland@resortragaz.ch  
 www.resortragaz.ch

# Mit Blick in die Bergkulisse

Das Rheintal gibt dem Golfclub Gams-Werdenberg seine Unverwechselbarkeit: eine imposante Bergkulisse, Wälder und Wiesen, die bis zu zehn Kilometer breite offene Grünfläche. Der 18-Loch-Parcours des Golfclubs Gams-Werdenberg ist einer der sehr jungen Clubs, er wurde erst im Juni 2008 eröffnet. Er zeichnet sich insbesondere durch sehr lang gezogene Fairways aus. Als Hindernisse wurden kleine Seen, Bunker und ein Biotop angelegt. Die beim Bau

des Golfplatzes angepflanzten Bäume sind noch zu jung, um spielerisch wirkliche Herausforderungen darzustellen. Durch das flache Gelände des Rheintals sucht man auch Hügel weitgehend vergeblich. Nichtsdestotrotz bietet der Golfclub Gams-Werdenberg Jung und Alt und Spielerinnen und Spielern jeder Spielstärke eine abwechslungsreiche Herausforderung.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18-Loch-Anlage

Par: 72

Slope-/Course rating: 125/124

Länge: 6045 m

Platzreife: Platzreifeproofung eines anerkannten Golfpros und eine Mitgliedschaft in einem Club

Golfclub Gams-Werdenberg

Haagerstrasse

9473 Gams

Tel. 081 7724000

info@golfgams.ch

www.golfgams.ch

# Idyll an der Thur

Der Ostschweizerische Golfclub (OSGC) in Niederbüren gehört zu den idyllischsten Golfplätzen der Schweiz. Der Platz ist in den Grünstreifen zwischen der breiten Thur und einer waldreichen Hügellandschaft eingebettet. Die Vielfalt der Natur zeigt sich auf der Anlage in den schönsten Landschaftsformen und -varietäten: Weiher, Wald, Bäume, Wiesen. Und vor allem auffallend unterschiedliche Vogelarten geben dem Golfplatz einen besonderen Wert. Seine Topografie macht den Golfclub auch spannend: Auf einigen Bahnen bildet die Thur eine natürliche, oftmals unterschätzte Grenze. Die Greens sind teilweise gross und wellig. Fairwaybunker und gut platzierte Greenbunker erfordern ein strategisches Spiel.

Der sehr lang gestreckte 18-Loch-Kurs des Clubs existiert seit 1948 – und ist damit einer der ältesten Golfclubs der Schweiz – und bietet seinen Besuchern entspannten und anspruchsvollen Golfsport in schönster Naturumgebung.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18-Loch-Platz

Par: 72

Slope-/Course rating: 135/71.7

Länge: 5876 m

Platzreife: Zulassung HCP 30

Ostschweizerischer Golf Club Niederbüren

9246 Niederbüren, Tel. 071 4221856

osgc@bluewin.ch, www.osgc.ch



# RANGE ROVER EVOQUE

## THE POWER OF PRESENCE

Er ist äusserst erfolgreich unterwegs, seit der ersten Stunde. Er kommt gut an, als 3-Türer Coupé genauso wie als 5-Türer. Und er hinterlässt einen starken Eindruck, wo auch immer er auftaucht. Nur gerade 435 cm lang, wird der Range Rover Evoque mit seinem unverkennbaren Design, seiner erstaunlichen Wendigkeit und seinem luxuriösen Interieur auch Sie vom ersten Moment an überzeugen. Erleben Sie die unwiderstehliche Präsenz des kleinsten, kompaktesten und effizientesten Range Rover aller Zeiten bei einer Probefahrt, jetzt bei uns. Preis ab Fr. 44'700.–.



**Emil Frey AG, Autopark Ruga St. Gallen**

Molkenstrasse 3-7, 9006 St. Gallen, Telefon 071 228 64 64, [www.emil-frey.ch/autopark](http://www.emil-frey.ch/autopark)

RANGE ROVER EVOQUE



# Sandbunker, Bäche und Biotope

Der Golfpark Waldkirch ist eine Golfanlage mit 36 Loch, einem grossen Übungscenter mit 3-Loch-Kurzplatz sowie einem öffentlichen Restaurant. Er befindet sich mitten in den sanften, saftiggrünen Hügeln des Fürstenlandes, der reizvollen Region zwischen St.Gallen und Wil. Immer wieder lockern kleine Wäldchen das Gelände auf. Natürlich beeinflusst die Umgebung auch den Spielverlauf: Flache Abschnitte finden sich im Golfpark Waldkirch ebenso wie von Hügeln bestimmte Bahnen.

