

LEADER

DAS OSTSCHWEIZER UNTERNEHMERMAGAZIN

leaderdigital.ch

September 8 / 2024

Preis CHF 8.50

22. Jahrgang

Christian Brenner:

«Digital Shaper
Ostschweiz» 2024

MIT SONDERTEIL
invest@SG



**Sicherheit und Rendite und gleichzeitig von Steuer-
vorteilen profitieren?**

Jetzt Vermögensplan SmartFlex kennenlernen:



Sauber bleiben!

pronto
Wir verstehen mehr
als Reinigung.

pronto-ag.ch

Schwerpunkt Weiterbildung

Wie die Ostschweiz ihren Horizont erweitert

Fokus Consulting & Leadership

Emotionen als Erfolgsfaktor

Digital Conference Ostschweiz

KI im Rampenlicht

THOMANN
NUTZFAHRZEUGE AG
SCHMERIKON · CHUR · FRAUENFELD · ARBON

Engagiert für den Berufsnachwuchs –
als TOP AUSBILDUNGSBETRIEB.



thomannag.com

säntis
der berg

*Ihr Weihnachtsessen hier oben?
Jetzt reservieren!*



Feiern?
Jetzt anfragen

Schon Pläne für Ihr Weihnachtsessen?

Erleben Sie bei uns eine einzigartige Atmosphäre, vom gemütlichen Arvenstübli bis zum Saal für über 200 Personen. Lassen Sie sich von unserer regionalen Küche mit exklusiven Weihnachtsmenüs, geselligem Fondueplausch oder individuellen Kreationen verwöhnen.

Wir freuen uns auf Sie!

Medienvielfalt unter Druck

Freie Medien sind das Rückgrat jeder funktionierenden Demokratie. Doch in den letzten Jahren haben wirtschaftliche Herausforderungen und die Expansion der staatlichen Kommunikationsabteilungen das Gleichgewicht zwischen Journalismus und staatlicher PR verändert.

Ein bedrückendes Beispiel für die aktuellen Schwierigkeiten bietet die Schliessung des Onlineportals dieostschweiz.ch. Der ehemalige Chefredaktor Marcel Baumgartner beschreibt die Lage so: «Die fehlenden Werbeeinnahmen im Online-Bereich führten zu einem Ende nach sieben Jahren. Bislang ist es kaum einer digitalen Publikation gelungen, eine schwarze Null zu erzielen.» Baumgartners Worte spiegeln eine bittere Realität wider: Obwohl häufig Interesse an Medienvielfalt bekundet wird, bleibt es oft bei Lippenbekenntnissen, wenn es darum geht, Medien etwa durch Abonnements oder Werbeschaltungen zu unterstützen.

Tatsächlich gerät die Medienvielfalt zunehmend unter Druck: Während private Verlage aufgrund sinkender Werbeeinnahmen und steigender Kosten Redaktionen abbauen, verstärken Städte, Kantone und der Bund ihre Kommunikationsabteilungen. Dies führt zu einer Verlagerung hin zu mehr Verlautbarungs- statt unabhängigem Journalismus. Was der Kreml mit Gewalt erzwingt, besorgt bei uns der Markt.

Wenn journalistische Redaktionen ausgedünnt werden und die staatliche Kommunikation expandiert, besteht die Gefahr, dass kritische Stimmen leiser werden und der Pluralismus leidet. Eine starke unabhängige Presse ist jedoch unerlässlich, um politische Entscheidungen kritisch zu hinterfragen, Missstände aufzudecken und die Meinungsbildung in der Bevölkerung zu fördern.

Die Schliessung von dieostschweiz.ch ist nur ein Beispiel, das zeigt, wie stark die Medienlandschaft in der Schweiz unter Druck steht. Doch die Schweiz braucht freie Medien. Sie sind das notwendige Korrektiv zu staatlicher PR und garantieren, dass auch in Zukunft die Vielfalt an Meinungen und Perspektiven gewahrt bleibt.

Natal Schnetzer, Verleger



Anzeige



**So fokussiert
wie wir:
Unsere neue
Website**

Wer auf flexible Bürotechnik-Lösungen setzt, bleibt am Markt immer aktuell. Damit wir Ihnen sämtliche Dienstleistungen nach Mass und aus einer Hand bieten können, sind wir voll auf individuelle Lösungen fokussiert.

Diese Art, geradlinig vorwärtszugehen, zeigt sich auch auf unserer neuen Website. Wir sind stolz, auch für komplexe digitale Herausforderungen eine einfache Lösung parat zu haben. Mehr Effizienz am Arbeitsplatz von der IT bis zum Kopierer? Anruf genügt: 071 274 00 80.

Voll fokussiert auf Ihre Anforderungen.

St. Gallen	071 274 00 80
Zizers	081 307 30 30
Scuol	081 850 23 00

Wagner verlagert Aluminium-Druckgussproduktion



Die Wagner AG möchte ihre Kernkompetenzen in Waldstatt fokussieren und gleichzeitig ihr Druckguss-Netzwerk in Rumänien ausbauen. Die Aluminium-Druckgussproduktion soll an die Wagner-Standorte in Rumänien und Indien verlagert werden. Diese Anpassungen könnten zu einem Abbau von bis zu 26 Mitarbeitern im Appenzellerland bis Mitte 2025 führen.

Geplant ist, sich in Waldstatt auf die Kernkompetenzen Thermoplast-Spritzguss, Hybride Lösungen (Metall-Kunststoffverbindungen), CNC-Bearbeitungslösungen und Baugruppenmontage zu konzentrieren und deren langfristigen Ausbau voranzutreiben. Gleichzeitig ist vorgesehen, die energie- und personalintensive Herstellung von Aluminium-Druckgussbauteilen in Waldstatt an die Partnerwerke in Rumänien und Indien zu verlagern.

Die vorgesehenen Anpassungen der Strategie und Organisation der Wertschöpfung in Waldstatt haben drei wesentliche Gründe: Erstens ein sehr hoher Wettbewerbsdruck in der Druckgussindustrie und die anhaltende Tendenz zur Verlagerung der Produktion nach Osteuropa seitens der Kunden aus dem Automobilsektor, die bei Wagner einen Umsatzanteil von mehr als 50 Prozent ausmachen.

Zweitens immer schwierigere Rahmenbedingungen am Standort Schweiz für Aluminium-Druckguss; die im internationalen Vergleich hohen Energie- und Lohnkosten sowie die gleichzeitig mangelnde Verfügbarkeit von Fachkräften stellen eine immer grössere Herausforderung dar. Und drittens sind die Platzverhältnisse am Standort Waldstatt begrenzt. Durch die geplante Verlagerung des Aluminium-Druckgussbereichs würde Fläche frei, speziell für das Wachstum in den eingangs genannten Bereichen

Text: Stephan Ziegler
Bild: zVg

Inhalt

10 Spotlight

Wichtiges in Kürze

12 Verbandelt

Auf einen Kaffee mit René Engetschwiler

14 Vernetzt

Im Chat mit Michael Artho

16 east#digital

Die Ostschweiz 2.0

18 Schwerpunkt Weiterbildung

Wie die Ostschweiz ihren Horizont erweitert

38 Michael Hilti

«Unser Wohlstand ist nicht gottgegeben»

42 Dietmar Grichnik

Sprungbrett für bahnbrechende Start-ups

46 Michael Krueger

Thurgauer Lösung für die ganze Welt

52 Patrick Thoma und Hans Bereuter

Ostschweizer übernehmen
das «Herz» des Schweizer Sports

58 Fokus Consulting & Leadership

Emotionen als Erfolgsfaktor

74 Fachkraft

Dominik Husistein, Kronberg AG

76 Vorschau

WTT Young Leader Award

80 Digital Conference Ostschweiz

KI im Rampenlicht

90 Rückblicke

Digital Conference Ostschweiz, Inspiration-Day,
ProOst, VR-Symposium, Immo Vision, Ostschweizer
Technologiesymposium

96 invest@SG

St.Galler Immobilienmarkt: Wachsender Bedarf,
knappe Ressourcen

130 Schlusspunkt

Pfefferscharf?



30



38

58





66



46



52



80



72



22

Alles, was recht ist

Gleichwertigkeit und Schriftform bei Taggeldlösungen



Wird ein Arbeitnehmer krank, ist der Arbeitgeber für eine beschränkte Dauer zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324a OR). Viele haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, um sich von der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht zu befreien.

Neben der gesetzlichen Lösung sind zwei Regimes möglich: Die Parteien vereinbaren zum gesetzlichen Minimum eine Ergänzung oder einen gleichwertigen Ersatz. Da die Ergänzung unterliegt keiner Form; die Ersatzlösung setzt Gleichwertigkeit und Schriftform voraus.

Gleichwertigkeit ist gegeben, wenn die Versicherung nach einer Karenzfrist von max. drei Tagen während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen 80 Prozent des Lohnes zahlt und der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien trägt. Haben die Parteien nicht vereinbart, dass sich die Lohnzahlung in der Wartefrist auf 80 Prozent beschränkt, sind 100 Prozent des Lohnes geschuldet.

Bezüglich der Schriftform müssen zwingend wesentliche Punkte geregelt werden – versicherte Risiken, Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung, eine allfällige Wartefrist und die Bedingungen der Prämienfinanzierung. Ausreichend ist ein Verweis auf Versicherungsbedingungen oder ein anderes Dokument. Die Vereinbarung muss durch beide Parteien eigenhändig unterzeichnet werden.

Ist das Gleichwertigkeits- oder das Schriftformerfordernis nicht erfüllt, gilt die gesetzliche Regelung.

Michael Kummer, Rechtsanwalt und Notar, Stach Rechtsanwälte AG, St.Gallen



Klartext von Kris: Der Souverän ist das Volk

Es sind wilde Gesellen, vor denen Bundesrat und Beamtenschaft warnen. Dieser Menschenschlag unterläge einem moralischen Risiko, eine bestimmte Versicherungsleistung zweckfremd in Anspruch zu nehmen. Schliesslich seien bei diesen Leuten «die Anreize für ein entsprechendes Verhalten ausgeprägt».

Wer, glauben Sie, ist damit gemeint? Unternehmerinnen und Unternehmer. Wirklich. Ich dachte, ich lese nicht richtig. Kürzlich ging es im Parlament um die Frage, warum Unternehmer zwar in die Arbeitslosenversicherung einzahlen – aber faktisch keine Chance haben, im Notfall Versicherungsleistungen zu beziehen. In ihrer Stellungnahme zum Geschäft vermittelten Bundesrat und Beamtenschaft – vielleicht ungewollt –, das oben skizzierte Bild, das sie von Unternehmerinnen haben.

Der Staat übergeht völlig die Tatsache, dass die Wirtschaft die Arbeitsplätze in unserem Land zur Verfügung stellt. Notabene: alle Arbeitsplätze ausserhalb der staatlichen. Und die staatlichen gibt es nur, weil die Firmen und ihre Mitarbeiter die Steuern zahlen, die diese finanzieren. Es sind gerade die vielen KMU, die vielen grossen und kleinen Familienunternehmen, die zusammen mit ihren Angestellten persönliche Verantwortung übernehmen – für die Firma, für die Gesellschaft. Es ist bemerkenswert, dass die Haltung des Staates zu Unternehmern inhaltlich gar nicht so weit von den Jusos entfernt ist, die von «steuerkriminellen Familien-Clans» fabulieren. Vielleicht ist dies die Vorstellung, die beide von der Wirtschaft haben: Sie soll gefälligst zahlen, Löhne und Steuern und Investitionen ermöglichen. Und weil sie die Unternehmerinnen unter Generalverdacht für Missbrauch stellen – darf der hehre Staat alles regulieren und überwachen.

Das ist sehr weit weg von einem freiheitlichen Verständnis einer wirtschaftenden Gesellschaft freier Menschen. Es zeugt aber von einem Bild, das immer mehr um sich greift: Der Staat als grosser Bruder, der alles denkt und lenkt. Liebe Freunde der Freiheit, die Menschen in unserem Land müssen wieder die Kontrolle über den um sich greifenden Staat zurückerhalten.

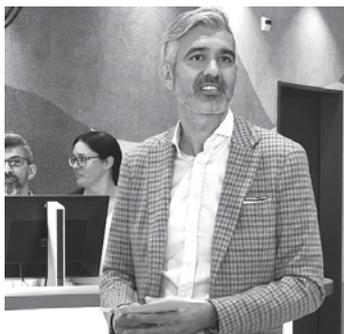
Wir sind der Souverän.

Kris Vietze, Nationalrätin TG (FDP)



Eugster übergibt an Städeli

Altrimo-Gründer und Senior Partner Josef Eugster übergibt seine Aufgaben als Verwaltungsratspräsident an Managing Partner Michael Städeli. Der bisherige Bereichsleiter Recht und stv. Managing Partner Louis Grosjean wird per 1. Januar 2025 Managing Partner.



Benvenuti wird Geschäftsführer

Michael Benvenuti wird ab 1. Januar 2025 neuer Geschäftsführer der Mineralheilbad St. Margrethen Betriebs AG. Der stv. Geschäftsführer und Leiter Marketing & Kommunikation folgt auf Michael Hasler, der von der Liechtensteiner Regierung zum Regierungssekretär bestellt wurde.



Gschwend übernimmt Böörd

Sandra Gschwend, Mitgründerin und Geschäftsführerin der Böörd AG aus Widnau, übernahm im August 2024 das gesamte Aktienkapital. Dies, nachdem Christian Diethelm seinen Ausstieg aus dem Unternehmen («Tüthenhüter», «Tubeschruber») bekanntgegeben hatte.



Aeschlimann verstärkt Verwaltungsrat

Zur Stärkung im Bereich «Operations» hat Alleinaktionär Romeo Corvaglia eine Erweiterung des Corvaglia-Verwaltungsrats angestrebt. Die Wahl fiel dabei auf Marc Aeschlimann, CEO der Schaffner Group. Schaffner ist eine weltweit führende Anbieterin von elektromagnetischen Lösungen.



Breitschwerdt wird COO

Steffen Breitschwerdt ist erster Chief Operating Officers der Kybun-Joya-Gruppe aus Roggwil. Mit seiner langjährigen Erfahrung bei Marken wie Strellson, Joop!, Windsor oder Philipp Plein soll Breitschwerdt die operative Exzellenz der Kybun-Joya-Marken ausbauen

Kopf des Monats



Thomas Failer

15 Unternehmenspersönlichkeiten aus zwölf Schweizer Unternehmen wurden als Finalisten nominiert und «EY Entrepreneur Of The Year» in einer von vier Wettbewerbskategorien werden. Unter ihnen ist als einziger Ostschweizer Thomas Failer, CEO der Data Migration International aus Kreuzlingen.

Dass Thomas Failer dereinst in der IT-Branche landen würde, damit konnte man nicht unbedingt rechnen, startete er doch mit einer Maurerlehre ins Berufsleben. «Als ich mit der Schule fertig war, wollte ich ausziehen und selbstständiger sein. Es ging also darum, eine Lehre zu finden, die mir gefällt und in der ich Geld verdienen konnte.» Geld sei aber nicht der einzige Aspekt gewesen; das Thema habe ihn auch interessiert. Trotzdem sei von Anfang an klar gewesen, dass Maurer nur eine Zwischenrolle sein werde, so der heute 59-jährige. Im nächsten Karriereschritt entschied sich Failer für technisches Informatikstudium, auch wenn er sagt, dass er bis zu diesem Zeitpunkt noch nie einen Computer eingeschaltet, geschweige denn etwas programmiert hätte. Nach dem Studium folgte die Selbstständigkeit, die in seinem heute international tätigen Unternehmen Data Migration International mündete, einem führenden Experten für Datenmanagement, Anwendungsausmusterung und Migration.

Und damit die Erfolgsgeschichte weitergeht, soll ein neuer Firmensitz in Tägerwil entstehen. Hier werden Softwarespezialisten aus der ganzen Welt aus Wirtschaft, Forschung und Wissenschaft ihre Köpfe zusammenstecken. Dafür nimmt Thomas Failer über 15 Millionen Franken in die Hand; die Eröffnung ist für 2026/27 geplant.

Thomas Failer, Unternehmer

Spotlight

Grösste Food-Upcycling-Anlage Europas eröffnet

Am 11. September wurde im Beisein prominenter Gäste, darunter Helene Budliger Artieda/SECO und Ruth Metzler-Arnold/SGE die grösste Food-Upcycling-Anlage Europas in Appenzell eröffnet. Die Anlage des Appenzeller Start-ups Upgrain und der Brauerei Locher AG kann jährlich 25'000 Tonnen Biertreber in Rohstoffe verwandeln.

Baumer übernimmt indischen Flowmeter-Produzenten

Die Baumer Group aus Frauenfeld hat Manas Microsystems Pvt. Ltd. übernommen, einen der grössten und technologisch führenden Anbieter von Durchflussmessgeräten in Indien. Mit der Übernahme baut Baumer die Kompetenz als internationaler Spezialist für Prozesssensorik weiter aus.



Hälg übernimmt Caspar Haustechnik

Die Caspar Haustechnik AG wird per 1. Januar 2025 in die Hälg & Co. AG integriert. Die St.Galler Gebäudetechnikgruppe setzt damit ihre Wachstumsstrategie fort und baut ihre Marktposition in der Region Mittelbünden aus. Der bisherige Hauptaktionär und Geschäftsleiter Bruno Dedual wird Hälg Tinizong weiterhin als Niederlassungsleiter führen.



SETI-CEO kommt ans «Grenzdenken»

Seit 1960 sucht das legendäre SETI-Institut in Mountain View, Kalifornien, nach ausserirdischen Zivilisationen. Präsident und CEO Bill Diamond wird am 18./19. Oktober 2024 bei der fünften Ausgabe von «Grenzdenken» im Unternehmerforum Lilienberg sprechen.

Zu den Referenten zählen die Olympiasportlerin Petra Klingler, der Ökonom Mathias Binswanger, die Haiforscherin Ornella Weideli und Cornel Müller, der den Lebenslauf in der zukünftigen Rekrutierung abschaffen möchte. Mit dabei sind auch Roland Siegenthaler, der die Referate in praktischen Bildern zusammenfasst, sowie der Mentalist Philipp Oberlohr, der Hanf-Zigaretten-Pionier Roger Koch, die Analog-Astronautin Eléonore Poli und die Theologin und Ethikerin Christina aus der Au.



Leica Geosystems gewinnt «Preis der Rheintaler Wirtschaft»

Leica Geosystems aus Heerbrugg wird mit dem Preis der Rheintaler Wirtschaft 2025 ausgezeichnet. Klaus Brammertz, Präsident der Jury, überbrachte die frohe Nachricht persönlich an Thomas Harring, Präsident der Geosystems-Division von Hexagon und CEO von Leica Geosystems.

Stadler baut in St. Margrethen aus

Neue Investitionen und volle Auftragsbücher für Stadler in der Schweiz: In St. Margrethen könnten darum bis zu 450 neue Arbeitsplätze entstehen. In einer ersten Phase soll das Bürogebäude erweitert und neue Produktionshallen gebaut werden. Der Vollausbau soll zehn Jahre dauern.

Aluweg gewinnt WPO-Impuls 2024

Die Aluweg AG aus Niederbüren darf sich mit dem Titel «Beste Innovation der Region 2024» schmücken. Die über 110 Teilnehmer am WPO-Impuls wählten die neuartige Gasinjektionstechnologie, womit bis anhin nicht entformbare Bauteil-Hohlräume hergestellt werden können, zur Siegerin.

S. Müller Holzbau AG feiert Aufrichtfest

Am 24. August feierte die S. Müller Holzbau AG im Rahmen eines feierlichen Aufrichtfests den Abschluss der Rohbauarbeiten ihres neuen Firmensitzes in Wil. Verläuft weiterhin alles nach Plan, sind die neue Produktionsstätte und das Bürogebäude Anfang 2025 bezugsbereit



Autunno-Event bringt bekannte Namen

Am 8. November findet zum vierten Mal der von Networking Südostschweiz organisierte Autunno-Event im Forum Ried in Landquart statt. In Talks oder Referaten sind zum Thema «Fortschritte dank wichtiger Innovationen» Erland Brügger, Co-CEO der Rivella AG, Olma-Messen-CEO Christine Bolt und die Bündner Siebenkämpferin Annik Kälin zu sehen und hören. In den Polit-Talks diskutieren die Ständeräte Mathias Zopfi und Martin Schmid und die Nationalräte Claudia Friedl, Magdalena Martullo-Blocher, Marcel Dobler und Michael Götte..

LGT wächst solide

Die LGT setzte im ersten Halbjahr 2024 ihren internationalen Wachstumskurs fort und erzielte ein gutes Ergebnis. Dazu trugen insbesondere höhere Kommissions- und Dienstleistungserträge (+15 Prozent) bei. Der Konzerngewinn belief sich auf 174,6 Millionen Franken (-22 Prozent). Der Netto-Neugeldzufluss blieb im ersten Halbjahr 2024 mit 8,0 Milliarden hoch, und die verwalteten Vermögen stiegen um 13 Prozent auf 356 Milliarden.

LEADER^{digital}

Publizieren Sie Ihre Veranstaltung gratis auf leaderdigital.ch, der grössten Wirtschaftsnews-Plattform der Ostschweiz.

Sie können Ihre Veranstaltung selbst auf leaderdigital.ch/news/agenda eintragen. Damit wird die LEADER-Webseite zum One-Stop-Shop für News, Jobs und Events aus der wirtschaftlichen Ostschweiz. Voraussetzungen für einen Eintrag sind: Veranstaltungsort in der Ostschweiz (SG, AR, AI, TG, FL), öffentliche Veranstaltung mit noch freien Plätzen, wirtschaftsnahe Themen.





«Der Wohnungsbau ist rückläufig – es wirken sich unsägliche Einsparungen aus»

In der Rubrik «Verbandelt» trifft sich der Leader mit den Geschäftsführern der kleinen und grossen Ostschweizer Wirtschaftsverbände auf einen Kaffee. Heute dabei: René Engetschwiler, Geschäftsführer des Baumeisterverbandes Kanton St.Gallen.

Grüezi Herr Engetschwiler! Sind Sie gerade unterwegs auf einer Baustelle?

Ich darf tatsächlich gerade eine interessante Baustelle in der Stadt St.Gallen besuchen und freue mich, wieder einmal Bauluft zu schnuppern. Das kommt sonst leider etwas zu kurz.

Die Bevölkerung in der Schweiz wächst und wächst, in den Zentren gibt es zu wenig Wohnraum, unsere Infrastruktur ist am Anschlag – Ihrer Branche wird die Arbeit so schnell nicht ausgehen ...

Trotz Mangellage ist gerade der Wohnungsbau rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr werden rund 10'000 Wohnungen weniger gebaut. Hier wirken sich die unsäglichen Einsparungen und langwierigen Bewilligungsverfahren negativ aus. Die Zinslage und die Materialteuerungen verstärken die Problematik. Im öffentlichen Tiefbau sind die Aussichten besser; der Auftragseingang stimmt uns verhalten positiv.

«Die Entwicklung in den letzten sieben bis acht bis Jahren ist besorgniserregend.»

Auch Ihnen fehlen die Fachkräfte. Wie sieht es mit dem Nachwuchs aus?

Die Entwicklung in den letzten sieben bis acht bis Jahren ist besorgniserregend. Im Kanton St.Gallen hat sich in dieser Zeit die Anzahl der Lernenden Maurer EFZ halbiert. Wir versuchen, dem mit Berufswerbung und Imagepflege entgegenzuwirken und auf die ausgezeichneten Anstellungsbedingungen im Bauhauptgewerbe und Weiterbildungsmöglichkeiten hinzuweisen. Erfreulich ist immerhin, dass die Berufe im Verkehrswegbau konstant Lernende für ihr Metier begeistern können. Das ist auch zwingend notwendig, um die bevorstehenden Abgänge infolge des frühzeitigen Altersrücktrittes (Pension mit 60 Jahren) auffangen zu können.

Die Berufslehren, die Grundbildungen zum Maurer EFZ und EBA, wurden gerade revidiert. Sie sind selbst Kursleiter in der Maurer-Ausbildung: Was muss denn ein Maurer künftig können, was in der alten Ausbildung zu kurz kam?

Generell soll mit Praxisaufträgen im Lehrbetrieb, in den überbetrieblichen Kursen und in der Berufsfachschule handlungskompetenzorientiert und modern ausgebildet werden. Integriert in die Praxisaufträge sind Nachhaltigkeit, Digitalisierung und modulares Bauen. Das Thema Arbeitssicherheit ist unseren Bauunternehmen sehr wichtig. Aufgrund der Bauarbeitenverordnung 2022 und dem Bildungsplan sind in den überbetrieblichen Kursen Ausbildungen, wie das Anschlagen von Lasten am Kran, dazugekommen.

«Frauen haben eine Affinität für Details und sauberes Arbeiten.»

Korrekt wird die Lehre als «Maurer/-in EFZ und EBA» bezeichnet. Wie viele Frauen zieht es tatsächlich in die Bauberufe?

Wir dürfen in der Maurerlehrhalle Gossau alle zwei bis drei Jahre eine Frau zur Maurerin EFZ ausbilden. Die Quote wird wohl schweizweit ebenfalls bei knapp einem Prozent liegen. Schade, weil gerade Frauen eine Affinität für Details und sauberes Arbeiten haben!

Verändert der Klimawandel die Ansprüche an die Baubranche?

Höhere Temperaturen und Extremwetterereignisse verlangen Flexibilität und stellen die Branche vor Herausforderungen. Aktuell ist gerade das Thema «Arbeiten bei Hitze». Die Bauunternehmen wollen ihre Mitarbeiter schützen. Das muss unter Einklang gebracht werden mit den Forderungen der Bauherrschaften, welche für Terminverzögerungen vertraglich



René Engetschwiler ist Geschäftsführer des Baumeisterverbandes Kanton St.Gallen und Kursleiter der Maurerlehrhalle Gossau.

oftmals Konventionalstrafen festlegen. Hier ist wieder vermehrt ein Miteinander und gegenseitiges Verständnis gefordert.

Als Verband sind Sie auch die politische Stimme ihrer Branche. Wo engagieren Sie sich gerade?

Wir versuchen unsere Nationalräte zu sensibilisieren, dass sie in der Herbstsession die geplanten Änderungen der Vorschriften zu Baumängeln im Obligationenrecht ablehnen. Dort soll die Verjährungsfrist für Baumängel von fünf auf zehn Jahren angehoben werden, was wir – wie auch der Ständerat – als unverhältnismässig und praxisfremd betrachten.

Baumeisterverband Kanton St.Gallen

Der 1932 gegründete Baumeisterverband Kanton St.Gallen ist heute in fünf regionale Sektionen gegliedert. Dem Verband gehören über 160 Baumeisterbetriebe an.



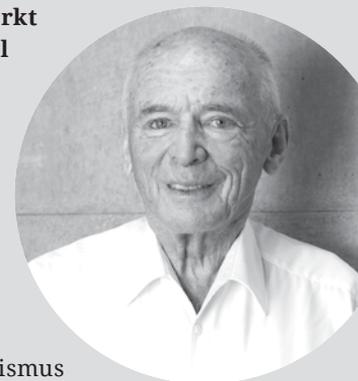
Baumeisterverband Kanton St.Gallen

Bedastrasse 39, 9200 Gossau
office@bvksq.ch
www.baumeister-sg.ch

Text: Philipp Landmark
Bilder: zVg, Pixabay

Vielfalt, Offenheit und Austausch als Chance

Es trifft nicht zu, dass der Markt als Prinzip selbst ein Monopol anstrebt, den Pluralismus bedroht und seinerseits ein geschlossenes System, den «Marktismus», etablieren will. Märkte haben sich immer – offen oder verdeckt – spontan gebildet: weiss, grau oder schwarz.



Marktwirtschaft ist auf Pluralismus und Privatautonomie angewiesen, auch wenn sich einzelne ihrer Anhänger diesbezüglich noch so inkonsequent verhalten und Monopole anstreben.

Es geht heute in der Diskussion um Globalisierung und Kapitalismus nicht um einen Entscheid zwischen einem System A (Sozialismus) gegenüber einem System B (Kapitalismus), sondern um Systeme mit Wahrheits-Monopolanspruch auf der einen Seite, gegen die eines weltweit offenen Non-Systems auf der anderen.

Viele Intellektuelle haben als Produzenten und als Verbreiter von Ideen und Meinungen eine allzu eindimensionale und materialistische Vorstellung von dem, was offene Märkte grenzüberschreitend leisten und leisten könnten. Das Lancieren, Vertreten und Verteidigen von Ideen spielt sich nämlich auf Märkten ab, auf denen das, was sich nicht bewährt, zumindest langfristig, wenig Chancen hat.

Offene Märkte der Kommunikation sind noch wichtiger als offene Güter-, Dienstleistungs- und Finanzmärkte. Die Globalisierung des Informationsaustauschs ist das wirksamste Mittel gegen die Aufrechterhaltung von ideologischen und religiösen Monopolen.

Wie auf jedem Markt agieren auch auf dem Ideenmarkt dumme und schlechte Menschen mit verworrenen und engstirnigen Auffassungen und Zielen. Was den Menschen gut bekommt und was nicht, lässt sich nicht allgemein verbindlich von der Regierung, von Kathedern oder von Kanzeln aus allgemein verbindlich verkünden.

Der einzige taugliche Test für ein Ordnungsmodell ist die Beantwortung der Frage «Funktioniert es auf die Dauer befriedigend?».

Robert Nef, Publizist, St.Gallen



«Der Saft aus der Bügelflasche ist Teil meiner Heimat»



Im Chat mit Michael Artho, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Mosterei Möhl AG

Michael Artho, Sie waren nach dem HSG-Studium jahrelang für internationale Konzerne wie Mars und Coca-Cola tätig. 2018 haben Sie sich entschieden, in ein Thurgauer Familienunternehmen einzusteigen. Weshalb?

Ganz einfach: Weil ich richtig Lust darauf hatte. Zum einen bin ich hier in der Gegend aufgewachsen und habe meine Kindheit, Jugend und Studienzeit hier geniessen können. So hatte ich schon seit jeher einen Bezug zur Mosterei Möhl. Unser Süssmost und der Saft aus der Bügelflasche sind Teil meiner Heimat. Und die ist wichtig für mich. Meine Frau sagt immer, ich sei ein «Ostschweiz-Höck». Insofern war es schon eine Art Heimkehr.

Und zum anderen?

Für mich ist es ein Privileg und eine einmalige Gelegenheit, mich in dieser Rolle und mit dieser Verantwortung in das Unter-

nehmen einbringen zu dürfen. Und dies erst noch in einer spannenden Phase des Generationenwechsels bei der Familie Möhl, in der es auch um die Weiterentwicklung des Unternehmens geht. Wir stellen uns für die Zukunft erfolgreich auf. Das heisst Veränderung, Neupositionierung und Innovation, gleichzeitig aber auch, sich treu zu bleiben. Alles hoch spannend!

Welche Herausforderungen gibt es für Sie als Nicht-Familienmitglied im Unternehmen?

Die Chemie mit der Familie Möhl hat von Anfang gestimmt und mir wird seit dem Start viel Vertrauen entgegengebracht. Weiter gilt es zu respektieren und anzuerkennen, dass die Familie Möhl dieses Unternehmen über fünf Generationen erfolgreich und mit viel Weitsicht weiterentwickelt und dem Wohlergehen von Firma und Mitarbeitern höchste Priorität einräumt.

Also ist es keine Herausforderung?

Am Ende des Tages braucht es einfach Fingerspitzengefühl. Man muss wissen und merken, bei welchen Themen man sich einbringen kann, wo man seine Meinung vertreten muss. Und man muss spüren, in welchen Bereichen man die Sicht der Familie und Inhaberin zu berücksichtigen und zu respektieren hat.

Welche Vorteile sehen Sie darin, nicht zur Familie zu gehören?

Es erlaubt mir sicher, gewisse Themen mit einer rationalen Distanz und zeitweise auch mit einer «Unbeschwertheit von Historie» zu beurteilen. Oder anders ausgedrückt: Es fällt mir zwischendurch wohl leichter, bei gewissen Fragen eine neutrale Aussensicht einzunehmen.

Was finden Sie spannend an der Getränkebranche?

Zuallererst ist die Branche sehr lebensnah. Jeder Mensch muss trinken – und alle möchten trinken, was sie gerne haben. Die Geschmäcker sind da bekanntlich verschieden. Das ist sehr spannend und man kommt mit Menschen sofort ins Gespräch. Das ist bei Weitem nicht in allen Branchen der Fall. Dazu kommt, dass der Getränkemarkt sehr dynamisch ist. Immer mehr Trends kommen, manche gehen wieder, andere bleiben.

In einem Interview mit der «Handelszeitung» haben Sie 2021 gesagt, dass Sie das «Mostindien-Klischee» durchbrechen und zeigen wollen, dass der Apfel nicht nur ein Ding der Ostschweiz ist. Ist Ihnen das gelungen?

Ja, wir sind definitiv weitergekommen. Wir wachsen mit allen unseren Hauptmarken, worauf wir stolz sind. So konnten wir die Distribution von unserem beliebten «Shorley» und auch





Michael Artho

Leiter Verkauf / Vorsitzender der Geschäftsleitung bei Mosterei Möhl AG

Vernetzen



vom «Möhl Saft vom Fass» in Gastronomie- und Kettenbetrieben, insbesondere ausserhalb der Ostschweiz, steigern und Neukunden gewinnen. Zudem wachsen wir mit dem «Möhl Cider Clan» im nationalen Detailhandel und sind der klare Marktführer im Schweizer Cider-Segment. Wir werden weiter Gas geben! Eine wesentliche Rolle spielen hier Innovationen, wie zum Beispiel unser kürzlich lanciertes «Shorley Fresh» mit weniger Kalorien.

Die Möhl AG ist eine der wenigen noch existierenden Grossmostereien in der Schweiz. Worauf fokussieren Sie, damit das Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich ist?

Allem voran gilt es, sich änderndes Konsumverhalten zu adressieren. So decken wir mit unserem Sortiment das gesteigerte Bewusstsein für Kalorien und den alkoholfreien Genuss ab. Wir kommen voran, was mich freut. Weiter ändert sich die Art und Weise, wie wir mit unseren Marken unsere Konsumenten erreichen. Neuerdings sind wir auf TikTok präsent und sammeln Erfahrungen.

Und?

Das Möhl-Safthandwerk kommt richtig gut an auf TikTok. Wir erhalten täglich tolles Feedback.

Bei Möhl sind Sie täglich an der Quelle diverser Getränke. Mit welchem anderen werden Sie Ihrem Unternehmen am liebsten untreu?

Wenn ich etwas anderes trinke, dann als Durstlöscher ein gutes Mineralwasser mit Kohlensäure. Zu einem guten Essen kann es auch ein Rotwein sein.

Berufserfahrung



Leiter Verkauf / Vorsitzender der Geschäftsleitung
Mosterei Möhl AG · Vollzeit
Jan. 2018–Heute · 6 Jahre 8 Monate
Arbon



Mosterei Möhl AG
Mosterei Möhl AG, 9320 Arbon am Bodensee / Thurgau.
Ihr Apfelsaft Lieferant in der Ostschweiz. Wir produzier...



Managing Director
Valsler Service AG
März 2016–Dez. 2017 · 1 Jahr 10 Monate
Ostermündigen



Coca-Cola Hellenic Bottling Company
8 Jahre 8 Monate
Brüttsellen



Area Sales Manager (Immediate Consumption)
Jan. 2014–Feb. 2016 · 2 Jahre 2 Monate



Senior National Account Manager (Future Consumption)
Sept. 2011–Dez. 2013 · 2 Jahre 4 Monate



National Account Manager (Future Consumption)
Jan. 2010–Aug. 2011 · 1 Jahr 8 Monate

Alle 5 Berufserfahrungen anzeigen →



Financial Controller
Mars
Dez. 2004–Juni 2007 · 2 Jahre 7 Monate
Baar



Marketing Internship
Sulzer
Juni 2004–Nov. 2004 · 6 Monate
Winterthur und Umgebung, Schweiz

Text: Malolo Kessler
Bilder: zVg

east#digital

ALLE DIGITALNEWS DER OST-SCHWEIZ AUF EASTDIGITAL.CH

Der Hub «east#digital» der LEADER-Herausgeberin MetroComm AG begleitet den digitalen Wandel der Ostschweiz – dreimal pro Jahr mit einem Sonderteil im LEADER und mit der Newsplattform www.eastdigital.ch

KI-Kurse für die Generation Ü50

Nach dem erfolgreichen Start der ersten KI-Basis-Kurse freuen sich <IT>rockt! und die TKF AG, ihre Zusammenarbeit fortzusetzen. Die hohe Resonanz auf die bisherigen Angebote belegt das grosse Interesse an Weiterbildung in Künstlicher Intelligenz. Neu soll ein spezieller Kurs für 50-Jährige ein breites Bedürfnis abdecken. Die neuen KI-Kurse für die Generation 50+ beginnen am 14. November 2024 und können ab sofort gebucht werden: itrockt.ch/ki-kurse



Zwei Ostschweizer bei «Best of Swiss Software 2024»

2024 verleihen die Macher von Best of Swiss Web und Best of Swiss Apps erstmals den Best-of-Swiss-Software-Award; dafür sind 25 Projekte nominiert. Die Ostschweiz ist mit einem Projekt des Kantons Thurgau und einem von Huber+Suhner auf der Nominiertenliste vertreten: Der Digitale Schalter des Kantons Thurgau optimiert die Effizienz der kantonalen Servicebearbeitung durch digitale End-to-end Prozesse – und mit der Initiative «inspect.tomorrow» modernisiert Huber+Suhner aus Herisau seine Qualitätssicherung für Hochfrequenzkabel, Antennen und Kabelkonfektionen. Die Award Night geht am 19. November 2024 im Kongresshaus Zürich über die Bühne.



Geoinfo lanciert 3D-Viewer auf geoportal.ch

Geoinfo aus Herisau hat eine Innovation bei digitalen Kartenanwendungen entwickelt. Ab sofort ermöglicht das Geoportal.ch, mit nur einem Knopfdruck sowohl bei Einzelkarten als auch in der Kartenüberlagerung in einen hochmodernen 3D-Viewer zu wechseln. Das Modell umfasst über 70 Millionen Objekte in 3D und unzählige raumbezogene Informationen.

femalTy: Impulse für mehr Frauen in der Tech-Branche

Berufsbilder-Klischees verhindern häufig, dass sich angehende Studentinnen für Informatik, Wirtschaftsinformatik oder allgemein technische Studiengänge begeistern. Der Ostschweizer Netzwerkanlass «femalTy» hat kürzlich zum zweiten Mal Frauen aus der Tech-Welt an der OST in St.Gallen versammelt. In Themensessions wurde darüber diskutiert, wie sich mehr Frauen für IT- und Technik-Berufe gewinnen lassen.



Grenzgängerbewilligungen neu auch digital

Ab sofort können St.Galler Unternehmen Gesuche für Grenzgänger auch digital über das EasyGov-Portal des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) abwickeln. Das Migrationsamt des Kantons St.Gallen digitalisiert damit weitere behördliche Dienstleistungen. EasyGov. swiss rationalisiert die Abläufe für Unternehmen und das Migrationsamt und entspricht der Digitalisierungsstrategie der St.Galler Regierung.

«Die Ostschweiz» nimmt Online-Plattform aus dem Markt

Die 2019 gegründete Ostschweizer Medien AG richtet sich neu aus: Die Newsplattform dieostschweiz.ch wird nicht mehr weitergeführt. Damit reagiert der St.Galler Verlag auf die Marktentwicklung, die klar zeige, dass sich Journalismus auf digitalen Kanälen kommerziell weder auf lokaler, regionaler noch auf nationaler Ebene rechnet. Bestehen bleiben sollen hingegen ein neues Event-Format sowie die Themen-Magazine. Die drei betroffenen Mitarbeiter auf der Redaktion erhielten die Kündigung. Der starke Rückgang im Werbemarkt habe sich im Onlinebereich besonders stark ausgewirkt und im laufenden Jahr nochmals akzentuiert.



Drei St.Galler Unternehmen wagen sich in die «Höhle der Löwen»

Das Schweizer TV- und Streaming-Publikum darf sich wieder auf originelle und teils revolutionäre Business-Ideen freuen – und auf drei St.Galler Unternehmen, die versuchen, die Löwen von ihren Konzepten und Ideen zu überzeugen: «Aprils Candyshop» mit Sitz in Neuhaus bei Eschenbach bietet den Kunden die grösste Auswahl an Freeze Dried Candys an. Sei es zum Knuspern, für einen intensiven und leckeren Geschmack oder auch einfach das aussergewöhnliche Aussehen. Hier wird jeder Geschmack und jede Vorliebe fündig. Aus Unterterzen kommen Baumwollsocken von «Finally and Jane», mit denen man nicht nur gute Laune verbreiten, sondern auch sein Immunsystem stärken kann. Die sogenannten Zwiebelsocken und deren Zwiebelsaft unterstützen das Immunsystem über die Fusssohlen. Die mehrfach verwendbaren Socken werden nachhaltig produziert. «Swijin» aus der Stadt St.Gallen produziert mit dem SwimRunner einen Hybrid-Sport-BH mit passenden Shorts. Damit kann man nahtlos zwischen Land- und Wassersportarten wechseln. Der SwimRunner wurde gemeinsam mit der Empa und in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern, Sportphysiologen, Textilingenieuren sowie Schwimmläuferinnen und Triathletinnen entwickelt. Nachhaltigkeit steht ganz oben auf der Agenda. So werden sämtliche Produkte mit dem Gedanken entwickelt, die Umwelt möglichst wenig zu belasten.

f eastdigital.ch
 in eastdigital.ch

east#digital





Eine Investition in die Mitarbeiter lohnt sich

Attraktive und durchdachte Weiterbildung sind eine Möglichkeit für Arbeitgeber, dem Fachkräftemangel ein Schnippchen zu schlagen. Und wer die besseren Mitarbeiter hat, performt meistens auch besser am Markt.

Es gab Zeiten, da mussten sich Unternehmen nicht um Arbeitskraft kümmern: Die war da, wichtig war nur, dass sie wenig kostet. Heute ist es noch nicht gerade so, dass Unternehmer ihre Mitarbeiter verhätscheln, doch sie bemühen sich auffällig um sie. Denn zum einen sind Arbeitskräfte rar, die berühmten Fachkräfte sowieso. Zum anderen ist der Dienstleistungsanteil an der Wertschöpfung in der Wirtschaft ungleich grösser geworden. Was so viel bedeutet wie: Das Produkt, das verkauft werden kann, ist nicht zuletzt das Know-how des einzelnen Mitarbeiters.

Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die Hälfte der Erwerbstätigen jedes Jahr an einer Weiterbildung teilnimmt. Das Bundesamt für Statistik weist für das Jahr 2021 aus, dass 54,5 Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an mindestens einer Weiterbildung teilnahmen. Blendet man da noch Tangokurse und Fliegenfischen für Fortgeschrittene aus, bleiben 49,4 Prozent, die sich aus beruflichen Gründen weitergebildet haben. Nicht weniger als 93 Prozent davon wurden von ihrem Arbeitgeber unterstützt.

22,7 Prozent aller Weiterbildungen lassen sich dem Cluster Verwaltung, Finanzen und Versicherung zuordnen, 18 Prozent Informatik und Bürotechnik, 17,2 Prozent Gesundheit und Medizin, 13,9 Prozent entfallen auf Produktion, Industrie und Dienstleitung. Der Zeitaufwand für Weiterbildung lag bei einem Fünftel der Nennungen unter acht Stunden, knapp 36 Prozent liegen zwischen 8 und 40 Stunden, fast 44 Prozent darüber.

Die Hälfte der Erwerbstätigen nimmt jedes Jahr an einer Weiterbildung teil.

Weiterbildung ist ein grosser Markt

Die Frauen und Männer, die die Schweizer Wirtschaft in Schwung halten, investieren also unzählige Mannjahre in ihre Kenntnisse, in ihre Kompetenzen und in ihre Persönlichkeit. Damit ist Weiterbildung auch selbst ein beachtlicher Wirtschaftszweig; der nationale Dachverband der Weiterbildungsanbieter in der Schweiz zählt 750 Mitglieder. Oft arbeiten staatliche Institutionen, private Anbieter und Berufsverbände Hand in Hand. Für private Anbieter ist es etwa wichtig, dass eine Weiterbildung bei ihnen zu einem allge-

mein anerkannten Abschluss, etwa einem staatlich zertifizierten Diplom, führt. Das St.Galler Bildungsdepartement wiederum publiziert auf seinem Webauftritt eine ganze Adressliste von privaten Schulen, die beispielsweise im Bereich KV Aus- und Weiterbildungen anbieten. Klar, dass all diese Anbieter versuchen, sich auf die eine oder andere Art zu differenzieren.

Für Arbeitnehmer sind Weiterbildungen heute eine Chance, ihr Wissen aufzufrischen und ihr Können zu erweitern. Insbesondere der stetige Technologiewandel führt dazu, dass spezifisches Berufswissen rasch veralten kann. Für die meisten Mitarbeiter ist eine vom Arbeitgeber ermöglichte Weiterbildung aber auch ein Ausdruck von Wertschätzung.

Nutzen ist nachweisbar

Das Departement Wirtschaft der Hochschule Luzern hat 2018 und 2020 in Studien den Nutzen von Weiterbildungen beleuchtet und ehemalige Absolventen eines CAS, DAS oder MAS befragt. Grundsätzlich liesse sich ein hoher Nutzen von Weiterbildungen feststellen, schreiben die Studienautoren. Die jeweilige Weiterbildung trage dazu bei, ihre gewünschte berufliche Entwicklung vorantreiben zu können. Auch für neue berufliche Herausforderungen fühlen sich die Befragten besser gewappnet, und viele gaben auch an, dass sich die Attraktivität des eigenen Job-Profiles gesteigert habe.

Die Aussagen in dieser Untersuchung wurden von Leuten mit durchschnittlich höherer Bildung und beruflicher Stellung gemacht, tendenziell dürfte es aber für alle Weiterbildungen stimmen. Denn auch in einer Befragung der Portale Ausbildung-Weiterbildung.ch und Karriere.ch gaben 92 der befragten Personen, die eine Weiterbildung absolviert hatten, an, dass sie mit der letzten Weiterbildung «sehr zufrieden» oder «zufrieden» waren.

Das McKinsey Global Institute hat 2023 in einer Studie festgehalten, dass weltweit der Arbeitsmarkt nicht die nötigen Fachkräfte stellen kann, die wettbewerbsfähige Unternehmen benötigen. Deshalb, so das etwas verkürzte Fazit: Den Unternehmen bleibt gar nichts anderes übrig, als in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Das kostet viel Geld, aber das lohnt sich gemäss der Studie auch.

Text: Philipp Landmark
Bild: Pixabay



Zentrum für berufliche
Weiterbildung

BILDUNG IST

PRÄZISE TEAMARBEIT

LERNEN. VERSTEHEN. UMSETZEN.

zbw.ch

Wo die Ostschweiz ihren Horizont erweitert

Zahlreiche Institutionen in der Ostschweiz bieten eine reiche Palette an Weiterbildungen für fast alle Berufsgattungen an. Vier dieser Anbieter stellt der Leader hier näher vor.

Die Bildungsrendite ist sehr gut

Das Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden bringt jedes Jahr bis zu 30 komplett neue Weiterbildungsangebote heraus, insgesamt hat der grösste kantonale Weiterbildungsanbieter im Thurgau rund 200 verschiedene Kurse, Lehrgänge und Studien im Portefeuille.

Thurgauer Berufsleute machen sich mit grosser Wahrscheinlichkeit früher oder später auf den Weg nach Weinfelden: Gut 3500 Erwachsene lassen sich Jahr für Jahr am Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden BZWW neue Kenntnisse und Kompetenzen vermitteln. «Mittlerweile sind wir 46 Jahre am Markt, das aktuelle Kursprogramm hat nur noch wenig mit der ursprünglichen Ausrichtung gemeinsam», sagt Roger Peter, Prorektor am BZWW und Leiter des Bereichs Weiterbildung. Thematisch gliedert sich das Angebot in die vier Bereiche Wirtschaft, Sprachen, Informatik und Persönlichkeit.

Die gut 200 verschiedenen Kurse, Lehrgänge und Studien decken ein breites Spektrum im Tertiärbereich B ab, umfassen also Weiterbildungen im nicht akademischen Bereich nach abgeschlossener Berufslehre oder Mittelschule. Die Angebote reichen vom eintägigen Seminar bis zum dreijährigen Studium an der Höheren Fachschule für Wirtschaft (HFW). Alle diese Weiterbildungen sind berufs begleitend und sehr stark praxisorientiert ausgelegt. «Unsere Weiterbildungen ermöglichen auch viele Synergieeffekte», sagt Roger Peter, «so kann jemand, der in einem Studiengang Englisch-Kenntnisse vorweisen muss, bei uns gleich den entsprechenden Kurs besuchen und mit dem verlangten Diplom abschliessen.»

Die Dozenten am BZWW sind in der Regel erfahrene Berufsleute. Je nach Einsatzgebiet werden neben der grundlegenden Eignung, einen interessanten und zielführenden Unterricht erteilen zu können, auch pädagogische Weiterbildungen mit einem Nachweis verlangt. «Eine Lehrperson, die im Unterricht schlecht bewertet wird, erhält selten eine zweite Chance. Da ist die Erwachsenenbildung wenig tolerant», hält Roger Peter fest. «Die zahlenden Teilnehmer erwarten professionellen Unterricht, der sie beim Erreichen ihrer Ziele unterstützt – und das wollen wir auch bieten.» Die Qualitätskontrolle habe deshalb einen sehr hohen Stellenwert.

Höhere Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Das BZWW weiss nicht von allen Absolventen genau, wie es ihnen im weiteren Berufsleben erging. In einigen Lehrgängen und im Studium HFW gibt es ein Monitoring – mit erfreulichen Erkenntnissen: «Es zeigt sich, dass die Bildungsrendite der höheren Berufsbildung wirklich sehr gut ist», sagt Roger Peter und meint damit das Verhältnis von zeitlichem und finanziellem Aufwand zum Ertrag. «Wobei beim Ertrag nicht nur der monetäre Aspekt, sondern auch die höhere Zufriedenheit am Arbeitsplatz eine Rolle spielt.»

Die Feedbacks, die das BZWW während oder unmittelbar nach dem Besuch von Lernveranstaltungen erhebt, sind ebenfalls seit Jahren sehr positiv. «In Schulnoten gemessen bewegen wir uns in der Gesamtbewertung um eine 5,6.» Ein Highlight für Roger Peter ist das gute Abschneiden der BZWW-Probanden an schweizweit vergleichbaren Diplomprüfungen. «In den vergangenen 15 Jahren lagen wir, alle Abschlüsse zusammengerechnet, immer über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt – sowohl in Bezug auf die Noten als auch die Bestehensquote.»

Fast alle Angebote des BZWW schliessen mit einem Zertifikat, einem eidgenössischen Diplom oder einem international gültigen Leistungsnachweis ab. Dazu zählen die Sprachdiplome, die Informatikzertifikate und natürlich die schweizweit gültigen Abschlüsse von edupool.ch im Bereich Wirtschaft, die Fachausweise (Berufsprüfungen) und das Diplom der HFW. «Eine Spezialität bilden die Angebote für die öffentliche Verwaltung, die teilweise stark kantonal ausgerichtet sind und mit einem kantonalen Zertifikat ausgezeichnet werden.»

«In den vergangenen 15 Jahren lagen wir immer über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt.»

Inhalte werden laufend erneuert

Im BZWW werden sämtliche Weiterbildungen mindestens einmal jährlich geprüft und im Bedarfsfall überarbeitet. «Dieser Bedarfsfall ist inzwischen die Regel», erklärt Roger Peter. Die Aktualisierung der Angebote ist ein rollender Prozess, in den die regelmässig erhobenen Feedbacks der Teilnehmer und Rückmeldungen der Dozenten und Lehrgangsleitungen einfließen. Auch Marktentwicklungen, technischer Fortschritt und geänderte gesetzliche Vorgaben wirken sich hier aus.

Themen, die zu wenig nachgefragt werden, verschwinden nach spätestens zwei Ausschreibungen wieder aus dem Angebot – zugunsten der jährlich bis zu 30 neuen Angebote. Dauerbrenner im BZWW-Angebot sind die Sprachdiplomkurse, die Edupool-Lehrgänge wie Handelsschule, Sachbearbeiter Rechnungswesen, Sachbearbeiter Personal, oder die Fachausweise HR-Fachleute, Marketingfachleute und Verkaufsfachleute.