Neben dem 18-Loch-Kurs gehören auch zwei 9-Loch-Golfplätze sowie ein 3-Loch-Kurzplatz zur Infrastruktur der Anlage. Vor allem der lange Kurs dürfte anspruchsvollen Golfern das Herz höher schlagen lassen: Gleich sieben Doglegs erschweren die Annäherung an die Greens. Zusätzlich werden sie durch einige Sandbunker, mehrere Bäche und zahlreiche Biotope geschützt. Anfänger können ihre Technik auf der grossen Driving Range mit über 100 Abschlagplätzen trainieren. Dazu kommen zwei Putting Greens und drei Chipping Greens.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18- und 9-Loch-Plätze

Par: 70/35

Slope-/Course rating: 130, 129/69.1, 70.2

Länge: 5580 m, 2758 m

Platzreife: 18 Loch: Platzreife eines Schweizer Golfclubs, 9 Loch: auch Platzreife eines ausländischen Golfclubs gültig

Golfpark Waldkirch

Moos, 9205 Waldkirch

Tel. 071 4346767, [info@golfwaldkirch.ch](mailto:info@golfwaldkirch.ch)

[www.golfwaldkirch.ch](http://www.golfwaldkirch.ch)

# Hoher Freizeit- und Erholungswert



Der Golfpark Waldkirch ist eine Golfanlage mit 36 Loch, einem grossen Übungscenter mit 3-Loch-Kurzplatz sowie einem öffentlichen Restaurant. Er befindet sich mitten in den sanften, saftiggrünen Hügeln des Fürstenlandes, der reizvollen Region zwischen St.Gallen und Wil. Immer wieder lockern kleine Wäldchen das Gelände auf. Natürlich beeinflusst die Umgebung auch den Spielverlauf: Flache Abschnitte finden sich im Golfpark Waldkirch ebenso wie von Hügeln bestimmte Bahnen.

Neben dem 18-Loch-Kurs gehören auch zwei 9-Loch-Golfplätze sowie ein 3-Loch-Kurzplatz zur Infra-

struktur der Anlage. Vor allem der lange Kurs dürfte anspruchsvollen Golfern das Herz höher schlagen lassen: Gleich sieben Doglegs erschweren die Annäherung an die Greens. Zusätzlich werden sie durch einige Sandbunker, mehrere Bäche und zahlreiche Biotope geschützt. Anfänger können ihre Technik auf der grossen Driving Range mit über 100 Abschlagplätzen trainieren. Dazu kommen zwei Putting Greens und drei Chipping Greens.

## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18

Par: 71

Slope-/Course rating: 142 / 71.2

Länge: 5694 m

Platzreife: Spielerlaubnis ab Handicap 36.0

Golfclub Erlen

Schlossgut Eppishausen, 8586 Erlen

Tel. 071 6482930, [info@erlengolf.ch](mailto:info@erlengolf.ch)

[www.erlengolf.ch](http://www.erlengolf.ch)

# Im Dreieck St.Gallen, Konstanz und Zürich

An prächtiger Lage unweit vom Untersee finden Mitglieder und Gäste der Golfanlage Lipperswil eine perfekte Mischung aus Sport, Erholung und Komfort, die ihresgleichen sucht. Dank der Nähe zu Zürich, St.Gallen und Konstanz hat Erlen ein grosses Einzugsgebiet und ist bei Golfreunden aus diesen Regionen sehr beliebt und in kurzer Zeit erreichbar.

In Lipperswil wird jedes Spiel zum Golferlebnis:

Mit insgesamt 27 Löchern bietet die weitläufige Golfanlage viel Abwechslung und Herausforderung für alle Spielstärken. Und wer unter fachkundiger Anleitung sein Handicap verbessern oder das Golfspielen erlernen möchten, dem stehen die Golfprofessionals gerne mit Rat und Tat zur Seite. Bei jedem Besuch lädt das Clubhaus mit öffentlichem Restaurant und grosser Sonnenterrasse zum Verweilen ein.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 27, Plätze Schwarzebach, Burkert & Feldgarten (3x9)

Par: Schwarzebach 36, Burkert 37, Feldgarten 35

Slope-/Course rating: 127/72.3

(Schwarzebach & Burkert)

Länge: Schwarzebach 3029 m, Burkert 3136 m, Feldgarten 2918 m

Platzreife: Erforderlich auf Feldgarten.