Das BZWW deckt mit seinem breiten Angebot unterschiedliche Zielgruppen ab. Insgesamt sind fast zwei Drittel der BZWW-Absolventen Frauen. Und vier Fünftel aller Kunden sind zwischen 18 und 40 Jahre alt. Neben Einzelpersonen zählen auch Unternehmen zu den Kunden – die Nachfrage nach individuell zusammengestellten Firmenkurse hat stark zugenommen.

Durch Angebote mit reinem Online-Unterricht ist dem BZWW in vielen Bereichen neue Konkurrenz erwachsen. «Angebote in Lernmanagementsystemen sind zeit- und ortsunabhängig, der Unterricht in virtuellen Klassenzimmern zumindest ortsunabhängig», sagt Roger Peter. «Da wir unser Angebot entsprechend angepasst haben, zeigt die gewachsene Konkurrenz bis anhin aber keine negativen Auswirkungen auf den Geschäftsverlauf.»

Roger Peter, Prorektor und Leiter Weiterbildung des Bildungszentrums für Wirtschaft Weinfelden.



Text: Philipp Landmark
Bild: Marlies Beeler-Thurnheer

Megatrends und Future Skills

An der OST – Ostschweizer Fachhochschule unterrichten sowohl Dozenten aus der Berufspraxis als auch Forscher der Fachhochschule selbst. Dadurch werden in Weiterbildungen stets die neuesten Erkenntnisse vermittelt.



Alexandra Egger, Leiterin der Weiterbildungsorganisation der Fachhochschule Ost.

Das Weiterbildungsangebot der OST – Ostschweizer Fachhochschule ist eindrücklich. Nicht weniger als 250 verschiedene Weiterbildungen werden an den drei Standorten Buchs, Rapperswil-Jona und St.Gallen angeboten. Ein Angebot, das auch genutzt wird, wie Alexandra Egger, die Leiterin des Bereichs Weiterbildung an der OST, darlegt: «Im vergangenen Jahr zählten wir total 2041 Teilnehmer in unseren Weiterbildungen.» Die OST deckt ein sehr breites Spektrum von Technik bis Gesundheit ab; in der Weiterbildung haben sich in all diesen Bereichen Themen als Dauerbrenner herauskristallisiert, etwa Leadership-Fragen. «Leadership-Weiterbildungen bieten wir in allen Bereichen und Departementen der OST an», sagt Alexandra Egger.

«Die Dozenten der OST bringen ihre aktuellen Forschungsinhalte ein.»

Interdisziplinäre Weiterbildungen

Das bestehende Angebot wird aber auch jedes Jahr ergänzt, «dabei orientieren wir uns am Markt, aber auch an aktuellen gesellschaftlichen Themen», erklärt Alexandra Egger, «Wir sind am Puls der Zeit und fokussieren auf das, was für Fach- und Führungskräfte heute und in Zukunft relevant ist.» Es kann durchaus vorkommen, dass zwei Departemente der OST ein gleiches Thema im Visier haben, «dann versuchen wir, diese zusammenzubringen, damit daraus vielleicht ein gemeinsames Weiterbildungsangebot entstehen kann», erklärt Alexandra Egger. «Dadurch resultieren oft interessante interdisziplinäre Kombinationen, wie etwa der MAS Management of Social Services der Departemente Soziale Arbeit und Wirtschaft.»

Die Inhalte der einzelnen Weiterbildungsangebote werden von den jeweiligen Dozenten festgelegt, laufend aktualisiert und angepasst. «Unsere externen Dozenten kommen meist aus der Praxis und können den Weiterbildungsteilnehmern von den neuesten Entwicklungen in ihrem Berufsfeld berichten» erklärt Alexandra Egger. «Wichtig ist aber auch der Blick nach innen: Die Dozenten der OST bringen ihre aktuellen Forschungsinhalte in die Weiterbildungen ein. Damit können wir sicherstellen, dass die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung und Praxis in unseren Weiterbildungen vermittelt werden.»

Die OST legt in ihren Weiterbildungen grossen Wert auf eine fachbereichsübergreifende und interdisziplinäre Perspektive. «Deshalb tauschen sich unsere Dozenten intern aus und unterrichten auch departementsübergreifend in unseren Weiterbildungen.»

Berufsbegleitend lernen

Weiterbildungen an der OST können von kürzeren Kursen bis zu längeren Studiengängen reichen, mit denen ein Certificate of Advanced Studies (CAS), ein Diplom of Advanced Studies (DAS) oder ein Master of Advanced Studies (MAS) erworben werden kann. An der OST wird auch ein Executive

Master of Business Administration (EMBA) angeboten. Dieser EMBA kann während rund 60 Präsenztage in gut zwei Jahren absolviert werden; die Absolventen erhalten 60 ECTS-Punkte gutgeschrieben. Die Kosten belaufen sich auf 37'300 Franken. «Alle unsere Weiterbildungen können berufsbegleitend absolviert werden und sind darauf ausgerichtet», sagt Alexandra Egger. Ein CAS erstreckt sich in der Regel über einige Monate, ein MAS-Studium dauert oft zwei bis drei Jahre.

Die Dozenten werden von den Weiterbildungsteilnehmern evaluiert; die Resultate dienen zum einen den Dozenten selbst zur Weiterentwicklung der eigenen Lehre, zum anderen der Kurs- und Studienleitung zur Optimierung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine gute Lehre.

Die OST hat je nach Angebot unterschiedliche Zielgruppen im Fokus; die Weiterbildungen richten sich an die Berufsgruppen, die im Bereich der jeweiligen Weiterbildung tätig sind. «Unsere Konkurrenz besteht primär aus anderen Hochschulen, da ähnliche Zulassungsbestimmungen für die Teilnehmer gelten», sagt Alexandra Egger. «Im Hochschul Umfeld ist die Konkurrenz entsprechend gross.»

Thematisches Alleinstellungsmerkmal

Die drei interdisziplinären Schwerpunkte der OST, Angewandte Künstliche Intelligenz, Klima und Energie sowie Gesund leben und altern sind ein Alleinstellungsmerkmal der Fachhochschule, «damit fokussieren wir unsere Weiterbildungen auf wichtige Megatrends und Future Skills.»

Nach einer abgeschlossenen Weiterbildung verliert die OST ihre Absolventen nicht aus den Augen. Auf dem Blog weiterwissen.ch werden regelmässig Erfolgsgeschichten von Absolventen publiziert, von Beförderungen in ihren Unternehmen bis zu eigenen Firmengründungen. «Ein schönes Beispiel ist einer unserer Absolventen des CAS Medienpädagogik, der dank seiner Weiterbildung zum Medienpädagogen nun medienpädagogische Inhalte an Bündner Schulen unterrichtet», freut sich Alexandra Egger.

Der Erfahrungsaustausch unter Weiterbildungsabsolventen hat gemäss Alexandra Egger einen hohen Stellenwert, zumal auch Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen aufeinandertreffen. «Wir wissen, dass der gegenseitige Austausch eine wichtige Rolle für die Horizonterweiterung und den Perspektivenwechsel der Teilnehmer spielt und deshalb sehr wertvoll ist.» Die OST führt auch selbstständig organisierte Alumni-Clubs, die vom Ehemaligen-Verein, Alumni-OST, unterstützt werden. «Zudem bieten wir für unsere ehemaligen und aktuellen Weiterbildungsteilnehmer Community-Anlässe an, zum Beispiel im Bereich der Schulsozialarbeit.»

Text: Philipp Landmark
Bild: Marlies Beeler-Thurnheer

Von der KV-Lehre bis zum Master

Die Benedict-Schule ist eine der ältesten privaten Weiterbildungsinstitutionen in St.Gallen. Sie ist stark im kaufmännischen Bereich verankert, bietet verschiedene Lehrgänge im medizinischen Bereich und ist eine bewährte Sprachschule.

Vor bald 100 Jahren wurde die erste Benedict-Schule in Lausanne gegründet; heute hat die Schule Ableger in vielen grösseren Schweizer Städten, so auch in St.Gallen. Hier belegt die Benedict-Schule fast das ganze Gebäude im Neumarkt 1. «Es gibt uns seit 40 Jahren in St.Gallen, wir sind eine der ältesten Privatschulen hier», sagt Pascal Hauser, der sich die Geschäftsleitung von Benedict St.Gallen mit Jan Fuchs teilt. Fuchs betreut die Akademische Leitung und Medizinischen Lehrgänge; Hauser ist für den ganzen kaufmännischen Teil und die Verkaufsleitung zuständig.

In St.Gallen bietet Benedict ein breites Schulungsprogramm für die für Ostschweiz an, das vom Deutsch-Einsteigerkurs bis zu Bachelor und Master im kaufmännischen Bereich reicht. Die Schule gliedert sich in vier etwa gleich grosse Abteilungen: KV-Grundbildung; Medizin und Gesundheit; Handel und Kader (Erwachsenenbildung KV) und die Sprachabteilung. Diese ist vom Kanton St.Gallen für Deutschkurse akkreditiert, bis Niveau B2 hat man die Möglichkeit, vom Kanton Kursvergünstigungen zu bekommen. Auch für Firmenkurse besteht die Möglichkeit von kantonalen Subventionen.

Arbeiten und lernen gleichzeitig

Als Privatschule muss die Benedict-Schule St.Gallen die Preisentwicklung im Markt verfolgen, «alle zwei, drei Monate machen wir eine Konkurrenzanalyse», sagt Pascal Hauser. «Wir prüfen, ob wir mit unseren Preisen konkurrenzfähig sind.» Der grössere Teil der Weiterbildungskunden sind Selbstzahler, ein Jahr Erwachsenenbildung berufs begleitend liegt meistens zwischen 6000 und 8500 Franken. «95 Prozent unserer Teilnehmer arbeiten neben dem Unterricht», hält Pascal Hauser fest, «deshalb sind unsere Unterrichtszeiten sehr flexibel.»

Meist einjährige Lehrgänge

Die meisten Weiterbildungslehrgänge der Benedict-Schule sind auf ein Jahr angelegt, an dessen Ende es ein Zertifikat gibt. Damit kann dann oft eine weiterführende Ausbildung in Angriff genommen werden. Kleinere Lehrgänge von nur einem Semester gibt es für HR-Assistent, auch in der Ernährungs- und Fitnessberatung benötigt man pro Methode jeweils ein Semester. Andere Zeitrechnungen kennt der Sprachbereich, hier gibt es verschiedene Formate bis zu Intensivkursen mit kompletten Sprachniveaus wie Deutsch A1 innerhalb von zehn Wochen; «dann hat man von Montag bis Freitag jeweils einen halben Tag Unterricht», erklärt Pascal Hauser. Für Firmen bietet die Benedict-Schule auch individuelle Programme an; «wenn fünf Kaderleute ein Leadership-Modul machen sollen, dann können wir ihnen in abgesprochenen Lektionen die Grundlagen vermitteln.»



Pascal Hauser, Co-Geschäftsleiter
der Bénédicte-Schule St.Gallen.

Bis zum Master

Im kaufmännischen Bereich bietet Benedict mit der Handelsschule VSH eine Möglichkeit für Quereinsteiger, unter anderem Leute, die eine Lehre in einem anderen Berufsfeld abgeschlossen haben. «Da werden kaufmännische Grundlagen vermittelt», erklärt Pascal Hauser. Wer möchte, kann sich darauf aufbauend ein höheres Wirtschaftsdiplom VSK erarbeiten sowie Lehrgänge für technische Kaufleute mit eidg. Fachausweis oder zum Betriebsökonom belegen. Auch ein Logistik-Fachausweis und ein Verkaufs-Marketing-Fachausweis werden angeboten; Zahlen-Affine können sich zu Fachleuten Finanz- und Rechnungswesen weiterbilden.

Auch Bachelor- und Master-Abschlüsse sind bei Benedict möglich. «Wir bieten da einen alternativen Weg zu Berufsmatur und Fachhochschule», sagt Pascal Hauser: Nach dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, dem Lehrabschluss, folgen in drei einzelnen Jahren erst das Höhere Wirtschaftsdiplom VSK, dann der Betriebsökonom und schliesslich der Bachelor. «Jedes Jahr endet mit einem Abschluss», erklärt Hauser. Die beiden ersten Diplome sind Verbandsdiplome; der Bachelor wird in Zusammenarbeit mit der Robert Gordon University in Aberdeen, Schottland, vergeben. Der Unterricht für das Bachelor-Jahr wie für ein allfälliges Master-Jahr findet jeweils am Hauptsitz bei der Benedict-Schule in Zürich statt.

Das Aus- und Weiterbildungsangebot der Benedict-Schule ist über die Jahre hinweg recht konstant, «aber wir gehen mit der Zeit und bauen immer wieder neue Lerninhalte ein», sagt Pascal Hauser. Der Kern vieler Weiterbildungen

richtet sich nach Vorgaben von Verbänden, die auch die entsprechenden Zertifikate erteilen. «Im kaufmännischen Grundbildungsbereich haben wir in erster Linie die Vorgaben vom Amt für Berufsbildung, da können wir nicht einfach selbst etwas schustern», sagt Pascal Hauser. «Wir haben so zwar etwas weniger Freiheit, aber für die Absolventen ist der Wert eines Diploms höher.» Zertifiziert sind die Lehrgänge unter anderem vom Verband Schweizer Handelsschulen, vom Verband Schweizer Kaderschulen und im medizinischen Bereich vom Verband Spitäler Schweiz, H+.

«Es gibt uns seit 40 Jahren in St.Gallen, wir sind eine der ältesten Privatschulen hier.»

Auch in der Berufsbildung tätig

Benedict St.Gallen engagiert sich nicht ausschliesslich im Weiterbildungsbereich, jedes Jahr starten im August rund 60 Jugendliche ihre berufliche Grundbildung, also eine Lehre. Zum einen gibt es im medizinischen Bereich die Lehre als Medizinische Praxisassistentin EFZ. In der Regel werden 24 künftige MPA ausgebildet, «dabei arbeiten wir mit Hausärzten von Davos bis Zürich zusammen», sagt Pascal Hauser. Die Lehrlinge besuchen in dieser Version der MPA-Lehre erst während vier Semestern die Schule und absolvieren dann für zwei Semester ein Praktikum.

Auch die KV-Grundbildung verläuft bei der Benedict-Schule nach einem etwas anderen Muster als eine übliche Lehre: Die dreijährige Vollzeitausbildung teilt sich in eineinhalb Jahre Vollzeit Schule, dann folgt ein einjähriges Langzeitpraktikum, schliesslich noch einmal ein Semester Schule als Vorbereitung auf den Abschluss. Die Vorgaben für eine KV-Lehre wurden gerade stark überarbeitet, einige Betriebe bieten aber noch keine Lehrstelle nach neuem Muster an.

«Für uns war das eine Chance», sagt Pascal Hauser, «wir zählen fast doppelt so viele KV-Lehrlinge wie letztes Jahr.» Über drei Jahrgänge zählt Benedict St.Gallen rund 180 Auszubildende in der Lehre. In der Erwachsenenbildung (ohne Sprachkurse) werden ungefähr 800 bis 1000 Schüler pro Jahr gezählt. Darunter auch solche, die das Haus schon als Lehrling kennengelernt haben.

Anzeige

Text: Philipp Landmark
Bild: Marlies Beeler-Thurnheer

Premium-Brand im Weiterbildungs- markt

Unter dem Dach der Universität St.Gallen (HSG) werden über 200 verschiedene Weiterbildungen angeboten, von eintägigen Seminaren bis zum EMBA-Studium, das sich über eineinhalb Jahre erstreckt.

Die Universität St.Gallen ist genau genommen nicht ein Anbieter im Bereich Weiterbildung, sondern ein Verbund vieler spezialisierter Anbieter. Denn neben der Executive School führen auch viele Institute Weiterbildungen durch.

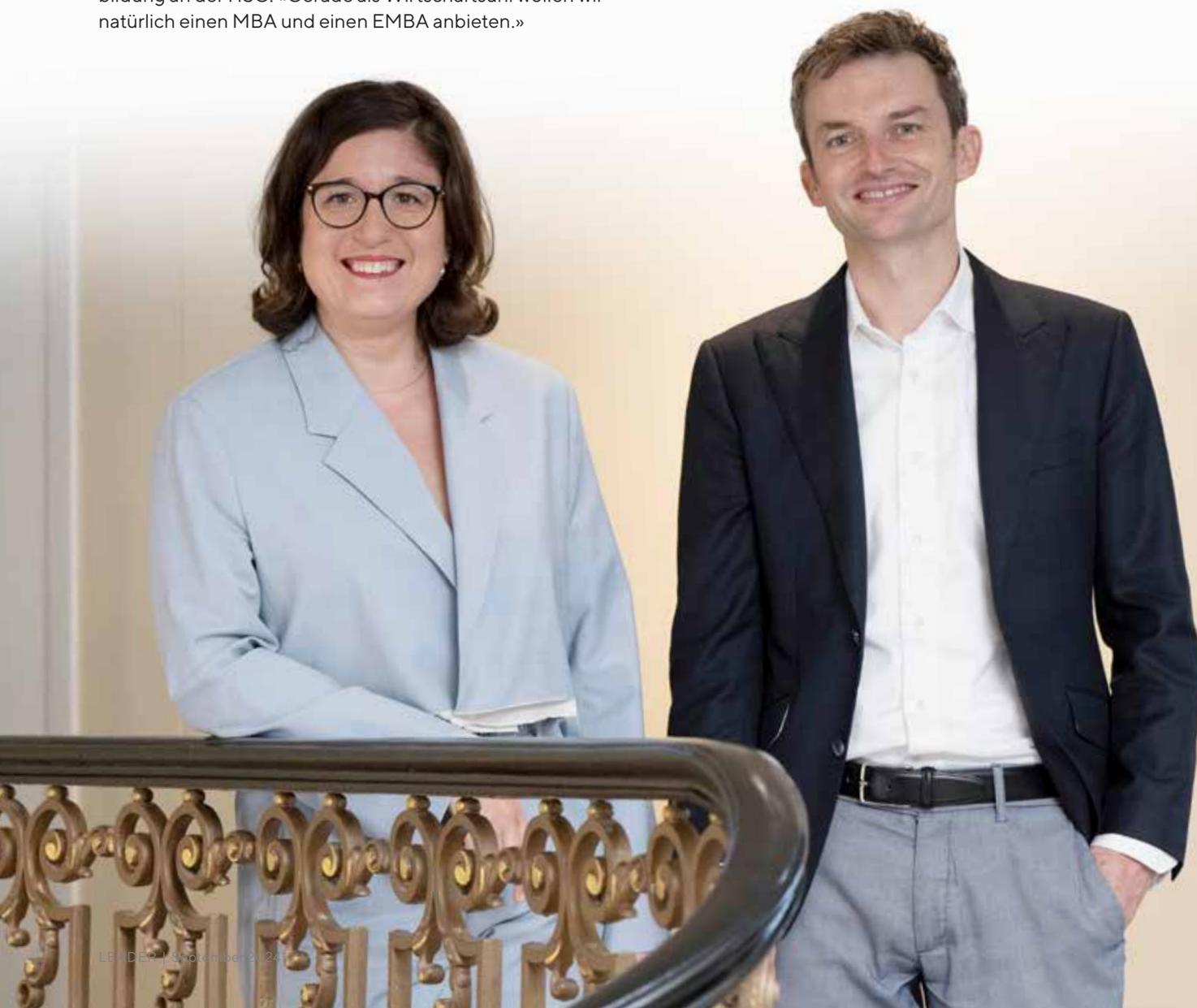
Die Executive School führt mit Studiengängen wie Executive MBA und MBA quasi die Flaggschiffe unter den Weiterbildungsangeboten, «diese Angebote gehören zum Kern des Weiterbildungsprogramms der Universität St.Gallen», unterstreicht Reto Föllmi, Prorektor für Institute und Weiterbildung an der HSG. «Gerade als Wirtschaftsuni wollen wir natürlich einen MBA und einen EMBA anbieten.»

Neben der Executive School sind es gerade die einzelnen Institute der HSG, die das Weiterbildungsangebot so vielfältig machen, wie Cristina Steinmann, Geschäftsführerin Weiterbildung an der Uni St.Gallen, erläutert. «Wir haben an der HSG insgesamt 36 verschiedene Institute, wo sich jeweils Professoren zu einem Fachthema zusammenschliessen. 23 dieser Institute bieten neben der Executive School Weiterbildungen an.»

Angebot wird stetig angepasst

Das breite Weiterbildungsangebot der HSG definiert sich ähnlich wie in der Forschung auch nach den Interessen der Dozenten. «Grundsätzlich sind wir dynamisch unterwegs und sehr nahe am Markt. Wir probieren auch mal etwas aus, beispielsweise mit einem fünftägigen Seminar», erklärt Cristina Steinmann. So kann geprüft werden, wie gross die Nachfrage ist und ob das Konzept funktioniert. Pro Jahr lanciert die HSG etwa zehn neue CAS. Umgekehrt werden weniger gefragte Angebote gestrichen.

Cristina Steinmann, Geschäftsführerin Weiterbildung an der Universität St.Gallen und Prof. Dr. Reto Föllmi, Prorektor am Institut für Weiterbildung.



Starke Veränderungen gibt es innerhalb der einzelnen Angebote. Einen EMBA bietet die HSG schon seit über 35 Jahren an, wobei die Kursinhalte laufend überprüft werden. Während Themen wie Rechnungslegung und Ökonomie schon immer Bestandteil waren, gibt es das Vertiefungsmodul zu Coding und Künstliche Intelligenz erst seit einigen Jahren. Grundsätzlich wird jedes Programm nach jeder Durchführung von den Programmverantwortlichen angeschaut. Dann werden Themen ausgetauscht, Dozenten ausgetauscht oder die Modulstruktur angepasst. Ein früheres Kernthema wird neu vielleicht nur noch als Wahlfach angeboten. «Das Kundenfeedback ist dabei sehr wichtig», wie die Weiterbildungsverantwortliche sagt.

Studiengänge mit Abschluss

Die HSG vergibt für Studiengänge in der Weiterbildung drei Abschlüsse, Certificate of Advanced Studies (CAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) und verschiedene Master: Executive Master (MAS), Master of Business Administration (MBA) und Executive Master of Business Administration (EMBA). Kürzere Seminare haben keinen formellen Abschluss.

Die Studiengänge haben je nach den verliehenen ECTS-Punkten einen minimalen Aufwand. «Ein CAS umfasst mindestens zehn ECTS-Punkte», sagt Cristina Steinmann, «ein ECTS-Punkt entspricht gemäss Swissuniversities 25 bis 30 Stunden Arbeit, an der HSG nehmen wir 30 Arbeitsstunden als Massstab.» Ein EMBA an der HSG bringt 75 ECTS-Punkte, das Studium umfasst 14 bis 16 Kontaktwochen.

Das Spitzenprodukt Executive MBA wird in vier verschiedenen Varianten angeboten: Ein deutschsprachiger Executive MBA in General Management, ein englischsprachiger International Executive MBA in General Management, ein Executive MBA in Business Engineering und der EMBA X, den die ETH Zürich und die HSG gemeinsam anbieten, der Fokus wird hier auf die Themen Technologie und Leadership gelegt. Dieser Studiengang wird keck als «Europe's most relevant Executive MBA» beworben. Die Kosten für diese hochkarätigen Weiterbildungen liegen zwischen 60'000 und 110'000 Franken.

«Neben der Executive School bieten 23 Institute Weiterbildungen an.»

Cristina Steinmann

Die Top-Weiterbildungen an der HSG benötigen eine grosse Infrastruktur und binden Professoren der verschiedenen Institute mit ein. In einer General-Management-Ausbildung wie einem EMBA oder MBA sind Professoren für Ökonomie, Finanzen, Marketing oder Leadership-Themen oft eine ganze Woche lang dabei.

Wer den EMBA X absolviert, bekommt einen Abschluss von gleich zwei angesehenen Universitäten. «Natürlich ist der Preis da auch höher, aber auch unsere Kosten sind einiges höher», sagt Cristina Steinmann. «Es gibt Kurswochen, an denen je ein ordentlicher Professor der ETH Zürich plus der ein ordentlicher Professor HSG zusammen im Raum sind.»

Für Reto Föllmi wäre es «absurd, wenn wir unser Angebot als Billiger Jakob verkaufen würden.» Der Preis rechtfertigt sich durch den Qualitätsanspruch, «wir messen uns mit den besten europäischen Programmen, wir wollen als hochqualitativer Anbieter im Markt wahrgenommen werden.» Die HSG sieht sich als Premium Brand im Weiterbildungsmarkt in der Schweiz. Als eine Universität, «die eine Brücke von der wissenschaftlichen Analyse zur Praxis schlagen kann», wie Reto Föllmi betont, bietet die HSG auch speziell für Unternehmen auf deren Bedürfnisse hin konfektionierte Weiterbildungen, Seminare und Konferenzen an. Sehr gefragt sind auch die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten für Verwaltungsräte.

«Wir messen uns mit den besten europäischen Programmen.»

Reto Föllmi

Drittmittel für Institute und die Uni

Für die einzelnen Institute sind die eigenen Weiterbildungsangebote auch eine Möglichkeit, sich mitzufinanzieren. Die HSG ist die Universität mit dem grössten Anteil an Drittmitteln in der Schweiz. «Für die Institute ist es unglaublich wichtig, auf diese Weise Forschung und Lehre mitfinanzieren zu können», betont Reto Föllmi. Auch die Executive School gibt Geld an die Universität ab, das indirekt wieder in Forschung und Lehre fliesst. Dank des Ertrags der Executive School kann die Uni weiter wachsen, «ohne die Erträge aus der Weiterbildung wären wir gar nicht in der Lage, eine so grosse, starke und vielfältige Universität zu haben.»

Die Vielfalt der HSG könnte auch dazu führen, dass zwei Institute ähnliche Ideen für ein neues Weiterbildungsangebot haben. In solchen Fällen klären die Institute untereinander, wie sich die Programme genügend differenzieren können. Bisher konnte hier immer eine Lösung gefunden werden.

Über die Aufnahme in einzelne Weiterbildungen entscheidet die jeweilige Programmleitung; die Anforderungen werden bewusst hochgehalten. «Das gehört zur Qualitätssicherung» betont Reto Föllmi, «die Uni will die Titel ja nicht verscherbeln». Dazu gehört auch, dass je nach Weiterbildung wiederkehrende Prüfungen und Leistungsnachweise, oft auch eine Abschlussarbeit anstehen. «Da kann man auch durchfallen», sagt Cristina Steinmann. Wer es schafft, kann künftig von verschiedenen Alumni-Aktivitäten der Institute und der HSG insgesamt profitieren.

Text: Philipp Landmark
Bild: Marlies Beeler-Thurnheer

Weiterkommen im Berufsleben

Drei Jahre lang hat Alessandro Nef neben dem vollen Berufspensum an der Akademie St.Gallen gebüffelt, bis er die Höhere Fachschule für Wirtschaft als Dipl. Betriebswirtschafter HF abschloss. Ein Aufwand, der sich gelohnt hat, wie er im Rückblick sagt.

«Für mich war früh klar, dass ich eine Weiterbildung machen möchte», sagt Alessandro Nef bei einem Besuch an der Akademie St.Gallen. «Ich will nicht stehen bleiben.» Der heute 26-Jährige hatte auf der Gemeindeverwaltung Neckertal die KV-Lehre gemacht, ging in die Rekrutenschule, und wechselte danach zu seinem heutigen Arbeitgeber, die Abraxas Informatik AG, die seinerzeitigen Verwaltungsrechnungszentrum AG St.Gallen (VRSG).

«Als KV-Absolvent ist man einer von vielen, deshalb wollte ich versuchen, etwas aus der Menge herauszustechen», erklärt Alessandro Nef seine damalige Motivation für eine Weiterbildung. «BWL machen zwar auch viele, aber das war sicher der richtige Weg für mich, diese Materie interessiert mich.»

Nicht zu früh festlegen

Sein Studium zum Diplomierten Betriebswirtschafter HF in General Management umfasst eine breite Fächerpalette. «Das habe ich bewusst so gewählt» verrät Alessandro Nef, «ich wollte mich noch nicht zu stark festlegen oder mir etwas verbauen.» Die Ausbildung erstreckt sich über sechs Semester, also drei Jahre, an jeweils zwei Abenden in der Woche plus gelegentlich einem zusätzlichen Nachmittag. Während dieser Zeit hat Alessandro Nef 100 Prozent gearbeitet, «wenn man sich Mühe gibt und während des Unterrichts aufpasst, ist das durchaus machbar.» Aber es sei ein Aufwand, auf den man Lust haben müsse.

«Alle Lehrgänge bei uns sind so aufgebaut, dass sie berufsbegleitend absolviert werden können», sagt Waltraud Schirmer, die stellvertretende Schulleiterin der Akademie und Leiterin der Höheren Fachschule für Wirtschaft. «Als Höhere Fachschule Wirtschaft müssen wir gegenüber dem Kanton nachweisen, dass die Absolventen arbeitstätig sind.» Im Schnitt muss ein HFW-Student während der Weiterbildung mindestens 70 Prozent Berufstätigkeit im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich nachweisen, um Anspruch auf kantonale Subventionen zu haben. Für die Studenten oder die Arbeitgeber bleibt dann sechsmal eine Semestergebühr von 3200 Franken.

Unterstützung vom Arbeitgeber

Alessandro Nef hatte bei Abraxas als Kundenbetreuer im Bereich Steuern angefangen. Bald hat er seinem Arbeitgeber signalisiert, dass er gerne eine Weiterbildung machen möchte. «Mein Arbeitgeber fragte mich, ob ich mich in Richtung Wirtschaftsinformatik weiterbilden möchte, ich wollte aber lieber Betriebswirtschaft studieren.» Während der ganzen Weiterbildung wurde Alessandro Nef von seinem Arbeitgeber unterstützt, «das gab mir einen zusätzlichen Kick.» Die Abraxas finanzierte die Weiterbildung, Alessandro Nef wiederum verpflichtete sich, für eine bestimmte Zeit bei seinem Unternehmen zu bleiben. «Das ist eine sehr faire Lösung.»

An weiterführenden Ausbildungen für KV-Absolventen herrscht kein Mangel. «In der Region St.Gallen besteht intensiver Wettbewerb, auch durch private Anbieter», sagt Waltraud Schirmer. Für Alessandro Nef war es rasch klar, dass er eine Weiterbildung an der Akademie absolvieren möchte. Dafür hatte er keine grossen Vergleiche gemacht, «das war ein Bauchgefühl.» Ein gutes Bauchgefühl, wie sich weisen sollte. «Ich würde die Ausbildung an der Akademie wieder machen, das war die richtige Entscheidung.»

«Ich will nicht stehen bleiben.»

Alessandro Nef

Beratung vor der Weiterbildung

Üblicherweise nehmen künftige Studenten die Weiterbildungsmöglichkeiten genauer unter die Lupe, besuchen Info-Anlässe oder lassen sich in einem Gespräch beraten. «Die meisten Interessenten kennen wir deshalb persönlich», sagt Waltraud Schirmer. Je nach Weiterbildung müssen bestimmte Zulassungskriterien erfüllt sein, vor allem für Lehrgänge der höheren Berufsbildung. Im Beispiel der Höheren Fachschule für Wirtschaft gehören das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis für den KV-Lehrabschluss oder der Detailhandelslehraabschluss dazu. Mit der Revision des neuen Rahmenlehrplans für die Höhere Fachschule für Wirtschaft kann man heute mit diesen EFZ wie bei einer Fachhochschule direkt nach der Lehre ohne kaufmännische Berufserfahrung in die HFW einsteigen. Leute, die schon länger im Berufsleben stehen und sich für BWL interessieren, passen vielleicht weniger gut in eine HFW, wo überwiegend jüngere KV-Absolventen anzutreffen sind. «Für solche Interessenten schlagen wir eher ein Nachdiplomstudium vor.» Waltraud Schirmer begegnet immer wieder auch Interessenten, die eine Weiterbildung machen möchten, aber noch nicht genau wissen, in welche Richtung diese gehen soll. Die erste Frage sei dann: Will man sich breites, generalistisches Wissen aneignen? Oder will man sich in einer Spezialrichtung vertiefen? Ebenso gibt es aber Leute, die ihre Entscheidung innerlich schon getroffen haben und sich an Infoanlässen oder in der Beratung vor allem bestätigen lassen möchten.

Alessandro Nef hat an der Akademie St.Gallen die Höhere Fachschule für Wirtschaft als Diplomierter Betriebswirt HF abgeschlossen.





Waltraud Schirmer ist stellvertretende Schulleiterin der Akademie und Leiterin der Höheren Fachschule für Wirtschaft.

Die Akademie St.Gallen ist in der kaufmännischen Welt aktiv, «wir bieten zwischen 40 und 45 Lehrgänge auf unterschiedlichen Stufen an», sagt Waltraud Schirmer. Für kaufmännische Neueinsteiger beginnt das Angebot beim Handelsdiplom, für das nur die obligatorische Schulzeit vorausgesetzt wird, und reicht bis zu Nachdiplomstudien der Höheren Fachschule. Für spezifische Themen wie Rechnungswesen, Personal oder Marketing bieten wir Lehrgänge an, die auf Stufe Sachbearbeiter bis zur eidgenössischen Berufsprüfung abgeschlossen werden können. Die Grundlagen der Finanzbuchhaltung können auch in einem achtwöchigen Crashkurs erlernt werden.

Aktuell absolvieren an der Akademie rund 1200 Studenten eine Weiterbildung, sie werden von etwa 350 Dozenten mit unterschiedlich grossen Unterrichtspensen unterrichtet. Im Bereich der Höheren Fachschule mussten alle Dozenten ihre Unterrichtsmethodik neu erfinden, denn die KV-Grundbildung wurde gerade einer grossen Reform unterzogen. «Die Reform der KV-Lehre setzt mehr auf Eigenverantwortung, das führen wir natürlich weiter, indem wir unsere Methodik auch umgestellt haben», erklärt Waltraud Schirmer. Für jedes Fach wurden E-Learning-Einheiten konzipiert, die von den Studenten zur Vorbereitung auf den Unterricht durchgearbeitet werden müssen. «Im Unterricht stehen dann Anwendung, Vertiefung, Vernetzung mit der Praxis und Diskussion im Vordergrund.»

Dozenten aus der Berufspraxis

Die Weiterbildung von Alessandro Nef, das Studium Höhere Fachschule Wirtschaft, ist ein eidgenössisch anerkannter Lehrgang, deshalb gibt es einen Rahmenlehrplan, die Handlungskompetenzen und Arbeitssituationen sind vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI so vorgegeben. «Wir als Weiterbildungsinstitution müssen durch einen Rezertifizierungsprozess laufen und unter anderem die operationalisierten Bildungsziele definieren, um die

Anerkennung vom SBFI zu erhalten», sagt Waltraud Schirmer. Um sich trotz grundsätzlich gleichem Inhalt gegenüber der Konkurrenz zu profilieren, bemüht sich die Akademie, höchste Qualität zu bieten, wie Waltraud Schirmer erklärt. «Wir haben innovative Unterrichts- und Lehrmethoden, und unsere Dozenten sind ausgewiesene Berufsleute mit grosser Fachexpertise – das ist einer unserer Erfolgsfaktoren.» Ein Argument, das auch Alessandro Nef unterstreicht: «Beispielsweise ist die Materie «Buchhaltung» in der Schweiz mehr oder weniger identisch. Am Schluss machen die Dozenten den Unterschied.»

Wenn es ein Dozent besonders gut versteht, komplexe Materie zu vermitteln, oder einer den Draht zu Studenten nicht findet, dann können die Kursteilnehmer das jeweils festhalten. «Nach jedem Semester können alle Dozenten nach unterschiedlichen Kriterien in einem elektronischen Evaluationstool bewertet werden», sagt Waltraud Schirmer. Lob und Kritik landen auf ihrem Tisch; sie bespricht sich auch mit den Dozenten, wenn die Evaluation Handlungsbedarf aufzeigt.

Ebenso wichtig wie die Dozenten sind die Studenten selbst. Während des HFW-Studiums bleiben die Teilnehmer bewusst für drei Jahre im Klassenverband zusammen, dadurch entsteht ein enges Netzwerk von Leuten, die sich im Unterricht gegenseitig helfen oder, wie Alessandro Nef sagt, auch mal ein Thema bei einem Bier besprechen. «Das Studium ist intensiv, und das Netzwerk, das danach bleibt, ist ein wichtiger Teil einer Weiterbildung.» Diesen Teil möchte die Akademie auch wieder etwas vorantreiben, wie Waltraud Schirmer sagt: «Wir haben einen Executive-Klub für alle Absolventen einer höheren Ausbildung, den werden wir wieder mehr forcieren.»

Neue berufliche Chancen

Bei Abraxas arbeitet Alessandro Nef mit der Software, die er schon während seiner Lehre auf der Gemeindeverwaltung kennengelernt hatte. Schon während der Weiterbildung an

Im Auge des Sturms

In der parlamentarischen Arbeit in Bundesbern spielen die Kommissionen eine entscheidende Rolle. Hier werden parteiübergreifend Lösungen gesucht. Ich selbst bin Mitglied der Sicherheitspolitischen Kommission und der Finanzkommission des Nationalrates.



Sicherheit und Finanzen stehen ganz oben auf der politischen Agenda. Als Mitglied dieser beiden Kommissionen befinde ich mich gewissermassen im Auge des Sturms. Mit Blick auf die Landesverteidigung und die Staatsfinanzen ist die Ausgangslage klar.

In den vergangenen zwanzig Jahren wurde die Schweizer Armee sträflich vernachlässigt. Statt in dringend notwendige Rüstungsvorhaben zu investieren, gab man die angebliche «Friedensdividende» für staatliche Konsumausgaben aus. Dass dringender Nachholbedarf besteht, hat in der Zwischenzeit selbst der letzte Mohikaner begriffen.

Schwieriger ist die Frage zu beantworten, woher das zusätzliche Geld für die Armee kommen soll. Eines ist sicher: Der Bund hat ein Ausgaben- und nicht ein Einnahmenproblem. Unser Staat lebt auf zu grossem Fuss. Ausgabenprobleme löst man nicht mit neuen Steuern und Abgaben, sondern mit Sparmassnahmen.

Dabei steht für mich die Stossrichtung fest. Erstens: Staatsausgaben müssen immer der Allgemeinheit dienen. Fragwürdig sind Subventionen, die einzelne Interesse bedienen. Beispielhaft dafür stehen die Steuergelder, die im Namen der Kulturförderung in die Finanzierung von Kinofilmen fliessen, die niemanden interessieren.

Zweitens: Die Steuern und Abgaben der Schweizer Bevölkerung müssen den Einwohner der Schweiz zu Gute kommen. Die vielen Milliarden, die im Ausland versickern, sind in hohem Masse fragwürdig.

Drittens: Das grösste Sparpotenzial haben wir in jenen Bereichen, die in der Vergangenheit übermässig zugelegt haben. Das sind der Sozialstaat, der öffentliche Verkehr und die Bundesverwaltung. Dabei geht es nicht um einen Kahlschlag, sondern um die Beantwortung der Frage, was nötig und was wünschbar ist.

der Akademie hatte er innerhalb des Unternehmens die Position gewechselt, weil sich eine Chance eröffnete. «Vom Kundenberater wurde ich zum Applikationsmanager. Da konnte ich schon einiges an Expertise aus der laufenden Weiterbildung gleich anwenden.» Im Herbst 2022 schloss er die HFW an der Akademie ab, im April 2023 konnte er bei Abraxas die Position eines Produktmanagers übernehmen. «Da bin ich noch tiefer in der BWL-Materie», sagt Alessandro Nef, «und da hat mein HFW-Abschluss sicher dazu beigetragen, dass ich diese Chance bekam.»

«Unsere Dozenten sind ausgewiesene Berufsleute mit grosser Fachexpertise.»

Waltraud Schirmer

Sich auf dem Erreichten ausruhen ist allerdings nicht die Sache von Alessandro Nef, er hat inzwischen bereits die nächste Weiterbildung in Angriff genommen. Nach der HFW kann man in nächsten Schritten einen Bachelor of Science (BSc) oder einen Master of Advanced Studies (MAS) absolvieren, Nef hat sich für einen Masterlehrgang an der ZHAW School of Management and Law entschieden, MAS Business Administration. Damit kann er seine breiten betriebswirtschaftlichen Kenntnisse noch einmal vertiefen, ohne in die eine oder andere Richtung eine Spezialisierung anzustreben. Für Nef ist klar, dass er zukünftig auch Führungsaufgaben übernehmen will.

Text: Philipp Landmark

Bilder: Leo Bösing

Michael Götte, Nationalrat SG (SVP)



Roger Baumer, Mitinhaber, Delegierter des Verwaltungsrats (rechts) und Ueli Eugster, Leiter Human Resources Management der Hälg Group.

«Wir investieren viel in Weiterbildung»

Die in St.Gallen ansässige Hälg Group ist in der Gebäudetechnik und im Facility-Management tätig. In diesem Markt ist das Know-how der einzelnen Mitarbeiter matchentscheidend; deshalb setzt das Unternehmen auf massgeschneiderte Weiterbildungsangebote.

«Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen, wir haben kein Produkt, das wir direkt verkaufen können. Alles, was wir machen, hängt von den Menschen bei uns ab», sagt Roger Baumer, Mitinhaber und Delegierter des Verwaltungsrates der Hälg Group. «Darum ist uns die Ausbildung und die Weiterbildung unserer Mitarbeiter sehr wichtig – in ganz verschiedenen Dimensionen.»

Diese Haltung spiegelt sich auch im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens: «Mitarbeiter, die sich mit ihrer Expertise und ihrem Engagement einbringen, sind der Schlüssel zu unserem nachhaltigen Erfolg. Sie nehmen eine zentrale Rolle zur Stärkung unserer Reputation ein und sind unser Differenzierungsmerkmal unseren Mitbewerbern gegenüber», ist dort nachzulesen.

«Die Leute müssen sich entwickeln können; das ist eines der Kernthemen bei uns.»

Lernen hört nicht auf

Um überhaupt gute Berufsleute im Unternehmen zu wissen, ist den Inhabern Roger und Marcel Baumer auch die Lehrlingsausbildung ein grosses Anliegen, «das machen wir mit viel Energie und viel Kompetenz», betont Roger Baumer. Doch nach der Lehre oder nach der Einstellung hört das Lernen nicht auf. «Die Leute müssen sich entwickeln können, das ist eines der Kernthemen bei uns», erklärt Roger Baumer.

Zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten wurde darum auch ein Entwicklungsdialo g installiert, der vom klassischen Mitarbeitergespräch mit Zielvereinbarungen abgekoppelt wurde. Hier wird nicht über Ziele und Leistungen gesprochen, sondern bewusst die Entwicklung in den Fokus gerückt, wie Roger Baumer betont: «Wichtig ist, das Potenzial der Mitarbeiter zu erkennen.»

Human-Resources-Chef Ueli Eugster verweist darauf, dass die Thematik auch gerade in einem Seminar für Führungskräfte besprochen wurde. «Wir haben eine Wachstumsstrategie, deshalb rekrutieren wir zum einen neue Leute, wir haben aber zum anderen auch ein Augenmerk darauf, gute Leute länger bei uns im Unternehmen zu halten. Wachsen bedeutet in unserer Branche primär, gute Mitarbeiter zu halten. Das ist ein entscheidender Ansatz.» Mitarbeiter, die sich

weiterentwickeln möchten, müssen sich also nicht einen neuen Job suchen; sie können innerhalb von Hälg wachsen und werden mit Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt.

Mit rund 1150 Mitarbeitern erzielte die Hälg Group 2023 einen Umsatz von 360 Millionen Franken. In den nächsten zwei Jahren soll das in Gebäudetechnik, Gebäudeautomation, Klima-, Heiz- und Lüftungstechnik sowie Facility-Management tätige Unternehmen 1250 Mitarbeiter zählen. «Rekrutieren wird also wichtig bleiben, und Halten wird wichtig bleiben», sagt Roger Baumer.

«Die Entwicklungsmöglichkeiten sind für uns als Arbeitgeber-Brand wichtig.»

Empfehlung durch Mitarbeiter

Um 100 zusätzliche Stellen zu besetzen, muss ein Unternehmen in der heutigen Arbeitswelt alle Register ziehen. Die Hälg Group kann darauf zählen, dass etwa zehn Prozent des Bedarfs über ein klassisches Weiterempfehlungsprogramm gedeckt werden können. Das Programm heisst «bring a friend», und damit ist quasi schon eine Qualitätssicherung eingebaut: «Wer einem Freund sagt, die Firma ist cool, obwohl es nicht stimmt, ist nicht mehr lange ein Freund», sagt Roger Baumer, «und niemand bringt eine Person ins Unternehmen, die nicht gut ist, weil man ja selbst für diese Person einsteht, auch gegenüber dem Team.» Klappt es mit einer Vermittlung, bekommt ein Mitarbeiter nach bestandener Probezeit eines Freunds eine Prämie.

Um einen Freund vom Arbeitgeber Hälg Group zu überzeugen, sollen die Mitarbeiter nicht zuletzt von den Weiterbildungen erzählen. «Beim Lohn findet man vermutlich immer einen, der noch etwas mehr zahlt, sagt Ueli Eugster, «deshalb sind die Entwicklungsmöglichkeiten für uns als Arbeitgeber-Brand wichtig.»

Das Weiterbildungsangebot an sich sei noch kein differenzierender Faktor, sagt Ueli Eugster, andere Arbeitgeber würden auch einiges anbieten. «Der Unterschied ist, wie wir es machen.» In der Mitarbeiterbefragung wird die grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterempfehlung von Hälg abgefragt und auch, welche Aspekte sie weitererzählen. «Das sind neben der



Ueli Eugster, Leiter HRM.

Firmenkultur als familiengeführtes Unternehmen oft die Bildungsthemen, und eher weichen Faktoren als Hard Facts: «Nicht, wie viel Budget oder wie viele Tage wir aufwenden, sondern wie es gemacht wird», hält Ueli Eugster fest.

Austausch auf Augenhöhe

Ueli Eugster wechselte vor etwas mehr als vier Jahren aus der Finanzbranche zur Hälgl Group und war positiv überrascht, als er sah, was das Unternehmen alles im Bereich Weiterbildung umsetzt. «Was mir hier rasch auffiel: Weiterbildungen sind fast immer auch Gefässe für einen Austausch unter den Mitarbeitern», sagt Ueli Eugster. «Egal, für welchen Bereich wir eine Weiterbildung organisieren: Das relevante Wissen ist meistens in der Gruppe schon vorhanden. Es geht also vor allem darum, dieses Wissen zu transferieren.»

Dem HR-Chef ist auch aufgefallen, dass Hälgl-Mitarbeiter ganz anders auf Weiterbildungsangebote reagieren als Leute aus der Finanzbranche. «Sie fragen nicht zuerst, was es für ein Zertifikat gibt oder wie viele Credits, sondern: Wer ist auch

dabei, wer sind meine Peers?», erklärt Eugster. Für die Mitarbeiter sei es zentral, mit wem sie sich austauschen.

Gerade weil viele Weiterbildungsformate bei der Hälgl Group solche Austauschformate auf Augenhöhe sind, wo die einzelnen Mitarbeiter ihr Wissen einbringen können, wird es als Wertschätzung wahrgenommen, daran teilnehmen zu dürfen. «Wir gehen davon aus, dass unsere Mitarbeiter grundsätzlich wissen, wie etwas funktioniert», sagt Ueli Eugster. «Für reine Gewusst-wie-Inhalte haben wir vor sechs Jahren begonnen, eine E-Learning-Plattform aufzubauen», ergänzt Roger Baumer. «Da können wir die konkrete Ausbildung auf bestimmten Tools standardisieren, um gleichmässige Qualität, Effizienz hinzubekommen.»

Keine Kurse ab Stange

Die meisten Weiterbildungsformate der Hälgl Group werden inhaltlich vom Unternehmen mit einem Partner erarbeitet, «wir überlegen uns jeweils, mit wem wir zusammenarbeiten können, wer methodisch-didaktisch zu uns passt», sagt Ueli Eugster. «Im Führungszyklus Progress arbeiten wir mit dem Schweizerischen Institut für KMU und Unternehmertum der Universität St.Gallen zusammen. Die HSG bietet den Rahmen von vier Blöcken à zwei bis drei Tage, in jedem Block ist dann jemand aus der Hälgl-GL oder dem HRM als Referent mit dabei.» Dieses Programm ist ausgerichtet auf Mitarbeiter, die schon Führungsaufgaben haben, aber nicht an eine bestimmte Hierarchiestufe gebunden. Dadurch kämen unterschiedliche Erfahrungshorizonte zusammen, was die Diskussion belebe.

«Wir könnten uns wöchentlich mit irgendwelchen Leuten treffen, die uns Schulungen verkaufen möchten», sagt Roger Baumer, «meistens möchten sie ein bestehendes Konzept oder bestimmte Führungsansätze über uns stützen – das wäre vermutlich einfacher, weil man es delegieren kann, aber es würde nicht zu uns passen.»

Wer an welchen Weiterbildungsgefässen teilnehmen soll, wird meistens zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten abgesprochen. Eine Verpflichtung gibt es selten, der innere Antrieb für eine Weiterbildung ist bei den Mitarbeitern oft schon vorhanden.

Impulse aus individuellen Weiterbildungen

Viele Mitarbeiter gerade im Bereich Gebäudetechnik möchten sich mit der Zeit auch individuell weiterbilden, beispielsweise an einer Höheren Fachschule, etwa einer Technikerschule. «Drängen müssen wir die Leute zu einer solchen Weiterbildung eigentlich nie», sagt Ueli Eugster. Ein Stufen von oben geschieht allenfalls in Bereichen, wo es um die Sicherheit geht, im Bereich der Niederspannungsinstallationsverordnung etwa. Da kann es sein, dass eine bestimmte Funktionsgruppe einen Kurs besuchen muss, weil nur mit diesem Zertifikat gewisse Tätigkeiten ausgeführt werden dürfen.

Wenn Mitarbeiter von externen Weiterbildungen zurückkommen, bringen sie oft Impulse mit, die dem ganzen Unternehmen nützen. Hingegen gibt es keine Kausalität, dass eine abgeschlossene Weiterbildung ein höheres Salär mit sich bringt. «Wir schauen eher, ob jemand in der Praxis in seiner Rolle zusätzliche Verantwortung oder ein anderes Aufgabenprofil übernimmt; das wäre dann vielleicht auch eine Salär-Thematik», erläutert Ueli Eugster.

Text: Philipp Landmark

Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer

Weiterbildung bei Hälg

In der Hälg Group gibt es etliche Weiterbildungsformate, die für bestimmte Zielgruppen regelmässig durchgeführt werden. Neue Mitarbeiter werden an einem Hälg Day einen halben Tag lang geschult; Servicetechniker erhalten eine zweitägige Weiterbildung «Auftritt bei Kunden», Bauleitende Installateure vertiefen sich während zweier Tage im Kurs «Installation@Hälg», Projektleiter erhalten eine viertägige Basisausbildung, erfahrene Projektleiter dann je einen Tag Verhandlungstraining sowie Vertrags- und Nachtragsmanagement.

Für Fach- und Führungskräfte wird in Zusammenarbeit mit der Universität St.Gallen das zehntägige Programm Progress durchgeführt. Für die reine Know-how-Vermittlung hat die Hälg Group E-Learning-Formate eingeführt; da werden Themen von Arbeitssicherheit über Einkaufsrichtlinien und Kartellgesetz bis zur IT-Sicherheit abgehandelt. Im Nachhaltigkeitsbericht weist die Hälg Group 10'000 Stunden Weiterbildung pro Jahr aus, was etwas mehr als neun Stunden pro Mitarbeiter entspräche.

Mitlinhaber Roger Baumer ist sicher, dass diese Zahl in der Realität deutlich höher ist, da etliche Formate mit Eventcharakter oder verschiedene Erfa-Gruppen zur Digitalisierung und zu BIM (Building Information Modeling) wie auch viele lokale Anlässe gar nicht erfasst werden. Zudem gibt es im Hälg-Intranet regelmässige Updates zu spezifischen Themen.

Roger Baumer, Mitinhaber und Delegierter des Verwaltungsrates.