Handicap 36 auf Schwarzebach & Burkert

Golfclub Lipperswil

Golfpark 1, 8564 Lipperswil

Tel. 052 7240110, kontakt@golfswitzerland.ch

[www.golfclub-lipperswil.ch](http://www.golfclub-lipperswil.ch)

## Moorlandschaft mit Säntisblick

Die traumhafte 18-Loch-Anlage in Gonten ist eingebettet in sanfte Hügel und eine einzigartige Moorlandschaft. Der Ausblick in die nahe Bergwelt und die umliegenden Streusiedlung des Appenzellerlandes verleihen dem Platz zusätzlich einen besonderen Charme und heben ihn von anderen Golfanlagen ab. Vom Gelegenheitsgolfer bis zum Club-Mitglied, vom Neuling bis zum Profi, von Jung bis Alt – auf dem Golfplatz Gonten sind alle Gäste herzlich willkommen. Die gelebte Gastfreundschaft und die familiäre Atmosphäre machen den Besuch auf dem Golfplatz Gonten zu einem besonderen Erlebnis.

Mit der Realisation eines neuen Restaurants im Frühling 2012 ergänzte der Golfclub sein Angebot und macht so für die Besucher den Aufenthalt auch in gastronomischer Hinsicht sehr attraktiv. Dies gilt selbstverständlich auch für Nicht-Golfer, die eine hervorragende Küche in angenehmem Ambiente, abseits von Strassen- und Fluglärm, geniessen wollen.



## Facts & Figures

Anzahl Löcher: 18-Loch-Platz

Par: 70

Slope-/Course rating: 122.0/67.1

Länge: 5260 m

Platzreife: schweizerische Platzreife über 9-Loch erforderlich

Golfclub Appenzell

Kaustrasse 1, 9108 Gontenbad

Tel. 071 7954060, [pro@golfplatz.ch](mailto:pro@golfplatz.ch)

[www.golfplatz.ch](http://www.golfplatz.ch)

# in kürze

LEADER

## › Vershobener «Raketenstart» im Grand Casino St. Gallen

Das Grand Casino St. Gallen plant die Einführung eines neuen Spieltyps. «Rocket 7» heisst das Zauberwort, das zusätzliche Umsätze generieren soll. Es handelt sich um eine vereinfachte Variante des in Las Vegas gepflegten «Craps», eines Würfelspiels, das, wie auf Anfrage zu erfahren war, «Action, Spass und Unterhaltung für jung und alt» bringe. Der Start von «Rocket 7» sei eine Premiere für die Schweiz, wurde vom Grand Casino im März 2012 ausserdem mitgeteilt. Am 10. April hätte die Rakete im Rahmen eines Medienempfangs fulminant abheben sollen. Der Prosecco für den Event war wohl schon kühlgestellt, als die akkreditierten Pressevertreter eine unerwartete Absage erteilte: Wenige Tage vor dem Ereignis teilte die Casino-Direktion mit, der Empfang müsse verschoben werden, weil «die Behörden bis jetzt leider keine Genehmigung für Rocket 7 erteilt haben». Die zuständige Spielbankenkommission trete, wurde später dazu noch erklärt, erst im Laufe des Monats Mai zusammen, um die anstehenden Geschäfte zu behandeln.

Offensichtlich hat das Grand Casino in der Vorfreude auf das neue Würfelspiel ein etwas gar hohes, nicht von allen Beteiligten mit derselben Begeisterung aufgenommenes Tempo vorgelegt. «Macht nichts, dann lassen wir ‚Rocket 7‘ halt im Juni steigen», sagt die Eventabteilung des Casinos dazu auf Anfrage. Dass die Bewilligung kommt, gelte als sicher; es handle sich wohl mehr um eine Formalität. So warten wir gespannt auf eine neue Einladung und wünschen dem Grand Casino, dass die Würfel in die gewünschte Richtung fallen mögen.