Wie der Generationenwechsel funktionieren kann

Ein Familienunternehmen in die nächste Generation überführen, ist eine heikle Aufgabe, an der nicht nur Firmen, sondern auch Beziehungen zerbrecchen können.



Laut Statistiken finden in den kommenden Jahren eine stattliche Zahl an Übergaben in KMU statt. Die bevorzugte Form dabei ist die interne Familiennachfolge.

Obwohl solche Nachfolgen zwar häufig besser vorbereitet sind als die Übergaben an externe Manager oder Verkäufe, sollten Firmeninhaber sich darauf nicht verlassen. Eine sinkende Zahl an Kindern als potenziell Nachfolgende, wie auch sich wandelnde Berufswege, spielen eine Rolle – dies eine Erkenntnis aus unserer langjährigen Erfahrung. Ausserdem müssen Übergaben von langer Hand geplant werden. Denn: Eine schlechte Vorbereitung ist ein Hemmnis.

Um dies zu vermeiden, empfiehlt es sich, Moderatoren oder gar Mediatoren an die Seite zu holen. Diese sollten dann auch die Finger in die Wunde legen und Themen ansprechen, die man als Familie gewohnt ist zu umschiffen. Dabei kann festgelegt werden, dass die Leistung, die man in der Firma erbringt, gänzlich unabhängig von der Liebe ist, die man in der Familie erfährt.

Firma vor Familie?

Ausserdem empfiehlt es sich, im Zuge des Übergabeprozesses eine Familienverfassung aufzusetzen, in der die wichtigsten Regeln festgehalten wurden – etwa, dass das Wohl der Firma immer über dem der Familie steht.

Denn in Familien, die an der Firmenweitergabe wirklich zerbrecchen, sind meist nicht die grossen Entscheidungen, welche zum Bruch führen, sondern die kleinen Streitigkeiten. Es sind so Dinge wie: Dein Mann hat auf die Firmenrechnung getankt. Oder: Deine Tochter hat einen Handyvertrag, obwohl sie gar nicht im Unternehmen arbeitet. Die Familienverfassung lässt da keine Grauzone.

Rolf Brunner, Partner Continuum AG, St.Gallen
Für weitere starke Worte siehe www.continuum.ch.



Michael Hilti:

Weltweit einheitliche Unternehmenskultur.

«Unser Wohlstand ist nicht gottgegeben»

Michael Hilti ist Ehrenpräsident des Bautechnologiekonzerns Hilti. Der Sohn des Unternehmensgründers Martin Hilti trat 1975 in das Familienunternehmen ein; ein Jahr später wurde er in die Konzernleitung berufen. Ab 1978 war Hilti stv. Vorsitzender der Konzernleitung, von 1990 bis Ende 2023 Vorsitzender. Von 1994 bis 2006 präsidierte er den Verwaltungsrat. Im Gespräch blickt Hilti auf seine beruflichen Herausforderungen zurück – und mit Sorge auf die geopolitische Lage.

Michael Hilti, der diesjährige Unternehmertag vom 12. September stand unter dem Motto «Wege zum Erfolg». Was ist das Erfolgsgeheimnis von Hilti?

Zu jedem Erfolg braucht es auch ein wenig Glück. Mit der Entwicklung des weltweit ersten Schubkolbengerätes Mitte der 50er-Jahre, dem DX 100 für Direktbefestigung, bestand die Notwendigkeit einer Demonstration vor Ort, also auf der Baustelle. Das war die Geburtsstunde unseres Direktvertriebs, dem wir über all die Jahre treu geblieben sind und den wir laufend weiterentwickelt haben. Ein Berater hat damals meinem Vater den Rat gegeben: «Nicht Fabrikbesitz ist wichtig, Marktbesitz ist wichtig.» Den hat er als Ingenieur dann auch befolgt.

«Nicht Fabrikbesitz ist wichtig, Marktbesitz ist wichtig.»

Was waren die wesentlichen Treiber?

Ich sehe vier wesentliche. Erstens: Unser weltweites Direktvertriebssystem. Über zwei Drittel unserer weltweit rund 34'000 Mitarbeiter sind in Marketing und Sales tätig. Damit ist eine grösstmögliche Nähe zum Endkunden gegeben und das Wissen um seine Bedürfnisse. Zweitens: Ständige Innovation. Die jährlichen Aufwendungen für Forschung & Entwicklung betragen heute rund sieben Prozent des Umsatzes. Dies verbunden mit einer ständigen Ausweitung unseres Marktleistungsangebots von Hardware, Serviceware und nun auch verstärkt Software, welche für die betrieblichen Abläufe unserer Kunden immer wichtiger wird. Drittens: Konsequente Konzentration und Fokussierung auf unser «Stammgeschäft». Dies mit dem Ziel, der beste Partner

für Produktivität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zu sein. Und viertens: Eine Unternehmenskultur, die weltweit von den gleichen Werten bestimmt ist und uns auch als weltweites Team zusammenschweisst. Eine Kultur, die nicht nur die Art und Weise der Zusammenarbeit bestimmt, sondern ganz besonders die Innovationsfreudigkeit und Innovationskraft prägt.

Sie haben das Unternehmen während über 30 Jahren in operativen und strategischen Funktionen zu einem Weltmarktführer in der Befestigungstechnologie geführt. Was ist Ihr persönliches Erfolgsrezept?

Das ist relativ einfach: Einerseits sich selbst nicht zu wichtig zu nehmen und sich seiner eigenen Ersetzbarkeit und Endlichkeit bewusst zu sein. Andererseits den Menschen und damit die Mitarbeiter als wichtigsten Treiber des Erfolgs zu wissen. Immer bessere Mitarbeiter einzustellen, als man selbst ist. Nur so entwickelt man sich selbst als Führungskraft weiter und nur so bleibt die Führungstätigkeit faszinierend und spannend. Wichtig war und ist auch die Erkenntnis, die Konzernleitungsmitglieder von innen zu entwickeln. Führungskräfte, von denen man weiss, welche Leistung sie erbringen, wie sie ihr Team führen, wie sie Mitarbeiter entwickeln, nicht nur für ihren Bereich, und auch wie sie die Hilti-Kultur leben. Um sowohl der Dynamik im Unternehmen als auch der Umwelt gerecht zu werden, gelten bei uns nicht nur Altersbeschränkungen, sondern auch Amtszeitbeschränkungen für die Mitglieder der Konzernleitung wie des Verwaltungsrates.

Welche waren die grössten Herausforderungen, denen Sie in Ihrer Karriere begegnet sind, und wie haben Sie diese gemeistert?

Es gab natürlich immer wieder Herausforderungen. Das liegt in der Natur der Sache und macht die Arbeit auch spannend. Grösste Herausforderungen? Ich würde da zwei nennen: Mein Einstieg in das Hilti-Geschäft 1974/1975. Mein Vater hatte 1972 einen schweren Herzinfarkt, den er Gott sei Dank überlebte. Er etablierte 1973 erstmals eine Konzernleitung mit klar zugeordneten Verantwortungen. Nur funktionierte diese nicht wie vorgesehen, da primär um seine Nachfolge gekämpft wurde. Ich selbst habe diese Kämpfe sechs Monate miterlebt. Es war

Bauen mit METHABAU
als Totalunternehmung bedeutet auch:

**Einen Ansprechpartner von der
Planung bis zur Fertigstellung Ihres
Projektes – und darüber hinaus.**





wohl die beste Erfahrung, die ich machen konnte, nämlich «How not to run a business». Eine höchst wertvolle Ausbildung, die man an der Uni nie erhält und die für das Unternehmen sehr, sehr teuer war. Tiefgreifende Erfahrungen, die mich in meiner Entwicklung als Führungskraft sehr geprägt haben. Mit dem Abgang von zwei Konzernleitungsmitgliedern im Mai 1975 war dieser Spuk zu Ende. Ich wurde in der Folge mit zwei Kollegen in die Konzernleitung berufen und übernahm damals das Ressort Marketing & Sales weltweit. Dieser Einstieg mit 29 Jahren an die Führungsspitze war sicher eine der grössten Herausforderungen. Es ging darum, ein total demotiviertes Team wieder aufzubauen und sich auch von Führungskräften zu trennen. Dass mein Vater all dies mitgetragen und voll unterstützt hat, zeugt von grossem Vertrauen.

«Ich hoffe, dass es nicht zu unbedachten Fehlreaktionen kommt.»

Und welches war die zweite grosse Herausforderung in Ihrer Karriere?

Die Krise 1982/83. Nach sehr erfolgreichen Jahren mit zweistelligem Wachstum erlebten wir eine weltweite Rezession. Ein Wechsel von einem Verkäufer- zu einem Käufermarkt. Unsere Innovation stockte. Grundlegende Veränderungen waren angesagt, doch der Konzern war träge geworden. Der Wille, die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Veränderung waren mangelhaft bzw. gar nicht erwünscht. Die notwendigen Konsequenzen: McKinsey im Haus, eine OVA und drastische Veränderungen an den Führungsspitzen der einzelnen lokalen Hilti-Organisationen. Die Herausforderung lag darin, ein neues weltweites Führungsteam der nächsten Generation zu schaffen und die lokalen Königreiche und Fürstentümer zu einer wirklichen Gruppe zusammenzuführen. Nur Personalveränderungen allein reichten nicht aus. Es wurde immer klarer: Wenn wir das Potenzial unserer vielen Teammitglieder bestmöglich nutzen wollen, wenn wir wirklich als Gruppe agieren wollen, brauchen wir eine weltweit einheitliche Unternehmenskultur.

An dieser arbeiten wir nun bereits seit fast 40 Jahren und Hilti ist heute gemäss «Great Place to Work» einer der besten Arbeitgeber weltweit.

Geopolitische Auseinandersetzungen und Handelskonflikte belasten die Wirtschaft. Wie blicken Sie auf die aktuellen Entwicklungen?

Natürlich mit grosser Sorge, denn die weltweiten Turbulenzen nehmen zu und nicht ab. Ich hoffe nur, dass es nicht zu unbedachten Fehlreaktionen kommt und jemand den falschen Knopf drückt. Geopolitische Auseinandersetzungen und Blockbildungen gehen immer auch mit Handelskonflikten und protektionistischen Massnahmen einher, denn jeder ist sich selbst der Nächste. Unsicherheit ist immer schlecht für das Geschäft, und wir machen uns natürlich schon seit Längerem Gedanken über die gesamte Supply Chain und inwieweit wir die Marktversorgung auch zukünftig bestmöglich sichern können. Das wird aber nie 100 Prozent klappen, sind wir doch auf der ganzen Welt tätig.

Hilti ist eng mit Liechtenstein verbunden. Wie sehen Sie die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Liechtenstein?

Ich sehe die Zukunft nach wie vor gut, es sei denn, die Aussenumstände ändern sich drastisch. Liechtenstein hat in den letzten 100 Jahren eine unglaubliche Veränderung erlebt – vom sehr armen Agrarstaat zu einem der höchstentwickelten Länder. Da haben natürlich viele Faktoren mitgespielt, sei es die politische Stabilität und Kontinuität, massgeblich auch geprägt durch das Fürstenhaus, die enge Verbindung mit der Schweiz, unser Beitritt in den EWR, die UNO etc. etc. Man muss sich aber stetig bewusst sein, dass unser Wohlstand nicht gottgegeben ist, sondern dieser immer wieder erarbeitet werden muss. Darum müssen wir alles tun, um eine starke und zukunftsorientierte Wirtschaft zu haben und um nicht zuletzt auch für internationale Top-Talente attraktiv zu sein und zu bleiben. Es liegt an uns. Dass wir an Liechtenstein als Wirtschaftsstandort glauben, zeigen nicht zuletzt auch unsere erheblichen Investitionen der letzten Jahre hier am Stammsitz des Konzerns.

Text: Patrick Stahl
Bilder: zVg

Sprungbrett für bahnbrechende Start-ups

Professor Dietmar Grichnik ist als Prorektor der Universität St.Gallen Präsident der neu gegründeten Stiftung «HSG Start Accelerator», die mit einem Förderprogramm nationale und internationale Start-ups bei der Professionalisierung ihrer Unternehmen unterstützt. Gründungspartner sind die HSG Start Foundation und Switzerland Innovation Park Ost, wo die Stiftung auch angesiedelt ist. Grichnik skizziert, was und wer mit dem Programm erreicht werden soll.

Dietmar Grichnik, was ist das Hauptziel des HSG Start Accelerators und wie unterscheidet er sich von anderen Förderprogrammen für Start-ups?

Mit dem Fokus auf die Skalierung nationaler und internationaler Start-ups erweitert die Stiftung HSG START Accelerator bestehende Angebote in St.Gallen und macht es zu einer Top-Destination für Start-ups in Europa. Das Accelerator-Programm bringt die Stiftung Start-ups mit hochkarätigen Investoren, Mentoren und Unterstützern zusammen. Mithilfe dieser Expertise wird im Rahmen des intensiven, dreimonatigen Programms das Geschäftsmodell weiterentwickelt, Angebote und Produkte geschärft, erste Kundenprojekte umgesetzt, die Teams auf einen Wachstumspfad geführt und die Attraktivität für externe Investments deutlich erhöht (sog. Investor Readiness).

Was gab den Anstoss zur Stiftungsgründung?

Die drei Gründungspartner HSG, Start Foundation und Switzerland Innovation Park Ost haben sich mit dem gemeinsamen Ziel zusammengeschlossen und im Juni 2024 die Stiftung gegründet. Dem ging voraus, dass ein Bedarf im Ökosystem identifiziert wurde. Am Center für Entrepreneurship der HSG haben wir für den Kanton St.Gallen eine Studie durchgeführt und eine Start-up-Strategie entwickelt. Diese beinhaltet mehrere Handlungsempfehlungen zur Entwicklung eines vibranten Start-up-Ökosystems. Die Einführung eines Accelerator-Programms war eines der zentralen Ergebnisse und wurde fortan weiterverfolgt.

«Bislang gab es in der Schweiz keinen branchenunabhängigen Accelerator mit einer europäischen Ausrichtung.»

Und wer finanziert den HSG Start Accelerator?

Die Stiftung HSG Start Accelerator hat bereits Mittel über andere Stiftungen, Grossunternehmen sowie private Gönner in der Schweiz eingeworben. Der Kanton St.Gallen entscheidet im September final über den Sonderkredit von zehn Millionen Franken zur Unterstützung des Start-up-Ökosystems. Davon sollen 5,4 Millionen in die Stiftung HSG Start Accelerator fließen.

Welche Branchen oder Geschäftsmodelle sollen durch den Accelerator besonders gefördert werden?

Der Accelerator präferiert technologiegetriebene Start-ups mit hohem Wertschöpfungspotenzial. Insbesondere gilt es dabei auch, die Multidisziplinarität der Teams zu fördern und technologisches Know-how mit Business-Expertise zu verbinden.

Wie werden Start-ups ausgewählt, um am Programm teilzunehmen?

Das Accelerator-Programm positioniert sich im europäischen Ökosystem und zielt dort auf einen hohen Wirkungsgrad (Outreach). Über ein bereits bestehendes Netzwerk werden besonders vielversprechende Projekte identifiziert und in einem mehrstufigen Prozess ausgewählt. Dabei wird speziell auf das Entwicklungspotenzial in den bevorstehenden drei Monaten geachtet.

Sie wenden sich an nationale und internationale Start-ups. Ein Sitz im Kanton St.Gallen ist also keine Bedingung?

Der Accelerator ist europäisch ausgerichtet und unterstützt zum einen Start-ups aus der Region auf ihrem Wachstumskurs in internationalen Märkten. Zum anderen zieht das Programm Start-ups nach St.Gallen, weil es ihnen einen Mehrwert durch ein herausragendes Netzwerk aller Beteiligten und einen attraktiven Heimatmarkt bieten wird. Die Destination des Accelerators ist in St.Gallen, die der Start-ups international, idealerweise mit einer Verwurzelung in der Region.

Welche Art von Unterstützung bietet der Accelerator den teilnehmenden Start-ups?

Die Start-ups durchlaufen ein intensives, dreimonatiges Programm ab dem Frühjahr 2025. In diversen Formaten erhalten die Unternehmen massgeschneiderte Betreuung durch hochkarätige Experten sowie professionelle Inhalte. Am Ende des Programms präsentieren sie ihren Fortschritt bei einem öffentlichen «Demo Day» mit der Chance, eine Finanzierung durch die Stiftung HSG Start Accelerator und auch durch externe Investoren zu erhalten.

Welche Methoden verwenden Sie, um den Fortschritt der Start-ups während des Programms zu messen?

Es gibt zum einen regelmässige Touchpoints mit den Coaches und Mentoren, die den Fortschritt verfolgen. Zum anderen werden Tools wie der St.Galler Start-up-Navigator und insbesondere der Scale-up-Navigator angewendet. Mithilfe dieser Tools durchlaufen die Start-ups systematisch verschiedene Entwicklungsstufen im Programm.

Wird die Ostschweiz vom Accelerator-Programm profitieren?

Ja, langfristig. Start-ups aus anderen Ökosystemen werden die Ostschweiz kennen und hoffentlich lieben lernen. Der Accelerator wird zur Destination für Top-Start-ups und erzeugt somit eine grosse Ausstrahlung für die Region. Wie die HSG zu einer der ersten Adressen für Studenten in Europa geworden ist, so soll auch der HSG Start Accelerator die Anlaufstelle für ambitionierte Gründer werden.

«Der HSG START Accelerator macht St.Gallen zu einer Top-Destination für Start-ups in Europa.»

Und wie will der Accelerator die Vernetzung zwischen Start-ups und etablierten Unternehmen in der Region fördern?

Die Stiftung HSG START Accelerator ist im Innovationspark Ost angesiedelt. Hier treffen die Newcomer auf Unternehmensvertreter aus der Region. Ebenso finden sich etablierte Unternehmen bereits auf der Liste der Förderer der Stiftung. Wirtschaft und Politik signalisieren schon vorab grosses Interesse.

Wie sieht das ideale Teilnehmerprofil für den HSG Start Accelerator aus?

Die Start-ups sollten eine innovative Technologie entwickelt haben, die einen potenziell grossen Markt bedienen kann. Dies sollten sie bereits mit ersten Aktivitäten und Traktion am Markt vorweisen können. Das Team sollte komplementär besetzt sein. Zudem dürfen sie gerne bereits Inkubationsprogramme wie bei Startup@HSG oder Startfeld durchlaufen haben. Eventuell haben sie auch bereits eine erste Finanzierung durch Business Angels, Stiftungen oder Grants erhalten. Der HSG Start Accelerator soll nicht weniger als «das führende Accelerator-Programm in Europa werden».

Ist die Konkurrenz so klein – oder der Accelerator so gut?

Beides in gewisser Weise. Bislang gibt es in der Schweiz keinen branchenunabhängigen Accelerator mit einer europaweiten Ausrichtung. Hier können wir eine Vorreiterrolle einnehmen und mit einem qualitativ ausserordentlich hochwertigen Programm führend werden. St.Gallen besticht durch seine Stärke, Vorhaben schnell mit der Unterstützung von Wirtschaft, Forschungseinrichtungen und Politik in enger Kooperation umzusetzen. Das gibt uns einen «Unfair Advantage»!

Text: Stephan Ziegler

Bild: zVg





28. Wirtschaftsforum
THURGAU

Das Original seit 1996

Jetzt
anmelden
wft.ch

7. November 2024, 13.30 Uhr
Thurgauerhof, Weinfelden

Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft als Schlüssel zum Erfolg



Tristan Horx



Albin Kälin



Christian Vöglin



Melanie Diem



Daniel Wessner



Aurèle Meyer



Mona Vetsch

Hauptsponsorin



Patronat

///ARBEITGEBER
MITTELTHURGAU

Medienpartner

LEADER

Appenzeller Druckerei

De Stift chascht
nüd graad gad zom
Schriibe bruuche.

Die umfassende Ausbildung des Nachwuchses
sowie die Förderung von Mitarbeiter*innen
nehmen bei der Appenzeller Druckerei eine
hohen Stellenwert ein.

Zomi Wohl

Meh öbe d' Mitarbeiter*inne
and witeri Theme önde

zomiwohl.ch

WIP: Architektur zwischen Innovation und Integration

Architekt Stefan Zopp hat an namhaften Gebäuden wie dem KKL in Luzern – einem der akustisch zehn wichtigsten Konzertsäle der Welt – dem Konzerthaus von Radio Dänemark und dem Louvre in Abu Dhabi gearbeitet. Die Stoneweg AG und die W+P konnten ihn für den Bau des Wigoltingen Innovation Park (WIP) gewinnen. Ein Interview.

Stefan Zopp, wir sprachen eben darüber. Abu Dhabi, Kopenhagen, Luzern und nun Wigoltingen. Ein Quantensprung?

Vergleichen wir mal den WIP und das KKL. Beide Projekte sind eigentlich Zweckbauten. Das KKL dient der Musik, der WIP der Innovation. Bei beiden Projekten stehen der Mensch und die Kultur im Mittelpunkt. Die Interpretation einer Partitur mit ihrem Rhythmus. Die Umsetzung vom Gedanken mit einer Idee zum Ganzen – einem Stück Musik oder einem weitertragenden Industrieprodukt. Demnach sind solche Projekte im Gedanken ähnlich, und dennoch grundverschieden.

Speziell ist bei einem solch grossen Projekt die Nachhaltigkeit, richtig? Das war beim Bau des KKL sicher noch nicht Kerngedanke.

Die Zeiten ändern sich, ja. Die Idee des Innovation Parks erfordert von allen Beteiligten höchste Sensibilität und eine starke Verbundenheit mit der Umwelt. Es geht darum, in einem Übergangsbereich zwischen urbaner Infrastruktur, repräsentiert durch den Bahnhof Wigoltingen der Industriearchitektur, sowie der ländlichen Architektur zu bauen. Der aktuelle Entwurf zielt darauf ab, in allen Bereichen zu verdichten. Dadurch sollen die Prinzipien des verantwortungsvollen Umgangs mit dem Land umgesetzt werden. Schliesslich geht es um Flexibilität und Systemtrennung – substanzielle Teile der Nachhaltigkeit. Bis auf den Mieterausbau muss die Grundkonzeption der Gebäude belastbar sein und Mieterwechsel ermöglichen können.

Arbeitsplätze, bei denen Innovation durch Interaktion entstehen soll, erfordern territoriale Ansätze, so eine Aussage von dir. Wie sehen diese aus?

Richtig, um das Arbeiten vor Ort attraktiv und nachhaltig zu gestalten, ist insbesondere eine weitreichende Hygiene gefragt. Die Nachhallzeit am Arbeitsplatz, qualitativ hochwertiges Tageslicht kombiniert mit dem Kunstlicht, ausgezeichnete klimatische Bedingungen – Luft und Kühlung – wertvolle



Materialien, um insbesondere die Nachhaltigkeit, die Lebensdauer und auch den Unterhalt, die Reinigung zu vereinfachen.

Kommen wir zu den Designaspekten. Was wird beim WIP besonders hervorstechen?

Das Allerwichtigste ist die Setzung der grossen Volumina im bestehenden Kontext und Landschaftsraum. Jedoch auch wichtig sind die Bauteile, die Materialisierung der Fassade, die Lichttransmission, auch die Materialisierung und Abstimmung unter den einzelnen Gebäuden muss hoch sein. Substanzielle und nachhaltige Materialien sollen im Innovationspark zur Anwendung kommen und den Anforderungen entsprechen dekliniert werden.

Wer schon mal im KKL war, dem fällt die räumliche Beziehung zwischen Innen- und Aussenraum auf. Wird das auch im WIP so sein?

Innen und aussen sind bei einem Projekt nie durch Türen definiert. Wir sprechen auch beim WIP von einem Ensemble, welches sich aus verschiedenen Gebäuden, mit einer grossartigen Umgebung – dem komplementären Park mit Wasser, Bäumen und Pflanzen in welchem wir bauen – den Bezügen zur Umgebung, den Wegen und Strassen, dem baulichen Kontext zusammensetzt.

Es gilt die «Integration» zu einem Ganzen. Hat diese bei einem solchen Projekt eine Mehrfachbedeutung. Welche?

Der Innovationspark ist so gestaltet, dass er sich gut in die rurale Umgebung und die lokale Bebauung einfügt, unter anderem der Bezug zur historischen Industriearchitektur. Bei Konzepten dieser Komplexität und Grösse, die sich zwischen zwei politischen Gemeinden befinden, ist es wichtig, dass alle Beteiligten integrativ handeln und nicht blockiert werden. Das erfordert eine gemeinsame Verantwortung der Bauträger, den Planern, der Politik und letztendlich von den Bürgern. Integration auf allen Ebenen quasi.

Thurgauer Lösungen für die ganze Welt

Der «Hidden Champion» aus Eschlikon hat den Thurgauer Wirtschaftspreis 2024 gewonnen: Seit 1991 wurden über eine Billion von Corvaglia entwickelte Verschlüsse hergestellt. Weltweit sind heute 20 Prozent aller PET-Flaschen mit Deckeln «Made im Thurgau» bestückt. CEO Michael Krueger skizziert die Erfolgsgeschichte der Corvaglia-Gruppe.

Michael Krueger, wie gross ist die Chance, dass der Verschluss meines Rivellas oder meines Eistees aus Eschlikon kommt?

Rivella beliefern wir aktuell nicht. Beim Eistee ist die Chance aber je nach Marke relativ gross; bei den Weithals-Verschlüssen für Säfte und Eistees haben wir in den vergangenen Jahren viele Kunden dazugewonnen.

Sie haben 2015 die Nachfolge von Gründer und Eigentümer Romeo Corvaglia angetreten. Wie kam er 1991 auf die Idee, ausgerechnet PET-Verschlüsse zu produzieren?

Romeo Corvaglia hat sich schon während seiner Lehrzeit mit Verschlüssen und Spritzgiessformen zu deren Herstellung beschäftigt. Das war die Keimzelle für seine lebenslange Passion, Verschlüsse immer weiter zu perfektionieren. Und Romeo hatte schon sehr früh die Vision, nicht nur Verschlüsse zu entwickeln, sondern sie eines Tages auch selbst zu produzieren.

Wie hat sich Corvaglia in dieser Zeit entwickelt?

Der rote Faden durch die Unternehmensgeschichte ist sicherlich die Vertiefung der Wertschöpfungskette. Als Einmann-Unternehmen 1991 lag der Fokus auf Verschlussentwicklung, Formkonstruktion und Projektabwicklung. 1997 konnte Romeo einen Formenbau ins Unternehmen integrieren und ab 2003 dann eben die Verschlussproduktion. In dieser Zeit ist der Professionalisierungsgrad des Unternehmens natürlich auch kontinuierlich gestiegen.

Hat sich auch in Bezug auf Ressourcen- und Energieverbrauch pro PET-Deckel etwas verändert?

Natürlich, und zwar massiv! Auch das hat Romeo von der Unternehmensgründung weg in die Unternehmens-DNA eingebettet: das permanente Streben nach Gewichtseinsparungen unter Beibehaltung der von Kunden geforderten Eigenschaften. Eine Gewichtsreduktion bedeutet eine Material- und Energieeinsparung. Dazu haben wir natürlich auch permanent in Energieeffizienz und Verringerung unseres





Thurgauer Wirtschaftspreis

Zur Bildergalerie



Der «Hidden Champion» aus Eschlikon gewinnt den Thurgauer Wirtschaftspreis 2024. Seit 1991 wurden über eine Billion von Corvaglia entwickelte Verschlüsse hergestellt. Weltweit sind heute 20 Prozent aller PET-Flaschen mit Corvaglia-Verschlüssen bestückt. Fotografiert am 27. August bei Corvaglia für den LEADER hat Marlies Beeler-Thurnheer.

ökologischen Fussabdrucks investiert. Zum Beispiel beziehen wir am Standort Eschlikon zu 100 Prozent Energie aus regenerativen Quellen.

Wo werden die PET-Verschlüsse von Corvaglia überall hergestellt?

Neben der Verschlussproduktion am Mutterhaus in Eschlikon noch in Ixtlahuaca, in der Nähe von Mexiko City und in Newnan, in der Nähe von Atlanta.

Sie stellen nicht nur Verschlüsse her, sondern auch Formen und Maschinen, mit denen Sie auch Mitbewerber beliefern. Weshalb?

Getränkeverschlüsse haben gemessen an Ihrem kommerziellen Wert ein ziemlich grosses Volumen. Darum werden Transportkosten schnell zum Killerkriterium, sodass man von unseren drei Standorten aus nicht die ganze Welt beliefern kann. Damit unsere Verschlüsse aber auch beispielsweise in Asien oder Afrika verwendet werden können, arbeiten wir mit

Partnerunternehmen in der ganzen Welt zusammen, die mit unseren Formen und unserer Technologie «Corvaglia-Verschlüsse» herstellen.

Zu Ihren Kunden gehören auch die ganz Grossen der Getränkeindustrie wie Coca-Cola, Pepsi oder Nestlé. Was gab bei diesen den Ausschlag für einen «kleinen» Schweizer Produzenten?

«Der rote Faden durch die Unternehmensgeschichte ist die Vertiefung der Wertschöpfungskette.»

Wir mögen zwar ein «kleines» Schweizer Unternehmen sein, aber unser Einfluss auf die Industrie ist nicht zu unterschätzen. Es gibt weltweit nur zwei weitere Unternehmen ausser uns, die Getränkeverschlüsse herstellen und gleichzeitig die Technologie dazu, d. h. die Verschlussentwicklung und die Spritzgiessformen, im eigenen Haus herstellen. Das wird von den grossen Marken geschätzt, weil es zu schnelleren und besseren Ergebnissen führt.

Und Sie können preislich international mithalten?

Unsere preisliche Wettbewerbsfähigkeit am Standort Mexiko ist natürlich schon noch etwas besser als am Standort Schweiz. Aber durch Investitionen in einen hohen Automatisierungsgrad haben wir den Nachteil der hohen Lohnkosten hier einigermaßen kompensiert. Was andererseits ein klarer Vorteil des Standorts Schweiz ist, ist die Nähe zur Produktentwicklung und zum Formenbau, die, wie vorher dargestellt, zu schnelleren und besseren Markteinführungen neuer und innovativer Produkte führt. Das wird von den grossen Marken eben geschätzt.

Mit rund 160 Personen am Standort Eschlikon ist Corvaglia ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. Wie sehen Sie die nähere Zukunft – Ausbau oder Reduktion?

Grundsätzlich befinden wir uns als Gruppe auf Wachstumskurs. Wir sind in den vergangenen Jahren mit der Verschlussproduktion in der Schweiz stark gewachsen. Das Niveau wollen wir halten und unsere Wachstumsanstrengungen für die kommenden Jahre stattdessen auf die Märkte in Nordamerika konzentrieren.

Auf das laufende Jahr hin musste der Betrieb bei Corvaglia umgestellt werden. Grund dafür ist eine neue EU-Richtlinie, die vorschreibt, dass die Verschlüsse von Getränkeflaschen nicht mehr komplett vom Behälter getrennt werden sollen. Was halten Sie persönlich von der neuen Lösung, die beim Schweizer Publikum schlecht ankommt?

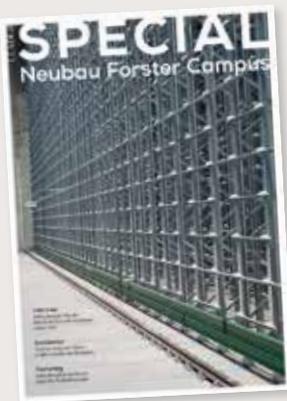
Über den Sinn dieser Anforderung aus der EU-Richtlinie kann man sicherlich geteilter Meinung sein. Der positive Effekt – hauptsächlich, dass Meeresvögel Verschlüsse, die an der Flasche bleiben, nicht verschlucken können – ist schon eher klein im Verhältnis zu Aufwand und Kosten, die die Anforderung generiert hat. Aber immerhin. Was bei den Schweizer

The **Ultimate** Driving Machine



THE NEW M5

Sepp Fässler AG
Appenzell | Wil
faessler-garage.ch



LEADER ist eine Marke – und davon profitieren auch Sie!

Der LEADER ist zum Label für ein starkes Unternehmertum mit Visionen geworden. Ob Firma, Verband oder Organisator einer Veranstaltung: Wir sind Ihr Partner und realisieren mit Ihnen eine LEADER-Sonderausgabe, die vollumfänglich oder teilweise anzeigenfinanziert ist, professionell umgesetzt wird und direkt von unserer exklusiven Zielgruppe der Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik in der Ostschweiz profitiert.

Bei Fragen stehen wir Ihnen unter 071 272 80 50 oder leader@metrocomm.ch gerne zur Verfügung.

www.leaderdigital.ch

LEADER by **SPECIAL**

Ich will
Flexibilität.
Ich will
Nachhaltigkeit.
Ich will
Leidenschaft.

Ich brauche
exponorm.ch



exponorm.

Mit diesem Rundumservice haben Sie
kurze Wege zu Ihrem Messestand:
Beratung, Idee, Umsetzung.

071 282 38 00 info@exponorm.ch

Konsumenten primär schlecht ankommt, sind die nicht optimalen Lösungen, die in den Markt eingeführt wurden. Unsere guten Lösungen werden praktisch alle in die EU exportiert (lacht). Ich denke, dass es da in den kommenden Jahren zu einer Konsolidierung der Designs auf konsumentenfreundlichere Lösungen kommen wird.

Aber für Corvaglia ist die neue Regelung wohl ein Segen?

Segen und Fluch zugleich. Den personellen und finanziellen Aufwand, den wir leisten mussten, um die neuen Produkte zu entwickeln und dann die gesamte Produktion darauf umzustellen, hätten wir gerne in andere Innovations- und Transformationsprojekte gesteckt, die ebenfalls einen guten Return on Investment gegeben hätten. Aber dadurch, dass wir die Chance schnell ergriffen und schneller als unsere Wettbewerber gute Lösungen für angebundene Verschlüsse an den Markt gebracht haben, haben wir auch Chancen wahrnehmen können, die vorher so nicht vorhanden waren.

«Es gibt weltweit nur zwei weitere Unternehmen, die Getränkeverschlüsse und gleichzeitig die Technologie dazu herstellen.»

Welche Innovationen aus dem Hause Corvaglia dürfen wir nach den «Tethered»-Produkten in nächster Zeit erwarten?

Einerseits haben wir noch ein neues Tethered-Konzept in der Hinterhand, das unseres Erachtens in der Handhabung wesentlich konsumentenfreundlicher ist als die heutigen Lösungen. Da warten wir noch auf den Zeitpunkt, an dem der Markt bereit dafür ist. Ansonsten steht noch eine weitere regulatorische Änderung an, auf die wir uns vorbereiten. Wenn Konsumenten Ihre Flaschen ordnungsgemäss entsorgen, werden die Verschlüsse zu 100 Prozent recycelt. In Europa allerdings zum heutigen Tag nicht wieder in neue Getränkeverschlüsse, sondern in andere Anwendungen. Dies, weil in Europa heute die Verwendung von sogenanntem «post-consumer»-recyceltem HDPE (High Density Polyethylen) in Anwendungen mit Lebensmittelkontakt nicht zulässig ist. In den USA machen wir das schon in geringem Massstab, weil dort die rechtlichen Rahmenbedingungen anders sind. In Europa wird sich die Zulassungspraxis möglicherweise bald ändern. Und dann werden wir wieder mit einer guten Lösung parat sein.

Ein lohnendes Investment

Wer meine Kolumne regelmässig liest, weiss, wie sehr mir die Förderung der nächsten Generation am Herzen liegt. Und darum nutze ich nun diese Plattform zu einem kleinen Aufruf.



Wir durften am 8. September wie jedes Jahr die «Quarta 4 Länder Jugendphilharmonie» in der Tonhalle St.Gallen begrüßen, die wir als Bank bzw. aus unserem Kulturfonds seit Jahren unterstützen.

Was macht diese Jugendphilharmonie so besonders? Der Verein formiert rund 75 Musiker im Alter zwischen 14 und 26 Jahren aus den vier Ländern des Bodenseeraums während rund zwei Wochen zu einem Kollektiv. Zunächst sind die Jugendlichen eine Woche zusammen in der Vorbereitung und geben danach fünf Konzerte in fünf Tagen in drei Ländern. Diese jungen Menschen haben sich vorher noch nie gesehen, kennen sich höchstens aus den Vorjahren. Jeder hat den Wunsch, ein Profi zu werden, was sich in täglichem stundenlangem Üben äussert. So ist die Quarta auch ein Sprungbrett für eine spätere Karriere.

Ich finde es beeindruckend, sich während fünf Tagen ohne grossen Vorlauf aufeinander einzulassen und sein eigenes Ich dem grossen Ganzen unterzuordnen. Dadurch entsteht am Ende Hochklassiges, das mit jedem professionellen Orchester mithalten kann. Es hat aber auch etwas speziell Berührendes, den jungen Leuten in ihrem Enthusiasmus zuzusehen und nach der Veranstaltung im Austausch festzustellen: Das sind ganz normale junge Menschen, die mit Tiktok, Instagram und Snapchat umgehen wie alle anderen. Das Konzert in der Tonhalle war das mit rund 160 Gästen am schlechtesten besuchte, trotz Übernahme des Apéros und Einladung durch unsere Bank. Zum Vergleich: In Bregenz durfte die Quarta vor rund 400 zahlenden Gästen spielen. Und daher von meiner Seite der Aufruf, melden Sie sich bei uns (veranstaltung@hypobank.ch), wir nehmen Ihre Adresse auf und senden Ihnen gerne für die Aufführung im nächsten Jahr eine Einladung zu einem kostenlosen Eintritt.

Auf dass es 2025 auch in St.Gallen 400 Gäste werden und Sie dieses einmalige Erlebnis nicht verpassen.

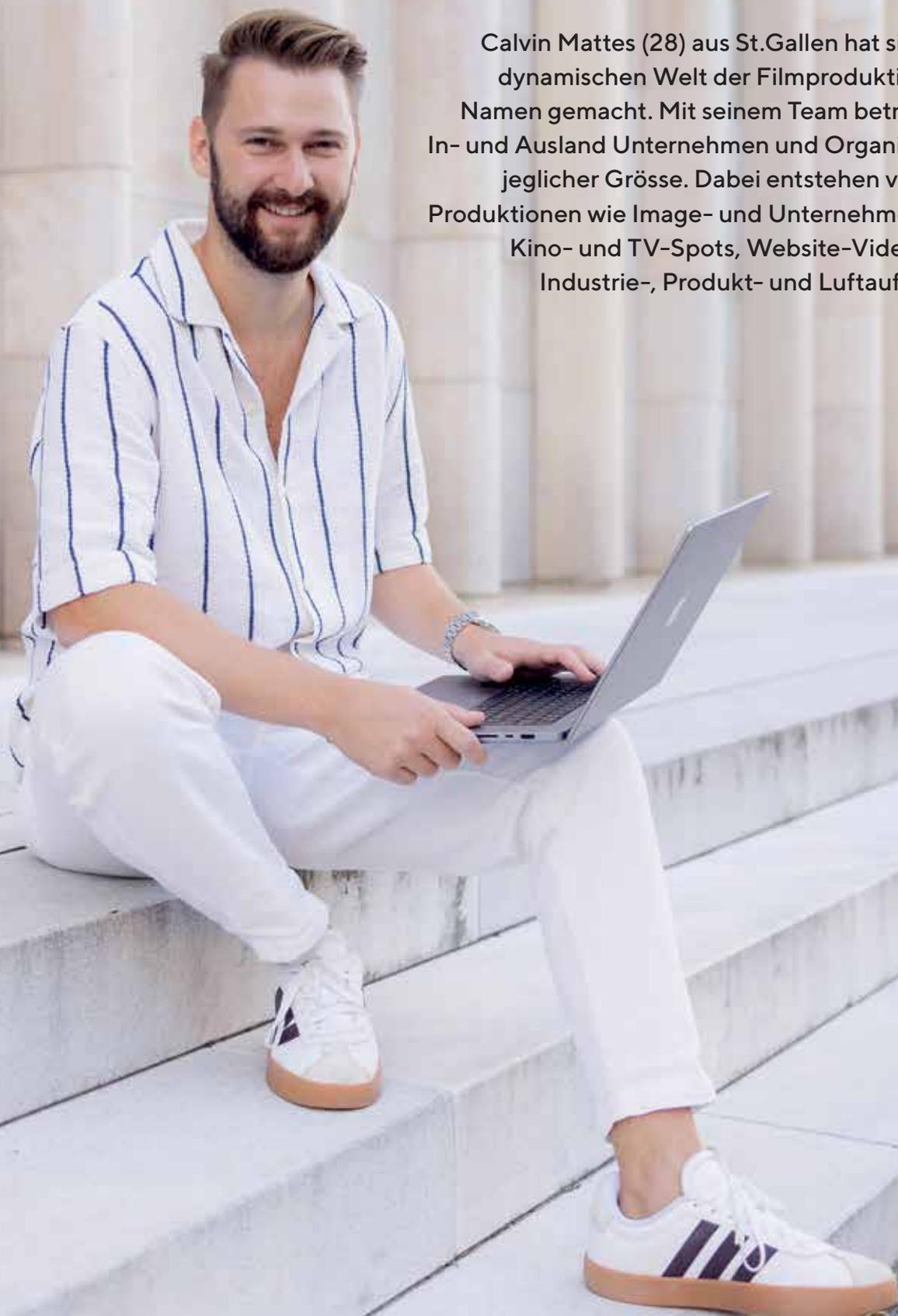
Walter Ernst
Leiter Niederlassung St.Gallen
Regionaldirektor Schweiz
Hypo Voralberg

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer

Calvin Mattes: Ein kreativer Visionär hinter der Mattes Films AG

Calvin Mattes (28) aus St.Gallen hat sich in der dynamischen Welt der Filmproduktion einen Namen gemacht. Mit seinem Team betreut er im In- und Ausland Unternehmen und Organisationen jeglicher Grösse. Dabei entstehen vielseitige Produktionen wie Image- und Unternehmensfilme, Kino- und TV-Spots, Website-Videos sowie Industrie-, Produkt- und Luftaufnahmen.



Mit einer Leidenschaft, die bereits in seiner Kindheit begann, führt Mattes seit bald zehn Jahren sein eigenes Film- und Fotostudio Mattes Films. Und dies bereits an zwei Schweizer Standorten in St.Gallen und Zürich, ein dritter ist in Planung.

«Kein Material ab der Stange»

Mattes erkannte früh das immense Potenzial von Bewegtbildern und betonte deren Bedeutung in der heutigen und zukünftigen Kommunikation: „Egal ob Imagefilme oder Social Media Videos, wie zum Beispiel Instagram Reels – das Medium Film ist heute von großer Relevanz und wird in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen.“ Zudem setzte er sich das Ziel, etwas Einzigartiges zu kreieren, das Kunden überrascht und begeistert. „Jede Filmproduktion ist individuell und personalisiert. Wir bieten keine Standardlösungen an. Unsere Produktionen sind stets auf die Bedürfnisse, Ziele und die Größe des Unternehmens zugeschnitten. Damit unterstützen wir die Unternehmen dabei, authentisch und glaubwürdig bei ihren Kunden anzukommen und so ihre Corporate Identity zu stärken.“

Die Essenz von Unternehmen festhalten

Eine der herausragendsten Eigenschaften von Mattes ist seine Vielseitigkeit. In seiner bisherigen Arbeit hat er verschiedene Branchen entdeckt und dadurch ein umfangreiches Know-how erworben: «Das Schöne an meiner Arbeit ist, mit Filmen die Essenz eines Unternehmens festzuhalten. Diese Essenzen aus unterschiedlichen Branchen bilden die kreative Basis für neue Projekte, weil aus bestehendem Wissen und neuen Impulsen wieder Neues entsteht.»

Aus dieser kreativen Basis entsteht eine Vielzahl an Produktionen – von Filmreportagen über Filmmaterial für ganze Firmenauftritte bis hin zu Image-, Produkt- und Testimonial-Aufnahmen. Für unsere Kunden bieten wir bei Bedarf sowohl Film- als auch Fotoaufnahmen nach dem Prinzip „alles aus einer Hand“ als eine Art KMU-Paket an. Dabei begleiten wir unsere Kunden von der ersten Idee/Konzeption bis zur finalen Ablieferung durch den gesamten Produktionsprozess. Von der Ideenentwicklung und Planung über das Drehbuch, die Dreharbeiten und die Postproduktion bis hin zur Abgabe des fertigen Materials – wir sorgen dafür, dass jede Produktion passgenau auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten ist.

Hohe Effizienz

Ein entscheidender Erfolgsfaktor von Mattes ist die effiziente Projektabwicklung – dank optimiertem Projektmanagement und durchdachter Logistik: «Jedes unserer Geräte ist mit einem QR-Code versehen: Vor einem Einsatz scannen wir jegliches Material und behalten so dezentral den Überblick darüber, wo sich was befindet. Daneben verfügen wir über einen voll ausgestatteten Produktionsbus, der sofort einsatzbereit ist. Auch sind wir für Aufnahmen im Bau- oder Industriebereich ausgerüstet – ob mit Helmen, Stahlkappenschuhen oder Warnwesten.» Die letzten Jahre hat Mattes auch viel in die Infrastruktur investiert: «Wir verfügen nun über vier Schnittplätze, eine inhouse Post Color Grading Suite* sowie zwei grosse Studios für Aufnahmen.»

Hoher Betreuungsgrad

Effizient ist auch Mattes' Postproduktion: «Unser Betreuungsgrad zwischen dem Shooting und dem Finish ist hoch, sodass



wir dem Kunden unmittelbar nach dem Dreh einen Rohschnitt liefern können. Dies kann beispielsweise über einen Schnitt vor Ort beim Kunden erfolgen oder nach der Datensicherung gleich in der Postproduktion in St.Gallen.»

Medien neu denken

Trotz des Erfolgs von Mattes Films wirft Mattes einen Blick in die Zukunft: «Der Trend geht dahin, dass neben den klassischen Image- und Werbefilmen auch flexible, neu gedachte Lösungen gefragt sein werden.» Dazu gehören unter anderem interaktive Filme, bei denen Zuschauer eingebunden werden, Filme mit künstlicher Intelligenz, die Weiterentwicklung der virtuellen Realität oder personalisierte Werbefilme. Ein entsprechendes Projekt in diese Richtung hat Mattes bereits umgesetzt: «Für einen grossen Schweizer Versicherer haben wir einen personalisierten Film-Newsletter für Schlüsselkunden realisiert.»

Erfolgreiche Projekte von Mattes Films AG

- Azado-Premium-Grill
- Domino's Pizza Switzerland
- Bexio AG
- Trägerverein Culinarium
- Hopfenzupfer-Fest von Schützengarten
- Lajo AG
- Verdunova AG
- Lions Club Schweiz
- Seniorenzentrum Wiesengrund
- Zingg Transporte AG
- E-Bike-Marke e-Farmer
- Zukunftsträger der Migros und GastroSuisse

*Farbwertanpassungen, um eine bestimmte Atmosphäre oder visuelle Kohärenz im Film zu schaffen

Mattes Films AG

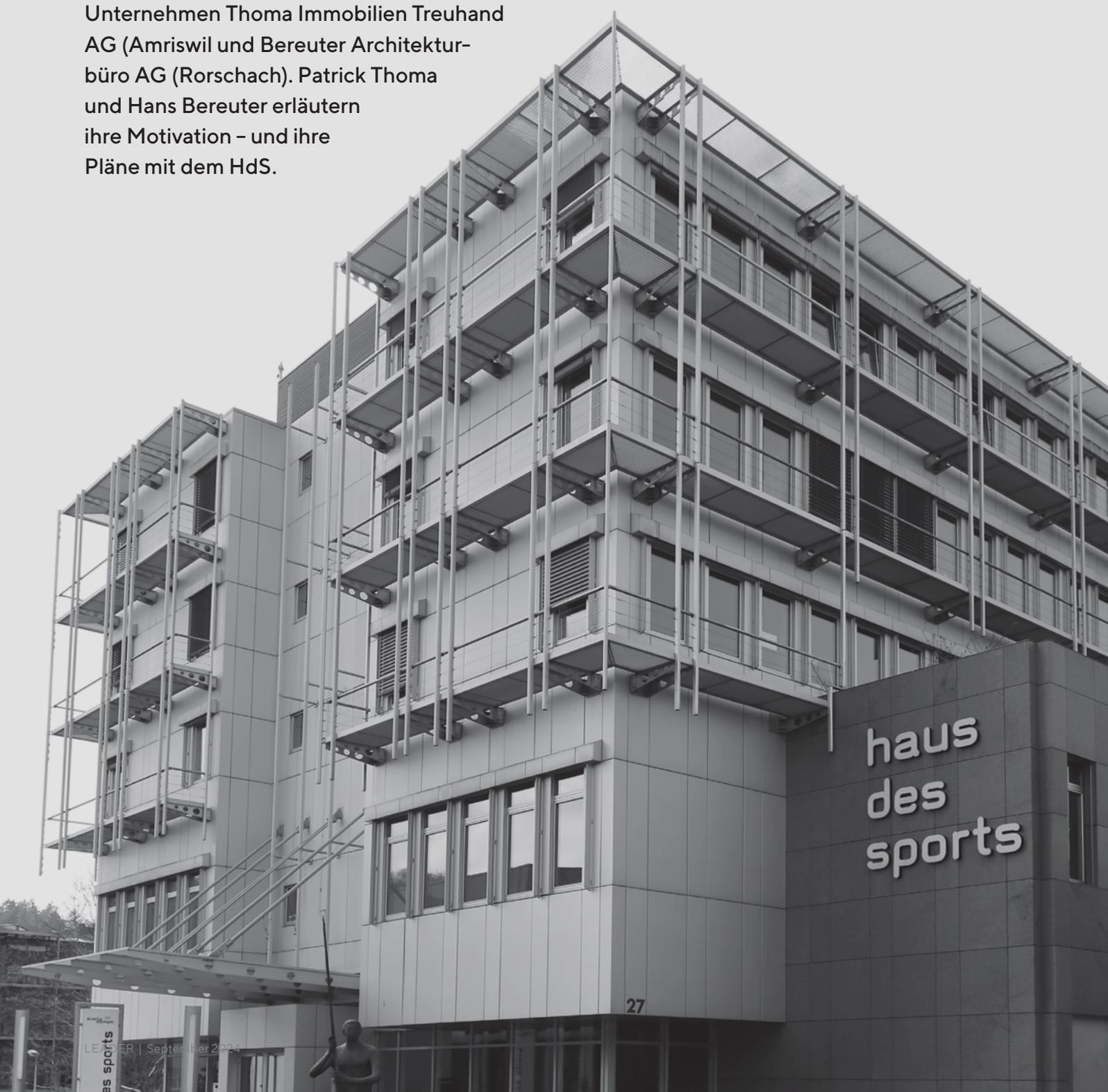
Feldlistrasse 29a
CH-9000 St.Gallen
Telefon 071 244 88 88
Mobile 078 640 00 22

calvin@mattes.swiss
www.mattes.swiss



Ostschweizer Macher übernehmen das «Herz» des Schweizer Sports

Die Selectivbau AG aus St.Gallen hat das «Haus des Sports» in Ittigen übernommen. Damit liegt der Sitz von Swiss Olympic und rund 20 weiteren Schweizer Sportverbänden in den Händen der Ostschweizer Unternehmen Thoma Immobilien Treuhand AG (Amriswil und Bereuter Architekturbüro AG (Rorschach). Patrick Thoma und Hans Bereuter erläutern ihre Motivation – und ihre Pläne mit dem HdS.



Patrick Thoma und Hans Bereuter, was hat Sie dazu bewogen, das Haus des Sports in Ittigen zu übernehmen?

Patrick Thoma: Wir sind beide sportbegeistert und engagieren uns in zahlreichen Ostschweizer Sportverbänden. Wir finden es wichtig, dass sich die Ostschweiz nicht nur als fordernde Randregion Gehör verschafft, sondern sich auch zugunsten der Gemeinschaft einbringt. Unser Engagement ist unter dieser Prämisse zu verstehen: als Beitrag der Ostschweiz an die nationale Sportförderung und an den olympischen Geist.

«Die Sanierungsarbeiten machen das Haus des Sports fit für die Zukunft.»

Können Sie uns mehr über die geplanten Sanierungsarbeiten erzählen?