## › Wechsel im Verwaltungsratspräsidium der HRS-Gruppe

Der Thurgauer Ständerat Roland Eberle hat am 1. Mai 2012 das Verwaltungsratspräsidium der HRS Holding AG, Frauenfeld, übernommen. Er löste Rainer Sigrist ab, der bis 2008 Mitbesitzer und während 20 Jahren in verschiedenen Funktionen in der Unternehmensgruppe tätig war.

# Die Globalisierung der Märkte ist kein Fluch

**In der freien Marktwirtschaft sind mehr Menschen zu Wohlstand gekommen als in jedem anderen System.**

**Das tut den Sozialisten weh.** von Roland Rino Büchel

Der Sozialismus ist ein theoretisches Modell. Der Kapitalismus musste nicht erfunden werden. Hätte einer es getan, er wäre entweder als Unmensch hingestellt oder für verrückt erklärt worden. Gerade weil sie ein Erfolg ist, können viele Politiker die freie Marktwirtschaft nicht ausstehen. Der Kapitalismus überzeugt nicht auf dem Papier, sondern durch seine realen Ergebnisse. Trotz aller Fehler und Exzesse bringt er unsere Welt vorwärts. Manchmal gibt es harzige Phasen – wie gerade jetzt.

### «Gutmenschen» haben Hochkonjunktur

Die Politiker, welche sich als «Gutmenschen» sehen, haben darum Hochkonjunktur. Kapitalismus-Bashing kommt an. Auch für ihre unsinnigsten Aussagen werden keine Belege verlangt. Wie sehen die Fakten aus? Vor 20 Jahren lebten mehr als zwei Fünftel der Weltbevölkerung von weniger als 1.25 Dollar am Tag; heute ist es noch ein Fünftel.

Auch die UNO bestätigt offiziell, dass in den vergangenen 50 Jahren die weltweite Armut stärker zurückgegangen ist als in den 500 Jahren davor. In gut zehn Jahren hat sich das Bruttosozialprodukt der Welt verdoppelt. Die Globalisierung der Märkte ist kein Fluch. Sie ist ein Segen.

Quasi vor unserer Haustüre gibt es den direkten Vergleich zwischen dem Sozialismus und der (einigermassen) freien Marktwirtschaft: Nach dem Krieg probierte Deutschland zwei komplett verschiedene Wege aus. Im Westen führte das bald zum Wirtschaftswunder, im sozialistischen Osten zum Totalbankrott.

Ein anderes Beispiel: Erinnern Sie sich noch an die marktfeindlichen Propheten, die den Südasiaten vor wenigen Jahrzehnten gewaltige Hungersnöte voraussagten? Heute sind diese Länder drauf und dran, ihre ehemaligen Kolonialmächte zu überholen. Auch die Ärmsten der Armen profitieren: Die Kindersterblichkeit sank in den betroffenen Ländern massiv, die Lebenserwartung stieg um Jahre.

### 11 Milliarden in alle Himmelsrichtungen

Die afrikanischen und die zentralamerikanischen Staaten liessen sich während dieser Zeit vom Westen und vom Norden helfen. Allein die Schweiz wendet Milliardenbeträge für die so genannte internationale Zusammenarbeit auf. In den kommenden vier Jahren schicken wir 11,35 Milliarden Franken in alle Himmelsrichtungen, um «Hilfe» zu leisten.

Zu viel «gute» Umverteilung ist schlecht und beraubt die Empfänger der Möglichkeit, sich so zu entwickeln wie die aufstrebenden Staaten Asiens.



Der Rheintaler Roland Rino Büchel ist SVP-Nationalrat und Mitglied der Aussenpolitischen Kommission.