Hans Bereuter: Das HdS ist bereits an das Fernwärmenetz angeschlossen. Wir ersetzen rund 400 Fenster sowie alle Lamellenstoren, modernisieren die Haustechnik im Bereich Lüftung-Klima sowie Sanitäranlagen und erneuern einen Teil der Gebäudehülle. Eine intelligente Gebäudesteuerung und ein kompletter Ersatz aller Beleuchtungskörper werden den Energieverbrauch erheblich reduzieren. Dies sind nicht nur notwendige Massnahmen, sondern auch ein Beitrag zur Nachhaltigkeit und zur langfristigen Sicherung dieses wichtigen Standorts. Wir investieren dafür rund zehn Millionen Franken. Die Sanierungsarbeiten machen das Haus des Sports fit für die Zukunft!

Neue Eigentümerin ist die Selectivbau AG, ein Joint Venture von Thoma Immobilien und Bereuter Architekturbüro. Ist das die erste Zusammenarbeit in dieser Grössenordnung?

PT: Wenn man unter «Grössenordnung» die nationale Bedeutung versteht, dann ist dieses Projekt schon ausserordentlich und erstmalig. In der Ostschweiz tritt die Selectivbau AG jedoch seit 2005 immer wieder als Investorin auf, insbesondere bei grossen Wohn- und Gewerbebauprojekten.

Und wie sieht die «Arbeitsteilung» zwischen Thoma und Bereuter aus?

HB: Wir nutzen die Synergien beider Firmen: die Expertise von Bereuter in allen Fragen der Architektur und jene von Thoma bei der übergreifenden Projektentwicklung und -realisation.

Die Zusammenarbeit geht Hand in Hand – wir sind beide sehr gut eingespielte Player!

Das Haus des Sports beherbergt zahlreiche Sportverbände. Welche Rolle spielt das Gebäude für die Schweizer Sportszene?

PT: Das Haus des Sports ist ein Schmelztiegel des Schweizer Sports – ein Ort, an dem sich die Elite des Sports trifft, an dem wichtige Entscheidungen getroffen werden und an dem die Zukunft des Sports in der Schweiz gestaltet wird. Hier haben der Dachverband Swiss Olympic und rund 20 weitere nationale Sportverbände und andere Mieter ihren Sitz. Diese Verbände prägen, fördern und entwickeln den Sport in der Schweiz weiter. Mit unserer Investition sichern wir das Fortbestehen des Hauses für die nächsten Jahrzehnte und schaffen damit die wichtigen Rahmenbedingungen, dass sich die verschiedenen Verbände weiter unter dem gleichen Dach begegnen können.

Und wie wird die Ostschweiz von Ihrem Engagement im Haus des Sports profitieren?

HB: Das Engagement für das Haus des Sports ist für uns nicht primär ein Investment, sondern eine Herzensangelegenheit. Unsere Botschaft ist ein Bekenntnis der Ostschweiz zum Schweizer Sport, ein Ausdruck der Sympathie und des Willens unserer Region, über ihren eigenen Kulturraum hinaus gehört und wahrgenommen zu werden. Davon wird insbesondere die Ostschweiz selbst profitieren!



Patrick Thoma und Hans Bereuter:
**Zeitgemässe
Infrastruktur.**

Nichts geht über das beruhigende Gefühl, persönlich gut aufgehoben zu sein.



Perfekter Match

Wie künstliche Intelligenz (KI) den stabilen Vermögensaufbau unterstützt

Wie integriert Cronberg KI in ihre Anlagestrategien?

KI-Methoden helfen uns, bei der Titelselektion grosse Datenmengen effizienter zu analysieren. Sie ergänzen unseren langjährig bewährten Ansatz perfekt. KI hilft, die Stabilität des Portfolios sowie den Anlageerfolg und damit die Zielerreichung zu verbessern.

Welche Vorteile bietet der Einsatz von KI zu traditionellen Methoden?

Wir erkennen frühzeitig Muster, die menschlichen Analysten oft entgehen. Das führt auch dazu, dass wir bereits Titel im Depot führen, die erst später von der Masse entdeckt werden. Das hilft uns gegenüber unseren Mitbewerbern unsere Outperformance bei allen Anlagestrategien zu halten oder auszubauen.

Viele haben Angst, dass KI zu einer unpersönlichen Kunden-Beziehung führt ...

... deshalb fokussieren wir uns auf das Beste beider Welten. Eine enge, persönliche Beziehung zu unseren Kunden ist dank unserer Kompetenz und Erfahrung als Family Office tief in unserer DNA verankert. Das wird so bleiben. Wir nutzen neue Technologien dort, wo sie einen Mehrwert für die Kunden schaffen, im Handwerk des Vermögensaufbaus.

Für weitere Fragen zur Cronberg AG und der künstlichen Intelligenz stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:



Alessandro Sgro, CIO
Telefon +41 71 447 10 21
alessandro.sgro@cronbergasset.ch

Scan me –
und erfahren Sie
mehr über
uns und die KI!





Was waren die grössten Herausforderungen bei der Übernahme und dem Beginn der Sanierungsarbeiten?

PT: Die grösste Herausforderung ist es, das Gebäude unter laufendem Betrieb zu sanieren. Auf den rund 5000 Quadratmetern Büroflächen arbeiten normalerweise 270 Personen, die ihren Arbeitsplatz jetzt zeitweise ins Homeoffice verlegen müssen. Auch technisch ist die Sanierung anspruchsvoll. Wir sanieren ein Gebäude, das zwar «erst» 33 Jahre alt ist. Aber in den letzten drei Jahrzehnten hat sich der Wohn- und Gewerbebau enorm entwickelt. Das Glasdach in der «Hall of Fame» beispielsweise ersetzen wir durch ein Sage-Glas, das den Treibhauseffekt stark reduzieren wird.

Wie planen Sie, die multifunktionalen Veranstaltungsräume und Büros weiterhin attraktiv für Mieter und Veranstalter zu halten – und diese zu vermarkten?

HB: Die Räumlichkeiten sind auf dem neuesten Stand der Technik und werden von internen und externen Organisationen sehr gut gebucht. Wir haben vor Ort Eventmanagement-Profis, welche die Räume bewerben und die Veranstaltungen begleiten – von der Bestuhlung über die Bedienung der Technik bis zum Catering. Natürlich wäre es toll, wenn in Zukunft auch Organisationen und Verbände aus der Ostschweiz vermehrt den Weg nach Ittigen finden würden!

«Mit unserer Investition sichern wir das Fortbestehen des Hauses für die nächsten Jahrzehnte.»

Welche Überlegungen haben zur Entscheidung geführt, das Gebäude in Ittigen zu übernehmen, anstatt in einem anderen Standort zu investieren?

PT: An erster Stelle stand wie erwähnt unsere Begeisterung für den Sport. Aber selbstverständlich bringt die Investition auch eine Diversifikation in unser Portfolio. Wir investieren in einem Landesteil, wo wir bisher nicht aktiv waren.

Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung des Hauses des Sports?

HB: Wir möchten mit einer zeitgemässen Infrastruktur weiterhin gute Rahmenbedingungen für die Sportverbände und die weiteren sportaffinen Mieter schaffen. Sie sollen auch in den nächsten Jahrzehnten von den Vorzügen des Standorts profitieren: von der physischen Nähe zueinander, von der Nähe zum politischen Zentrum unseres Landes in Bern sowie von der sehr guten Verkehrsanbindung mit dem Auto und dem öffentlichen Verkehr.

«Die Ostschweiz wird als Macher-Region im Rampenlicht des Schweizer Sports stehen.»

Am 14. November wird das sanierte HdS mit einer feierlichen Schlüsselübergabe wieder an Swiss Olympic übergeben. Ein Leuchtturmevent auch für die Ostschweiz als Region?

PT: Definitiv! Die Ostschweiz wird an diesem Tag als Macher-Region im Rampenlicht des Schweizer Sports stehen. Wir erwarten rund 150 hochkarätige Gäste aus Sport, Politik und Wirtschaft. Bereits angemeldet haben sich unter anderem alt Bundesrat Adolf Ogi, Olympiasieger Donghua Li, die Berner Regierungspräsidentin Evi Allemann, der ehemalige Fussballprofi und FC-St.Gallen-Trainer Roger Hegi und Bernhard Koch, Thurgauer alt Regierungsrat und ehemaliges Mitglied des Exekutivrates von Swiss Olympic.

HB: Und wir erwarten einen bekannten Überraschungsgast aus dem nationalen Spitzensport. Man darf gespannt sein!

Text: Stephan Ziegler
Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer, zVg

SKODA

Elektrisieren Sie Ihr Geschäft

0.0%

All-In Flotten-Leasing



Bringen Sie Ihre Flotte in die Zukunft !

Entdecken Sie die cleveren Flottenlösungen von Škoda zum ausgezeichneten Preis-Leistungs-Verhältnis und profitieren Sie von 0.0% Leasing auf den Škoda Enyaq. Besuchen Sie uns und lassen Sie sich von uns professionell und kompetent beraten. **Škoda. Made for Switzerland.**

NEFF AG flawil automobile

Wilerstrasse 247 - 249

9230 Flawil

Tel. 071 394 15 80

www.neff-automobile.ch

NEFF AG flawil automobile

Aktion bis auf Widerruf gültig auf Neubestellungen der durch die AMAG Import AG importierten Škoda Enyaq Modelle bei Finanzierung über die movon AG. Das All-In 0.0% Flotten-Leasing umfasst die folgenden Dienstleistungen: Finanzierung, Wartung, Verschleiss und Reparatur, Ersatzwagen, Schadenmanagement, Fahrzeugeinlösung, Versicherung (Haftpflicht und Vollkasko) und Reifen inkl. Einlagerung. Angebot nur für Gewerbetreibende mit einer Fahrzeugflotte von mindestens vier Fahrzeugen. Änderungen vorbehalten. Solange Vorrat.

Beratung im öffentlichen Sektor: Klischees und Realität

Besserwisserin? PowerPoint-Meisterin? Abzockerin? Theoretikerin? Solche Klischees kommen vielen in den Sinn, wenn sie an Beraterinnen im öffentlichen Sektor denken. Doch stimmen diese Vorurteile wirklich?

Früher standen Beraterinnen oft abseits der Dynamik öffentlicher Organisationen, ausgestattet mit fertigen Lösungen aus dem Lehrbuch. Diese Zeiten sind vorbei. Heute basiert Beratung auf echter Partnerschaft – auf Augenhöhe, mit Vertrauen und echter Zusammenarbeit.

«Jeder Beratungsprozess beginnt mit einer gründlichen Situationsanalyse.»

Gut aufgestellt für die Zukunft

Die Bedeutung der Beratung der öffentlichen Hand hat stark zugenommen und spielt eine zentrale Rolle bei der Modernisierung öffentlicher Dienstleistungen. Der öffentliche Sektor steht vor einer Vielzahl drängender Fragen: Wie kann der demografische Wandel bewältigt werden? Welche Auswirkungen hat die Überalterung der Bevölkerung auf Infrastruktur und soziale Dienste aus? Welche Strategien sind erforderlich, um der Abwanderung aus ländlichen Gebieten und der zunehmenden Urbanisierung entgegenzuwirken?

In meiner täglichen Arbeit begegne ich oft der Sorge über wachsende finanzielle Belastungen: Steigende Sozialausgaben und der Druck, kosteneffiziente Lösungen zu finden, erfordern innovative Ansätze. Gleichzeitig stellt die fortschreitende Digitalisierung die Verwaltung vor neue Herausforderungen. Es gilt, IT-Infrastrukturen zu modernisieren und gleichzeitig Datenschutz und Cybersicherheit zu gewährleisten.

Auch der Klimawandel verlangt nach proaktiven Massnahmen – von der Anpassung der Raumplanung bis hin zur Förderung nachhaltiger Energiequellen. Zudem beobachte ich, dass die abnehmende politische Beteiligung und das sinkende Engagement im Milizsystem das traditionelle Modell der Schweizer Politik unter Druck setzen. Als externe Beraterin unterstütze ich die öffentliche Hand dabei, zeitgemässe Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen zu schaffen, um Herausforderungen besser zu meistern.

Bewährtes Vorgehen

Der Beratungsprozess beginnt mit einer gründlichen Situationsanalyse. Viele Verwaltungen arbeiten mit Strukturen, die über die Jahre gewachsen sind. Entsprechen diese noch den heutigen Anforderungen? Werden moderne Arbeitsweisen, die Kompetenzen der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der Digitalisierung ausreichend genutzt?



Jennifer Abderhalden ist Mandatsleiterin öffentlich-rechtliche Kunden bei der Altrimo AG in Appenzell.

Basierend auf der Analyse wird eine Strategie entwickelt oder ein spezifisches Projekt gestartet. Die anschliessende Umsetzung wird eng begleitet und der Erfolg kontinuierlich gemessen. Bleiben die gewünschten Ergebnisse aus, werden geeignete Massnahmen ergriffen, um nachhaltige Veränderungen sicherzustellen. Dieses bewährte Vorgehen hat sich in zahlreichen Projekten als unverzichtbar erwiesen.

Erfahrung als Erfolgsfaktor

Ein wesentlicher Vorteil externer Beratung ist die breite Erfahrung aus unterschiedlichsten Projekten. Diese Erfahrung ermöglicht es, bewährte Verfahren auf die spezifischen Gegebenheiten der Verwaltung anzupassen und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, was die Chancen auf einen erfolgreichen Projektabschluss deutlich erhöhen.

Langfristige Vorteile

Beratung hat nicht nur das Ziel, kurzfristige Probleme zu lösen. Vielmehr geht es darum, langfristige Veränderungen zu initiieren. Externe Beraterinnen unterstützen die Entwicklung nachhaltiger Strategien, die weit über den Abschluss eines einzelnen Projekts hinausreichen und die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Hand sichern.

Text: Jennifer Abderhalden

Bild: Marlies Beeler-Thurnheer

Emotionen als Erfolgsfaktor



Paul Beerli hat den Führungskräfte-Ratgeber «Emotionen, Erfolg und ein Hauch von Chaos» geschrieben. Der ehemalige Verwaltungsratspräsident und CFO der Grass-Gruppe und heutige selbstständige Coach analysiert darin die Bedeutung emotionaler Intelligenz in der Führung. Der Niederteufener zeigt auf, warum Führungskräfte oft scheitern – und wie sie es schaffen können, ihre Mitarbeiter zu Spitzenleistungen zu motivieren.

Paul Beerli, in aller Kürze: Wovon handelt Ihr neues Buch?

Von der Führung aus Sicht der menschlichen, nicht aus Sicht der unternehmerischen Anforderungen. «Emotionen, Erfolg und ein Hauch von Chaos» beschreibt das Gefühlsmanagement in verschiedenen Führungsszenarien, von der Rekrutierung über die Führung von schwierigen Mitarbeitern bis zu Changevorhaben im Unternehmen. Wer führt, muss sich auf menschliche Regungen einstellen und darauf gefasst sein. Diesem Umstand wird in der Führungsausbildung, bei der Personalrekrutierung, in der Mitarbeiterbeurteilung sowie in der Kommunikation zwischen Chef und Angestellten oft zu wenig Beachtung geschenkt. Dabei umfasst dieser Bereich die massgeblichen Aspekte einer Führungsarbeit bzw. -erfolgs.

Und was möchten Sie mit dem Buch erreichen?

Mein Ziel ist es, dass jede Führungskraft dieses Buch liest. Vor allem solche, die neu in eine Führungsrolle kommen oder den nächsten Schritt auf der Karriereleiter machen können – bis zum CEO oder Geschäftsführer. Aus meiner Sicht ist es auch für Verwaltungsräte als Wahlgremium der Geschäftsleitungsmitglieder interessant.

Sie sprechen davon, dass ein beträchtlicher Teil der Führungskräfte nicht mehr in der Lage sei, seine Mitarbeiter so zu leiten, dass das beste Ergebnis für das Unternehmen erzielt wird. Was läuft bei der Führung falsch?

Viele Führungskräfte sind nicht ausreichend darauf vorbereitet, mit den menschlichen Regungen und Emotionen ihrer

Angestellten umzugehen. Dieser Aspekt wird oft vernachlässigt, trägt jedoch wesentlich zum Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens bei. Unter den etwa fünf Millionen Arbeitnehmern in der Schweiz gibt es ungefähr 500'000 Chefs. Ein beträchtlicher Teil dieser Führungskräfte ist tatsächlich nicht mehr fähig, ihre Leute so zu führen, dass das beste Ergebnis für das Unternehmen erzielt wird. Das ist die Perspektive der Unternehmen. Aus Sicht der Arbeitnehmer möchten viele Menschen dem Arbeitsdruck nicht länger standhalten und suchen stattdessen nach einer freieren, selbstbestimmten Arbeitswelt. In einer solchen Situation stellt sich die Frage: Was ist der Heilige Gral – oder das Patentrezept?

«Wer führt, muss sich auf menschliche Regungen einstellen und darauf gefasst sein.»

Die Antwort lautet oft: Hierarchien abbauen und eine agile Organisation einführen, die es den Mitarbeitern ermöglicht, flexibler und autonomer zu arbeiten, mitzudenken und Vorschläge einzubringen.

Auf den ersten Blick: Ja. Zunächst applaudieren alle: Führungskräfte werden die lästige Aufgabe der direkten Führung los, und Mitarbeiter können freier entscheiden, wie und wo sie arbeiten. Der Grossteil dieser fünf Millionen Angestellten und ein beträchtlicher Teil dieser 500'000 Führungskräfte benötigen oder wünschen jedoch einen Kristallisationspunkt, an dem sie sich festhalten und ausrichten können. Dieser nennt sich klare, unaufgeregte Führung.

Sie sprechen in Ihrem Buch auch über die Leistung von Mitarbeitern. Warum ist Ihnen das Thema wichtig?

Nicht alle Mitarbeiter und Vorgesetzten haben die Einstellung eines Spitzensportlers. Ich möchte dazu beitragen, realistische Erwartungen zu setzen und die Bedeutung von individuellen Stärken und Schwächen anzuerkennen. Es ist ratsam, anzunehmen, dass nur etwa 20 Prozent der Mitarbeiter und Vorgesetzten auf Top-Niveau arbeiten; von den restlichen sollte man keine Spitzenleistungen erwarten. Bedauerlicherweise betrachten sich einige aus diesem 80-Prozent-Pool selbst als herausragende Leistungsträger und stellen dementsprechende Ansprüche an ihre Vorgesetzten. Lassen Sie sich davon jedoch nicht beeindrucken.

In Ihrem Buch erwähnen Sie das Phänomen der Führung. Was meinen Sie damit?

Die Frage, ob die Leistung eines Mitarbeiters tatsächlich direkt vom Führungsverhalten des Chefs abhängt oder ob es auch andere Faktoren gibt, die diese beeinflussen können. Diese Dynamik ist komplex und verdient eine genauere Betrachtung. Mehr dazu finden Sie im Buch, hier nur kurz: Es gibt andere Faktoren!



Und warum ist Zeit ein wichtiger Faktor bei der Führung in einer Turnaround-Situation?

In einem Turnaround-Prozess ist Zeit von entscheidender Bedeutung, da Verzögerungen oft nicht akzeptabel sind. Es ist wichtig, die Mitarbeiter schnell und effektiv auf Veränderungen vorzubereiten und sie emotional mitzunehmen, um den Erfolg des Turnarounds sicherzustellen. Es sollte berücksichtigt werden, dass in einem Turnaround das Risiko besteht, dass ein Drittel der Belegschaft sehr aktiv und positiv mitwirkt, ein Drittel neue Anweisungen der Chefs erwartet und versucht, diese umzusetzen – und ein Drittel der Belegschaft Angst hat, unsicher ist, sich zurückzieht und aktiven oder passiven Widerstand leistet.

«Die wichtigste Eigenschaft eines Chefs ist, intuitiv zu erkennen, ob seine Führung wirksam ist.»

Was empfehlen Sie also für die Zukunft?

Ich empfehle Führungskräften, eine Kultur der emotionalen Akzeptanz zu fördern, in der Mitarbeiter frei ihre Gefühle äussern können. Ferner sollten Führungskräfte intuitiv erkennen können, ob ihre Führung wirksam ist – und sie entsprechend anpassen. Das ist für mich die wichtigste Eigenschaft eines Chefs: Dass er intuitiv erkennt, ob seine Führung wirksam ist oder nicht. Dies sieht man an der Aufmerksamkeit der Mitarbeiter und an ihren leuchtenden Augen – und an der Aufmerksamkeit des Chefs und an seinen Augen! Wenn Sie die Aufmerksamkeit und die leuchtenden Augen sehen und spüren, erleben Sie positive Emotionen und grossen Erfolg in der Führungsbeziehung. Dann entsteht eine gegenseitig positive Resonanz. Wenn Sie jedoch diese Aufmerksamkeit und das Leuchten nicht wahrnehmen, erleben Sie einen Hauch von Chaos in der Führungsbeziehung.

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer

Wie auch «amputierte» Leader erfolgreich sein können

Führungskräfte stehen vor immer komplexeren Herausforderungen. Der zunehmende Fachkräftemangel und die wachsenden Erwartungen an die Führungsqualität erfordern von Leadern nicht nur strategisches Geschick, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter. LEADER-Chefredaktor Stephan Ziegler hat sich mit Louis Grosjean* über den (vermeintlichen) Zwang zur Perfektion ausgetauscht, unter dem Führungskräfte stehen.

«Sei perfekt! Ein Leader muss hohe Anforderungen erfüllen: Denken, fühlen, handeln. Wer nicht alles kann, muss weg. Oder doch nicht?» Diese Frage steht am Anfang unseres Gesprächs; Louis Grosjean wird sie mit überraschenden Antworten auflösen, so viel sei schon mal verraten. Leader, so Grosjean, seien wahre Zehnkämpfer. «Sie müssen führen, inspirieren, Energieimpulse geben, Vorbild sein, Menschen gerne haben,

umsetzen und vieles mehr.» Dies alles lässt sich für ihn mit drei zentralen

«Körperteilen» zusammenfassen: den Kopf für analytisch-rationale Denkfähigkeiten, das Herz für emotionale Kompetenz und Gefühle sowie die Hand für das Handeln und die Umsetzungsstärke. Doch Grosjean fragt: «Was machen wir nun mit einer Führungskraft, der eine oder sogar zwei dieser Körperteile fehlt?»

«Lernen mit Kopf, Herz und Hand»

Hier bringt er den Schweizer Pädagogen Johann Heinrich Pestalozzi ins Spiel, der vor etwa 200 Jahren mit seinem berühmten Spruch «Lernen mit Kopf, Herz und Hand» diese Trilogie geprägt hat. Für Grosjean ist klar, dass Pestalozzis Trilogie ursprünglich eine Lernmethodik war, die darauf abzielte, alle Sinne ganzheitlich anzuregen. «Aber was hat das Lernen mit Leadership gemeinsam?», fragt er und gibt die Antwort gleich selbst: «Diese Trilogie wurde in der Management-Lehre übernommen, weil sie einleuchtend ist. Lernen setzt Offenheit voraus, genau wie die Bereitschaft, einem Leader zu folgen.» Grosjean betont, dass man das Denken, das Fühlen und das Handeln kombinieren müsse, wenn man lernen will – «und auch, wenn man sein Verhalten beeinflussen will». Ein Leader müsse also an alle drei Dimensionen appellieren.

«Diese Trilogie wurde in der Management-Lehre übernommen, weil sie einleuchtend ist.»

Grosjean beobachtet jedoch, dass in der heutigen Welt manche Führungskräfte nicht mit allen drei Dimensionen in genügendem Ausmass ausgestattet sind. «Wir haben den Oberanalytiker, der alle Entscheide durch sein rationales Denken filtern muss und dadurch viel Zeit sowie Entscheidungsenergie verliert. Wir haben den hypersensiblen Gefühlsmenschen, der alles auf die Beziehungsebene reduziert. Und wir haben schliesslich den Bulldozer, der alles umsetzt, ohne auf die Befindlichkeiten seiner Mitmenschen Rücksicht zu nehmen oder die Konsequenzen seines Handelns durchzudenken.»



* Louis Grosjean ist Partner bei Altrimo und schreibt für den LEADER regelmässig eine Philosophie-Kolumne.

Selbstreflexion als Königsweg

Die grösste Schwierigkeit sieht Grosjean darin, einer Führungskraft beizubringen, dass sie «amputiert» ist – also, dass ihr eine oder zwei dieser drei Dimensionen fehlen. «Aus Angst vor Konsequenzen werden das die Mitarbeiter aber nur selten explizit sagen.» Der beste Weg, so Grosjean, sei die Selbstreflexion. «Ein Leader muss Situationen reflektieren und sich fragen, ob er diese mit dem ganzen Körper durchgespielt hat. Er sollte sich aber auch mit Leuten umgeben, die in der Lage sind, ihm ehrliches Feedback zu geben. Dazu muss er einen Rahmen schaffen und explizit um Rückmeldungen bitten.» Gehen mehrere dieser Rückmeldungen in die gleiche negative Richtung, so müsse man daraus schliessen, dass wohl ein Körperteil zu wenig entwickelt sei oder gänzlich fehle.

«Leader sind wahre Zehnkämpfer.»

Der zweite Schritt, erläutert Grosjean, besteht in der Reaktion auf einen solchen Befund. «Der naheliegende Schluss wäre: Ein Leader muss Kopf, Herz und Hand haben; fehlt ihm eins davon, muss er den Sessel räumen.» Doch für Grosjean ist dies nicht der einzige Weg. «Das muss nicht sein. Jeder von uns hat seine Schwächen. Die Kunst besteht darin, diese anzuerkennen und mit den Stärken Anderer zu kompensieren.» Dies erfordere eine gewisse Grösse und sei primär eine Frage der Zusammensetzung eines Führungsgremiums. «Insbesondere der Leader muss dabei eine «Kompetenzen-Kompensation» im Team finden.»

«Leadership ist vielleicht mehr Kombination als Perfektion.»

Grosjean schliesst mit einem pragmatischen Ansatz: «Wenn der Leader doch zu fest amputiert ist, muss seine Rolle angepasst werden.» Er verweist auf Extrembeispiele und schlägt vor: «Der Oberanalytiker gibt vielleicht einen guten Verwaltungsrat ab. Der Hypersensible hat vielleicht eine Rolle als Pulsmesser im Betrieb. Und der Bulldozer könnte ein umsetzungsstarker Projektleiter werden.» Abschliessend betont Grosjean: «Leadership ist vielleicht mehr Kombination als Perfektion.»