# Oper, Tanz und Konzert im Klosterbezirk

**Vom 22. Juni bis 6. Juli 2012 finden die siebten St.Galler Festspiele statt. Ein Gespräch mit Werner Signer, geschäftsführender Direktor Konzert und Theater St.Gallen, über den Erfolg des Programmkonzepts und die Bedeutung von Kulturevents als Kundenbindungsinstrument für KMU.**

**Interview:** Daniela Winkler **Bilder:** Toni Suter, t&t Fotografie

## **Werner Signer, welche Bedeutung haben die St.Galler Festspiele heute in der Ostschweiz?**

Als wir die St.Galler Festspiele vor gerade einmal sieben Jahren gegründet haben, war uns klar, dass die Welt nicht darauf gewartet hat, dass es neben den zahlreichen bereits existierenden Festivals im Sommer noch ein weiteres gibt. Wir haben daher von Beginn an auf eine klare Inhaltlichkeit gesetzt, die zusammen mit der Tradition des Klosterbezirks und dem, was hier an Ausstrahlungskraft vor Ort existiert, einen Kontrapunkt zu all den auswechselbaren Festspielen setzen kann. Das heisst, dass wir bei der Programmation in den drei künstlerischen Bereichen der St.Galler Festspiele Oper, Tanz und Konzert stets eine inhaltliche Verbindung zum Ort, zu den umliegenden Sakralbauten und zur Geschichte dieser Stätten schaffen.

## **Dieses Konzept hat zu einer hohen Akzeptanz bei Politik, Kirche und Sponsoren geführt.**

Zum Glück – auf deren Unterstützung konnten wir aufbauen. Zu Beginn war die Frage existenziell, ob wir überhaupt Sponsoren für unsere Idee gewinnen können. Heute sind wir in der wunderbaren Situation, dass wir mit allen Sponsoren die Verträge wiederum verlängern konnten, was ein grosses Bekenntnis zu den Festspielen ist und uns ungemein freut. Und nicht zuletzt hatten wir im letzten Jahr mit 14 000 Zuschauern und einer Auslastung von 95 Prozent bei der Openair-Opernaufführung und 100 Prozent bei der Tanzproduktion einen tollen Zuspruch.

## **Und wohin läuft die Entwicklung?**

Waren die Festspiele zu Beginn hauptsächlich in der Region ein Thema, so sind wir inzwischen international geworden, haben aber dennoch die feste Verankerung vor Ort beibehalten, was uns immer ein zentrales Anliegen war und ist. Wir haben also Besucher aus der Stadt und dem Kanton St.Gallen, aber auch Gäste aus dem europäischen Ausland. Die Medien sind schnell auf die Festspiele aufmerksam gewor-

den, und wir konnten das Echo in den letzten Jahren um ein Vielfaches steigern. Es freut uns sehr, dass das Konzept aufgegangen ist und sich der steinigere, aber nachhaltige Weg auszahlt.

## **Die St.Galler Festspiele sind heute mehr als ein Anlass für Theater- und Opern-Interessierte ...**

...denn der Klosterbezirk, UNESCO-Weltkulturerbe, ist mit der Kathedrale für die Oper eine ausserordentlich beeindruckende Spielfläche. Die Atmosphäre auf dem Klosterhof vor, während und nach den Aufführungen ist einmalig. Man hat dort die Leichtigkeit der lauen Sommernächte in würdiger Umgebung, die internationale Qualität der Operninszenierung mit herausragenden Solisten und spannenden Ideen, wie man die Werke an diesem einmaligen Ort zeigen kann – und in diesem Jahr nicht weniger als drei Chöre, viele Tänzer und ein gross besetztes Sinfonieorchester. Das alles schafft ein Erlebnis, das voller Kraft und Emotionen ist.

## **Veranstaltungen sind eine gute Plattform für persönliche Begegnungen und interessanten Austausch. Auch auf geschäftlicher Ebene?**

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das angesprochene Erlebnis etwas ist, was Firmen und ihre Kunden auf einer ganz anderen Stufe als im Geschäftsalltag zusammenbringt. Das ist eben etwas, was Theater kann: die Menschen emotional mitnehmen und etwas geben, was im Alltag oft zu kurz kommt. Das gemeinsame Erleben schafft auch im geschäftlichen Bereich eine Ebene, auf der man sich in einem ganz anderen Rahmen begegnen kann. Das schafft Raum für neue, gemeinsame Perspektiven.

## **In welchem Rahmen können diese Kundenevents stattfinden?**

Wir bieten Firmen, die Events im Rahmen der Festspiele veranstalten wollen, die Möglichkeit, unsere Zeltbauten auf dem Klosterhof und dem angrenzenden Hof sowie den Pfalz Keller gratis zu nutzen. Dort

*Die Operninszenierung der  
St.Galler Festspiele im Jahr 2011  
vor der eindrucklichen Kulisse  
der Kathedrale.*





ABACUS   
version internet

## ABACUS gratuliert allen nominierten Unternehmen

ABACUS Business Software bietet alles, für jedes Business, jede Unternehmensgrösse:

- > Auftragsbearbeitung
- > Produktionsplanung und -steuerung
- > Service-/Vertragsmanagement
- > Leistungs-/Projektanrechnung
- > E-Commerce und E-Business
- > Adressmanagement und Workflow
- > Archivierung
- > Rechnungswesen/Controlling
- > Personalwesen
- > Electronic Banking
- > Informationsmanagement

[www.abacus.ch](http://www.abacus.ch)



kann man individuelle Cateringangebote buchen. Für Gruppen bieten wir einen Rabatt bei den Ticketpreisen an und unterstützen sie gern bei der Planung und Bewerbung des Events, sei es mit Texten, Bildern oder der Koordination mit externen Partnern. Unseren Sponsoren offerieren wir zusätzlich Werkeinführungen und wenn möglich Backstageführungen, sodass der Festspielbesuch zu einem Gesamterlebnis wird.

#### **Zum Schluss: Was ist Ihr persönlicher USP der St.Galler Festspiele?**

Ich bin der Meinung, dass es die Mischung ist: die besondere Atmosphäre auf dem Klosterhof, die sommerliche Leichtigkeit einer Openair-Veranstaltung, die Wertigkeit und hohe künstlerische Qualität der Opernproduktion – das alles zusammen ermöglicht eine starke emotionale Erfahrung, die den Gästen im Gedächtnis bleibt.

#### **Kultureller Höhepunkt des Sommers**

Über 14 000 Besucher haben im vergangenen Jahr die Vorstellungen vor, in und um die Kathedrale in St.Gallen besucht. Sie haben sich mittlerweile zum kulturellen Höhepunkt des Sommers entwickelt. Im Mittelpunkt der Aufführungen 2012 steht Hector Berlioz' Oper «La Damnation de Faust», die das menschliche Erleben der hellen und dunklen Momente in einer faszinierenden Bilderdichte ausbreitet. Drei Chöre, zahlreiche Tänzer sowie ein gross besetztes Sinfonieorchester sind neben den drei Protagonisten an der Aufführung beteiligt. Tanzvorstellungen in der Kathedrale und hochkarätige Konzerte ergänzen das Programm. Tickets unter +41 71 242 06 06, Ticketportal (Hotline) 0900 101 102. [www.stgaller-festspiele.ch](http://www.stgaller-festspiele.ch).

## Wo liegt der Skandal?

Die Behindertenverbände haben gegen Einsparungen bei den persönlichen Auslagen für Heimbewohner im Kanton St.Gallen das Referendum ergriffen. Sie werfen der Regierung und dem Kantonsrat vor, auf dem Buckel der Ärmsten skandalös zu sparen und damit die st.gallischen Heime zu Armenhäusern zu machen.



Marc Mächler  
Kantonsrat, Kantonalparteipräsident FDP

#### **Landesweit höchste Beiträge**

Bei derartiger Polemik tut man gut daran, die Fakten einmal genauer zu analysieren. Derzeit erhalten Bewohner von St.Galler Alters- und Behindertenheimen monatlich 530 Franken für ihre persönlichen Auslagen. Der Ansatz für Personen in Pflegeheimen liegt bei 397 Franken. Damit leistet sich St.Gallen zusammen mit den finanzstarken Kantonen Zürich und Zug die landesweit höchsten Beiträge. In den umliegenden Ostschweizer Kantonen liegen diese Beiträge deutlich tiefer. Im Thurgau zum Beispiel werden Beiträge zwischen 234 und 390 Franken ausbezahlt. Die Kürzung ist für die Betroffenen hart, aber vertretbar und fair. Denn es gibt keine Gründe, weshalb die Beiträge im Kanton St.Gallen derart viel höher sein müssten als in unseren Nachbarkantonen. Sollte der St.Galler Souverän der Gesetzesänderung zustimmen, würden die monatlichen Zahlungen noch 464 bzw. 348 Franken betragen. Das sind immer noch zwischen 6 und 20 Prozent mehr als in den Kantonen Luzern, Graubünden und Aargau, die von der Regierung als Referenzwerte herangezogen worden sind. Im Ostschweizer Vergleich fallen die reduzierten St.Galler Beiträge im Vergleich zum Thurgau sogar noch zwischen 16 und 32 Prozent höher aus. Somit darf man festhalten, dass selbst mit der Rund-12-Prozent-Kürzung die st.gallischen Beiträge immer noch deutlich über unseren Nachbarkantonen liegen.

#### **Armenhäuser**

Wo liegt hierin nun der angebliche Skandal der Behindertenverbände? Aus meiner Sicht nirgends – oder haben Sie schon einmal gehört, dass die Thurgauer Heime wegen den deutlich tieferen Beiträgen Armenhäuser seien? Aus diesem Grund empfehle ich – wie die Regierung und der Kantonsrat – an der Abstimmung vom 17. Juni 2012 ein Ja zu dem VI. Nachtrag zum Ergänzungsleistungsgesetz.

# Wir und die Deutschen

**Der «Blick» wollte es genau wissen: Wie stehen die Schweizer zu den Deutschen, die in den letzten Jahren zu Tausenden hierhin gezogen sind? Ein Drittel der Befragten findet, es habe zu viele Deutsche in der Schweiz. Zwei Drittel meinen: Der Deutschenanteil ist gerade richtig. Immerhin.**

von Stephan Ziegler

Stellen Sie sich vor, Sie werden im Spital, am Telefon oder in der Gartenbeiz nicht mehr auf Schweizer- oder Hochdeutsch angesprochen, sondern wieder im Kauderwelsch, wie es vor einiger Zeit üblich war... Die Schweiz kann sich keine besseren Zuwanderer vorstellen als die Deutschen: Sie sind uns wesensähnlich, fleissig, leistungswillig, gut ausgebildet – und viel weniger gewaltbereit als die Zuwanderer, die vor Jahren aus nicht christlichen Gefilden in die Schweiz geströmt sind.

Man sägt nicht an dem Ast, auf dem man sitzt: Auf diese Formel könnte man unser Verhältnis zu den Deutschen herunterbrechen. Denn wir verdanken den Deutschen einen guten Teil unseres Wohlstandes, den sie mitgeholfen haben zu vermehren – Glück für uns, Pech, auf der anderen Seite, für Deutschland. Ob im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, auf dem Bau, in der Industrie, im Dienstleistungssektor oder im Management: Ohne die Deutschen liefе zwar nicht gerade nichts mehr, aber viel, viel weniger. Im Gegensatz zu anderen Volksgruppen belasten sie zu-

dem unseren Sozialstaat nicht – und auch nicht unsere Gefängnisse, in denen weder Schweizer- noch Hochdeutsch noch sonst eine germanische oder romanische Sprache die meistgehörte ist.

Da die Überbevölkerung trotz aller Liebe zu den Deutschen nicht wegdiskutiert werden kann, gilt es, Lösungen zu finden, die das Leben auf dem engen Raum der Schweiz wieder angenehmer machen. Die Anwendung der Ventilklausel durch den Bundesrat ist ein augenwischerischer, weil winziger Schritt in die richtige Richtung. Erfolgsversprechender wären Ausschaffungen von abgewiesenen Asylbewerbern und straffälligen Ausländern sowie eine Begrenzung der Einwanderung auf die alten EU-Länder, ebenso wie die Rückführung von arbeits- und anpassungsunwilligen Gästen in ihre Heimat. Kurz: Es gilt, die Einwanderung in den Sozialstaat oder in Gefängnisse zu unterbinden und eine Ent-rümpelung der beiden vorzunehmen.

Die Deutschen sind dabei, um es deutsch und deutlich zu sagen, unser allerkleinstes Problem.

## Pimp yo Biz!

Frei übersetzt: Motzen Sie ihr Geschäft auf! Gemeinhin wird damit mehr Umsatz durch Marketingmassnahmen oder neue Produkte verstanden. Doch es ginge viel einfacher. Setzen Sie doch einmal den Hebel bei den Verlusten an. Gerne geht vergessen, dass

dieser Hebel der Grösste ist, denn jeder abgeschriebene Franken geht nahezu 100% zu Lasten Ihres Gewinns. Wer also präventiv mit risikoadäquaten Bonitätsauskünften und mittels optimierten Inkassoabläufen Verluste vermeidet, hat am Ende wesentlich



mehr in der Kasse. What yo w8ting 4? Lassen Sie sich beraten!

Was denken Sie? mail to: [guido.scherpenhuyzen@st.gallen.creditreform.ch](mailto:guido.scherpenhuyzen@st.gallen.creditreform.ch)



## LEADER 4/2012

**Magazin LEADER**  
MetroComm AG  
Zürcherstrasse 170  
Postfach 349  
9014 St. Gallen  
Telefon 071 272 80 50  
Fax 071 272 80 51  
[leader@metrocomm.ch](mailto:leader@metrocomm.ch)  
[www.leaderonline.ch](http://www.leaderonline.ch)

<b>Verleger:</b>	Natal Schnetzer
<b>Redaktion:</b>	Richard Ammann (Leitung) <a href="mailto:rammann@metrocomm.ch">rammann@metrocomm.ch</a> Dr. Stephan Ziegler Stefan Millius Daniela Winkler
<b>Autorin in dieser Ausgabe:</b>	Patricia Fent
<b>Fotografie:</b>	Bodo Rüedi Philipp Baer
<b>Herausgeberin, Redaktion und Verlag:</b>	MetroComm AG Zürcherstrasse 170 9014 St. Gallen Tel. 071 272 80 50 Fax 071 272 80 51 <a href="http://www.leaderonline.ch">www.leaderonline.ch</a> <a href="http://www.metrocomm.ch">www.metrocomm.ch</a> <a href="mailto:leader@metrocomm.ch">leader@metrocomm.ch</a>
<b>Geschäftsleitung:</b>	Natal Schnetzer <a href="mailto:nschnetzer@metrocomm.ch">nschnetzer@metrocomm.ch</a>
<b>Verlags- und Anzeigenleitung:</b>	Martin Schwizer <a href="mailto:mschwizer@leaderonline.ch">mschwizer@leaderonline.ch</a>
<b>Marketingservice/ Aboverwaltung:</b>	Irene Hauser <a href="mailto:sekretariat@metrocomm.ch">sekretariat@metrocomm.ch</a>
<b>Abopreis:</b>	Fr. 60.– für 18 Ausgaben
<b>Erscheinung:</b>	Der LEADER erscheint 9x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben
<b>Gestaltung/Satz:</b>	Tammy Rühli <a href="mailto:truehli@metrocomm.ch">truehli@metrocomm.ch</a>
<b>Produktion:</b>	Sonderegger Druck AG, Weinfelden

LEADER ist ein beim Institut für geistiges Eigentum eingetragenes Markenzeichen. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernimmt der Verlag keine Haftung.

ISSN 1660-2757

**metro**  
**comm**

# Zukunft der Arbeit – Konsequenzen für HR-Verantwortliche

## 8. Ostschweizer Personaltag

Donnerstag, 28. Juni 2012, von 12.00 bis 17.45 Uhr  
Fürstenlandsaal, Gossau SG

### Patronat



Prof. Dr. Iwan  
Rickenbacher



Florian  
Galliker



Markus  
Jordi



Daniela  
Merz



Michael  
Federer

### Haupt-Sponsor



Die besten Jobs in der Region.



Yvonne  
Seitz-Strittmatter



Manuel  
Nappo



Lara  
Stoll



Lars  
Thomsen



Matthias  
Moelleney

### Medienpartner

LEADER

Details und Online-Anmeldung  
[www.personaltag.ch](http://www.personaltag.ch)

Laufende Informationen  
[twitter.com/personaltag](https://twitter.com/personaltag)

ostschweizer  
**personaltag**





## **DIE ZUKUNFT IHRES KMU KÖNNEN WIR NICHT PLANEN. ABER PROGRAMMIEREN.**

Machen Sie Ihr KMU fit für die Zukunft – mit ABACUS vi. Diese neu entwickelte Software passt sich perfekt den Bedürfnissen eines modernen KMU an. Sie bleiben flexibel, weil Sie online auf sie zugreifen können. Sie ist unkompliziert, weil sie mit vorherigen ABACUS-Versionen kompatibel ist und auf verschiedenen Betriebssystemen läuft. Und sie ist so anpassungsfähig, dass Ihre Geschäftsprozesse noch effizienter ablaufen. Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne beratend zur Verfügung.