Höhere Hürden für Start-ups auf Investorensuche

Die Schweiz gilt als attraktiver Standort für Start-ups; insbesondere Fintech, Medtech und Cleantech erleben einen Boom. Doch die Seed-Finanzierung, in der Start-ups Investoren für den Markteintritt finden, gerät zunehmend ins Stocken. Die Gründe? Eine Mischung aus wirtschaftlicher Unsicherheit, veränderten Erwartungen der Investoren und gestiegenen Risiken.



Inflation und Zinserhöhungen haben auch in der Schweiz ihre Spuren hinterlassen. Investoren agieren vorsichtiger und konzentrieren sich auf spätere Phasen, in denen die Risiken kalkulierbarer sind. Früher leicht zugängliche Mittel sind hart umkämpft; Business Angels sind zurückhaltender.

Auch die Risikobereitschaft institutioneller Investoren ist gesunken; Venture-Capital-Fonds konzentrieren sich auf skalierte Start-ups, die bereits Erfolge vorweisen können. Start-ups in der Ideen- oder Prototypenphase haben es schwer, die entscheidende Anschubfinanzierung zu erhalten.

Die Anforderungen an Start-ups sind hingegen gestiegen: Investoren verlangen durchdachte Geschäftsmodelle, einen skalierbaren Marktansatz und realistische Wachstumsperspektiven. Viele GründerInnen sehen sich gezwungen, frühzeitig externe Expertise einzuholen, um professionell auftreten zu können.

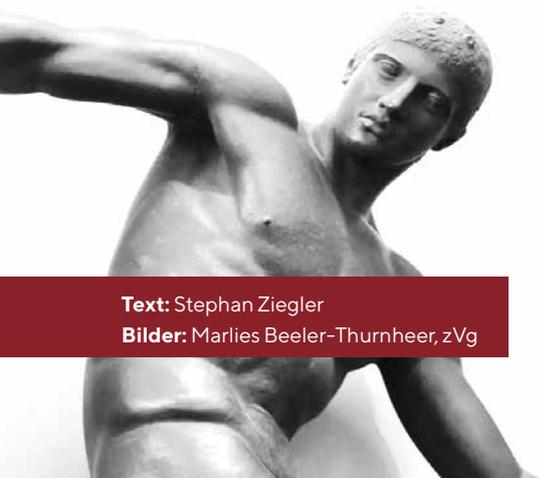
Trotz dieser Herausforderungen besteht Hoffnung: Die Schweiz verfügt über ein starkes Netzwerk von Inkubatoren, Innovationsparks und Acceleratoren, die Start-ups mit Know-how und finanzieller Unterstützung zur Seite stehen. Dazu gehören auch unsere Startup-Förderung «Startfeld» und der neue, vom Swiss Innovation Park Ost mitinitiierte Accelerator, der 2025 startet. Sie bieten jungen Unternehmen Chancen, sich in einem wachsenden Innovations-Ökosystem zu behaupten.

Die Ostschweiz hat das Potenzial, sich als erste Adresse für Start-ups aus dem DACH-Raum zu etablieren. Hier finden sie alles, was sie brauchen: eine erstklassige Bildungslandschaft mit der HSG und der OST, exzellente Forschungsinstitutionen, Investoren, passende Fördermöglichkeiten und nicht zuletzt eine hohe Lebensqualität.

Diego Probst, Leiter Start-up-Förderung Startfeld beim Switzerland Innovation Park Ost

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer, zVg





FOKUS AUF MEINEN BETRIEB.

MEHR ALS EINE BANK.

Meine Beraterin bei der TKB hat mich seit der Gründung unkompliziert unterstützt – und mir Türen zu regionalen Netzwerken aufgestossen.

tkb.ch/firmen



Persönlich für Sie da
Ihr Partner in St. Gallen für Risk Management,
Versicherung und Vorsorge



Eva Holenstein und ihr rund 10-köpfiges Team stehen Ihnen täglich mit ihrer Erfahrung und ihrem fundierten Know-how zur Seite und beraten Sie ganzheitlich in den Themen Risikomanagement, Versicherung und Vorsorge. Profitieren Sie von unserer Expertise in Ihrer Branche im Umgang mit den versicherbaren und nicht versicherbaren Risiken Ihres Unternehmens.

www.kessler.ch

MIT SICHERHEIT VORAUS.

 Marsh Network

«Ich werde nicht wie eine Lückenfüllerin behandelt»

Anne Knapp ist die Frau, die gerufen wird, wenn es brennt! Als Interims-CFO stürzt sie sich ohne Anlauf und Schonfrist mutig ins kalte Wasser. Sie sorgt für die erfolgreiche Überbrückung kurzfristiger personeller Ausfälle und stellt eine reibungslose Übergabe der Finanzabteilung an ihre Nachfolge sicher. Wir haben Anne Knapp von «FS-Partners – The CFO-Company» zum Interview getroffen und exklusive Einblicke in ihren Alltag zwischen Anpacken und Einpacken erhalten.



Anne Knapp, Interims-Managerin und Partner bei FS Partners – The CFO Company mit Simon Frei, Managing Partner / CEO bei FS Partners – The CFO Company.

Hoi Anne, wo treffen wir dich? Bist du gerade in einem Interims-Mandat tätig?

Ja, ich überbrücke gerade die CFO-Position in einem Unternehmen. Die bisherige Leitung ist nicht mehr da und die Nachfolge kommt erst in einigen Monaten. Ich Sorge dafür, dass die Arbeit auf hohem Niveau weitergeführt wird und kein Vakuum entsteht.

Das klingt stressig. Ist da überhaupt Zeit für ein Onboarding?

In der Regel dauern Mandate sechs bis neun Monate, da bleibt kaum Zeit fürs Einarbeiten. Oft sind sofortige Lösungen gefragt, aber genau das reizt mich. Ich bin von Tag eins an Teil des Teams und lerne «on the Job».



Anne Knapp reist von Herausforderung zu Herausforderung, um Unternehmen fit zu halten und eine gesunde Finanzabteilung an ihre Nachfolge zu übergeben. Im Interview gewährt sie uns exklusive Einblicke in ihre Interims-CFO-Welt zwischen Anpacken und Einpacken.

Wie bist du zu diesem speziellen Job gekommen?

Ich entschied mich für die Wirtschaft und landete schliesslich über Sales im Finance-Bereich. Schon während des Studiums wollte ich selbstständig arbeiten, aber es dauerte, bis ich genügend Erfahrung gesammelt hatte. Heute geniesse ich die Flexibilität, meine Einsätze im Netzwerk von «FS Partners – The CFO Company» nach meinen Vorstellungen zu planen.

Ferien sind aber schwierig, oder? Gibt es ausserdem Besonderheiten im Interims-Management?

Erholung ist meist erst nach dem Mandat möglich. Man muss direkt anpacken und Wirkung erzielen, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Die ständige Abwechslung und die steile Lernkurve bringen mich fachlich und persönlich weiter und sind für zukünftige Einsätze goldwert. Wie eine Lückenfüllerin werde ich nie behandelt. Man begegnet mir mit Herzlichkeit und Respekt und gibt mir das Gefühl ein vollwertiges Teammitglied zu sein.

Wann braucht ein Unternehmen jemanden wie dich?

Wenn ein CFO ausfällt oder das Unternehmen verlässt, überbrücken wir die Lücke und halten das Daily-Business am Laufen. Bei «FS Partners – The CFO Company» haben wir einen grossen Pool an qualifizierten Interims-Profis, sodass wir immer die passende Person ins Rennen schicken können. Mehr zu Anne und ihrem Beruf als Brückenbauerin erfährst du im neusten Blogbeitrag von «FS Partners – The CFO Company».

Text: Marco Diem, Fruitjuicer AG

Bild: Lena Maucher, Fruitjuicer AG

Zukunft gestalten: M&A-Strategien und Nachfolge- planung für KMU

In vielen Branchen stehen die KMU unter grossem Veränderungsdruck. Diese Transformation vollzieht sich in rasantem Tempo und mit hoher Intensität. Deshalb müssen viele KMU-Unternehmer prüfen, wie sie sich neu positionieren wollen. Im Rahmen einer Beteiligungs-Strategie können sie geeignete Unternehmen kaufen und integrieren, oder sie entscheiden sich, ihr eigenes Unternehmen zu verkaufen. Josef Rusch und Ralf Schröder im Gespräch zu M&A-Strategien bei KMU.



Welche Faktoren bestimmen die Eigentümer-Strategie bei M&A und Nachfolge?

M&A hat diverse Aspekte, die vom Verkauf des Unternehmens bis hin zum Zukauf eines Unternehmens gehen. In welche Richtung – zum Beispiel bei der Nachfolge – die Eigentümer-Strategie geht, hängt von der Finanzkraft und den Führungsstrukturen ab.

«Das Geschäft verkaufen, Kasse machen und sich zurückziehen ist eine legitime Option.»

Unternehmer müssen sich überlegen, wie sie auf Veränderungen reagieren wollen. Das Geschäft verkaufen, Kasse machen und sich zurückziehen ist eine legitime Option. Es nützt niemandem, wenn sich der Eigentümer an sein Geschäft klammert und dadurch in finanzielle Not gerät. Eine sorgfältige Analyse der Marktlage und persönlichen Ziele ist hierbei unerlässlich. Auch das Gegenteil kann sinnvoll sein, also eine Wachstumsstrategie durch Zukäufe und Übernahmen.

Wann wird Zukauf oder Verkauf zum Thema?

Typische Gründe für den Zukauf eines Unternehmens oder Geschäftsbereichs sind der Eintritt in neue Märkte und Regionen, Diversifikation des bestehenden Angebots, Erschliessen attraktiver Kundengruppen oder Erweiterung der eigenen Wertschöpfungskette. Damit wird das Unternehmen weniger anfällig auf nicht absehbare Trends und Entwicklungen sowie konjunkturellen Schwankungen.

Nicht zu unterschätzen ist der zunehmende Druck zur Veränderung. Je nach Branche sind es hohe Kosten, der Fachkräftemangel, der Zugang zu neuen Märkten oder zu neuester Technologie, der KMU zu einer Strategieänderung zwingt. Der Zukauf eines Unternehmens ist häufig der schnellste, für unerfahrene Unternehmer aber auch ein steiniger Weg.

Wie können KMU-Altlasten erkennen und gleichzeitig die Zukunft gestalten?

In der Evaluationsphase müssen Altlasten aufgedeckt werden und – losgelöst von Personen – mit klaren Vorgaben geregelt werden. Diese entdeckt man nur, wenn man mit kritischem Blick Organisation und Führungsstrukturen durchleuchtet. Allein mit Klauseln im Kaufvertrag lässt sich das Problem



Josef Rusch (Exec. MBA HSG) und Ralf Schröder (Dr. oec. HSG), Partner der HSP Consulting AG in St. Gallen.

legen. Gibt es hierzu bereits in der Evaluationsphase Bedenken, ist von einem Kauf bzw. Integration abzuraten. Man denke an «Culture eats strategy for breakfast» (Peter Drucker).

Eine Vollintegration macht jedoch nicht immer Sinn. Werden sehr unterschiedliche Kundengruppen auf eine spezifische Art angesprochen die abweichende Kernkompetenzen voraussetzen, wird (und muss) sich möglicherweise auch das entsprechende Team zwingend neu ausrichten.

Wird die Übernahme eines Unternehmens durch Schlüsselpersonen nicht vollauf mitgetragen, sind personelle Entscheidungen unausweichlich. Allzu oft wird dies zwar erkannt, jedoch erst viel zu spät in die Tat umgesetzt.

Fazit

Die Wachstumsstrategie eines Unternehmens und die Regelung der Nachfolge können sich gegenseitig behindern. Deshalb muss rechtzeitig eine Eigentümer-Strategie entwickelt und umgesetzt werden. Das tönt einfach, doch ist erfahrungsgemäss in der Praxis nicht ganz so trivial.

nicht lösen. Ein Unternehmen «fit» zu machen ist die Herausforderung und bindet (zu)viele Management-Kapazitäten.

«Ein besonderer Augenmerk ist auf die Zusammenführung der Kulturen zu legen. Gibt es hierzu bereits in der Evaluationsphase Bedenken, ist von einem Kauf bzw. Integration abzuraten.»

Welche Herausforderungen (oder Fallstricke) bestehen für das Gelingen einer kompletten Integration?

Wird eine Vollintegration angestrebt, sind nebst dem «strategischen Fit», klar definierte Führungsstrukturen und Verantwortlichkeiten zentrale Voraussetzungen. Ein besonderer Augenmerk ist auf die Zusammenführung der Kulturen zu

Gründe für M&A bei KMU aus Sicht ...

... Strategie

- Wachstum realisieren
- Diversifikation und Erweiterung des Produktportfolios erreichen
- Internationalisierung umsetzen
- Synergien nutzen
- Fachwissen und Technologien integrieren

... Nachfolge

- Fortbestand des Unternehmens ermöglichen
- Arbeitsplätze sichern
- Vermögen monetarisieren
- Vermögensteilung ermöglichen (Familie)
- Zwangsverkauf bei Erbgang verhindern
- Verantwortung über-/abgeben

HSP Consulting AG

Die persönliche Unternehmensberatung in St.Gallen mit einem Team von sechs Partner/innen: Strategie, Marketing, Digitalisierung, Nachfolge, Pensionskasse. Langjährige Betreuung von ERFA-Gruppen.

Splügenstrasse 9
 CH-9008 St.Gallen
 Telefon +41 71 243 04 60
 info@hsp-con.ch





Nicole Bischof:

**Transparenz
und Partizipation.**

Wie Leadership und Feedback Wandel ermöglichen

Nicole Bischof ist Professorin für Organisation und Leadership am IOL Institut für Organisation und Leadership der OST in St.Gallen. Sie weiss, wie sich Organisationen und Individuen erfolgreich entwickeln. Und welche Rolle dabei der Führungsriege zukommt.

Nicole Bischof, in Ihrer Forschung haben Sie sich mit der Rolle von Kommunikation in der Organisationsentwicklung beschäftigt. Welche Erkenntnisse haben Sie über die effektivsten Kommunikationsstrategien in Transformationsprozessen gewonnen?

Vielfach wird viel zu wenig kommuniziert. Immer wieder sind Mitarbeiter nicht involviert und können daher nicht mitziehen. Gleichzeitig bedeuten Transformationsprozesse für die Führungspersonen viel Arbeit. Sie kommunizieren viel untereinander und verbringen viel Zeit in Meetings. Da kann der Eindruck entstehen, dass doch extrem viel kommuniziert wurde – und die Führung wundert sich über das fehlende Commitment der Angestellten. Hier helfen vorrangig Transparenz und Partizipation. Erst wenn jeder Einzelne die neue Richtung kennt und beschreiben kann, ist sie angekommen.

«Organisationen sind wie grosse Tankerschiffe.»

Sie haben auch die Bedeutung von Feedback-Mechanismen in der Kommunikation und Teamarbeit untersucht. Welche Strategien sind besonders effektiv, um die Teamleistung zu verbessern?

Damit Teams gut miteinander arbeiten können, braucht es Teamkompetenz. Deren zentraler Aspekt ist die Fähigkeit, klar und offen zu kommunizieren. Teammitglieder müssen in der Lage sein, ihre Gedanken und Gefühle klar auszudrücken und aktiv zuzuhören. Dies fördert den Austausch von Ideen und die Lösung von Konflikten. Dafür braucht es Zeit – jede Führungskraft tut gut daran, diese zur Verfügung zu stellen! Ein Meeting z. B. mit einem Check-in zu starten, wo Fragen formuliert werden können, hilft. Ein Abschluss mit Check-out ermöglicht, eigene Gedanken mitzuteilen.

Ihre Publikationen legen einen Schwerpunkt auf Gruppendynamik in der Organisationsentwicklung. Welche Interventionen haben sich als besonders wirkungsvoll erwiesen, um positive Gruppendynamiken zu fördern?

Mit dem Eisbergmodell der Kommunikation zu arbeiten, ist sicher eine meiner Lieblingsinterventionen: Es stellt die menschliche Kommunikation unter Berücksichtigung von zwischenmenschlichen Aspekten dar. Etwa 20 Prozent der Kom-

munikation – die Eisbergspitze – finden verbal statt; der wesentlich grössere Teil des Eisbergs – die nonverbale Kommunikation – befindet sich unter der Meeresoberfläche. So können auch Tabu-Themen gehoben und besprechbar gemacht werden, z. B. das Thema Macht, das in Gruppen immer vorhanden ist. Nur selten wird in Teams offen darüber gesprochen, wer welche Anteile an Gestaltungsspielräumen hat und wer Verantwortung übernimmt. Viele Menschen meinen, jeder möchte Anteile an Macht haben. Wird das Thema offen diskutiert, ergibt sich in den allermeisten Fällen ein anderes Bild: Viele Menschen sind froh, wenn jemand anderes die Verantwortung übernimmt.

In Ihrer Arbeit haben Sie sich auch mit den Auswirkungen von Kultur- und Geschlechterunterschieden auf die Teamarbeit befasst. Welche Ansätze empfehlen Sie, um die Zusammenarbeit in Teams zu stärken?

Auch hierfür habe ich ein Lieblingsmodell: das rangdynamische Modell nach Raoul Schindler. Die Alpha-Rolle ist den meisten bekannt. Dass es aber auch die fleissigen Mitarbeiter braucht und eine Opposition, die kritisch hinterfragt, was zur Routine geworden ist, damit Teams gut funktionieren, wissen die wenigsten. Wenn diese Positionen in einem Team rotieren können, kann es wachsen. So können Diversitätsunterschiede durch andere Rollen aufgelöst werden.

«Emotionale Intelligenz bedeutet, der eigenen Intuition zu vertrauen.»

Und welche Techniken haben Sie identifiziert, die die Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams fördern?

Zu diesem Thema habe ich im Grunde promoviert durch «Knowledge Communication among Science and Practice». Der Schlüssel zur Lösung liegt im gemeinsamen Tun: Nicht sich nur gegenseitig informieren, sondern gemeinsam am gleichen Arbeitsplatz ins Tun kommen. Hier gibt es viele tolle Methoden des Design Thinking, u. a. mit Lego Serious Play, das ich regelmässig mit Gruppen in der Werft 31 anwende, damit sie neue, innovative Lösungen entwickeln können.

Auch emotionale Intelligenz ist in der Teamarbeit wichtig, oder?



Nicole Bischof, Professorin für Organisation und Leadership am IOL OST in St.Gallen.

Absolut. Es ist wichtig, das eigene Bewusstsein dafür zu schärfen, dass uns mehr als nur der Seh- und Hörsinn zur Verfügung steht. Wann haben Sie sich das letzte Mal in einem Teammeeting gefragt: «Wie fühlt es sich gerade an, hier zu sein?», und haben sich getraut, auf die Antwort, die Ihre Wahrnehmung Ihnen gibt, zu hören? Wenn Sie der eigenen Intuition auch bei beruflichen Entscheidungen vertrauen, dann besitzen Sie sehr viel emotionale Intelligenz. Unser Unterbewusstsein arbeitet präzise, nur dass wir ihm selten vertrauen. Das sollten wir ändern; dann werden in Organisationen auch bessere Entscheidungen gefällt.

Wie kann Coaching in Organisationen gezielt eingesetzt werden, um nicht nur individuelle, sondern auch organisationale Lernprozesse zu optimieren?

Hier finde ich Supervision als eine Art von Gruppencoaching äusserst hilfreich und unterstützend. In meinem CAS zu New Leadership in Team- und Selbstführung habe ich neu Supervisionen eingebaut; dafür konnte ich Christa Messner-Klammer aus St.Gallen als Supervisorin engagieren.

«Mit einer Command-and-Control-Haltung findet man heute keine neuen Mitarbeiter mehr.»

Und welche Rolle spielt die Führung in der Implementierung von Veränderungen?

Eine grosse! Die grössten Hindernisse, die Change-Prozesse zum Scheitern bringen, sind ungenügende Kommunikation und fehlende Sinnhaftigkeit. Beides sind Dinge, die von Führungskräften mutig und ehrlich angegangen werden sollten, sodass die Angestellten Vertrauen in die Veränderung gewinnen

und einen Sinn darin sehen. Zum mutig Sein gehört auch, offen zu bekennen, wenn man stellenweise unsicher ist oder Dinge nicht weiss.

In Ihrer Forschung haben Sie verschiedene Modelle der Organisationsentwicklung untersucht. Welches Design hat sich als besonders wirksam erwiesen, um nachhaltige Veränderungen in Organisationen zu etablieren?

Partizipative Organisationsformen setzen sich mehr und mehr durch. Mit einer Command-and-Control-Haltung findet man heute keine neuen Mitarbeiter mehr. Auch junge und weniger erfahrene Angestellte wollen sich gestaltend in den Arbeitsprozess und die Organisationsentwicklung einbringen, möchten mitreden und Verantwortung übernehmen. Gleichzeitig wollen erfahrene Fachpersonen ohne Führungsposition ihr Wissen weitergeben und am Entwicklungsprozess partizipieren. Wenn diese Gestaltung nur von der Führungsriege übernommen werden darf, verliert die Organisation viel von ihrem Potenzial.

Sie kennen die Herausforderungen der Implementierung von Veränderungen in Organisationen. Welche Techniken empfehlen Sie abschliessend, um diese erfolgreich zu bewältigen?

Einerseits eine gewisse Zähigkeit: Dranbleiben, auch wenn es lang dauert oder schwerfällt. Organisationen sind wie grosse Tankerschiffe – die lassen sich nicht hektisch navigieren. Andererseits immer wieder Reflexionsschleifen einbauen: Auch wenn man etwas zu Beginn eines langwierigen Prozesses mal so definiert hat, muss es nach gewisser Zeit – und hier meine ich mehrere Monate – wieder überprüft werden. Sind wir noch auf dem richtigen Kurs – oder haben sich die Rahmenbedingungen so sehr geändert, dass wir unsere Strategie anpassen müssen? Hierfür braucht es viel Offenheit und Mut, manchmal ein gewisses Risiko einzugehen.

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer



Referenzzinssatz – die Bedeutung für Mieter-/innen und Vermieter-/innen

Der Referenzzinssatz ist ein wichtiger Indikator für die Mieten von Wohnungen in der Schweiz. Wenn Zinsen steigen, hat das Auswirkungen für Vermieter-/innen und Mieter-/innen, für die Baubranche allgemein und natürlich auch für die Besitzerinnen und Besitzer von Eigenheimen.

Der Referenzzinssatz ist ein hypothekarischer Durchschnittszinssatz der Banken und wird jeweils auf den nächsten Viertelprozentwert gerundet. Bei einer Senkung des Referenzzinssatzes haben Mieterinnen und Mieter grundsätzlich Anspruch auf eine Mietzinssenkung, sofern der aktuelle Nettomietzins auf einem höheren Referenzzinssatz basiert. Steigt der Referenzzinssatz, können im Gegenzug Vermieterinnen und Vermieter eine Mietzinserhöhung vornehmen. Der Referenzzinssatz wird vom Bundesamt für Wohnungswesen viermal pro Jahr – jeweils Anfang März/Juni/September/Dezember – neu festgelegt und publiziert.



Nicole Minervini-Isler
Teamleiterin
Immobilienbewirtschaftung.

prüfen, ob die Mietzinserhöhung gerechtfertigt ist. Unter www.mietrecht.ch gibt es einen Mietzinsrechner, mit dem die Berechnung selbst durchgeführt werden kann. Mieterinnen und Mieter können eine Mietzinserhöhung, nachdem sie ihnen mitgeteilt worden ist, innert 30 Tagen bei der Schlichtungsbehörde als missbräuchlich anfechten.

Leitzinssenkung bis Dezember erwartet

Der aktuelle Referenzzinssatz liegt bei 1.75 Prozent. Dieser wurde am 3. September neu festgelegt und publiziert. Die nächste Festlegung und Publikation folgt am 2. Dezember 2024.

Das muss bei der Mietzinserhöhung beachtet werden

Der Vermieter muss dem Mieter die Mietzinserhöhung fristgerecht mit dem amtlich genehmigten Formular per Einschreiben mitteilen. Als mögliche Anpassungstermine gelten die im Mietvertrag vereinbarten Kündigungstermine.

Auf dem Formular der Mietzinsanpassung muss zwingend eine Begründung stehen. Das Formular der Mietzinsanpassung muss mindestens zehn Tage vor Beginn der Kündigungsfrist beim Mieter ankommen. Die Formulare müssen nicht getrennt an jeden Mieter, Ehegatten oder eingetragenen Partner zugestellt werden.

So können Mieter prüfen, ob eine Mietzinserhöhung rechtlich zulässig ist

Aufgrund des Mietvertrages oder der bisherigen Mietzinsänderungen können die Mieter selbst nachrechnen und über-

Fazit

Der Referenzzinssatz ist ein wichtiger Indikator für die Wohnungsmieten in der Schweiz. Angepasst und publiziert wird er viermal im Jahr durch den Bundesrat. Der Referenzzinssatz hat sowohl Auswirkungen auf Mieter-/innen als auch auf Vermieter-/innen sowie Besitzerinnen und Besitzer von Eigenheimen. Bei einer Erhöhung des Mietzinses müssen verschiedene Punkte beachtet werden.



OBT AG
Rubiswilstrasse 14
6431 Schwyz
+41 41 819 70 70
www.obt.ch



Steuern & Recht | Merger & Acquisition | Immobilien | Treuhand

awit
Zusammen einfach mehr

Claudio Minder, Karl Müller und Daniel Wartenweiler/awit.

awit führt kybun und Joya zur neuen Firmenstruktur

Im Frühjahr 2022 haben die Aktionäre der Gesundheitsschuhmarken kybun und Joya den Entscheid gefällt, die beiden bisher eigenständigen Marken unter einem gemeinsamen Firmenkonstrukt zusammenzuführen. Die anspruchsvolle Aufgabe wurde durch die awit consulting ag aus Arbon gelöst.

Mehr als zwanzig Firmen und Beteiligungen im In- und Ausland sollen nach erfolgter Umstrukturierung als kybun Joya Gruppe unter einer gemeinsamen Holdingstruktur geführt werden.

Den Aktionären war bewusst, dass sie für die Planung und Umsetzung dieser Umstrukturierung externe professionelle Unterstützung durch ausgewiesene Spezialisten benötigen. Die awit consulting ag mit ihren Fachexperten in den Berei-

chen Treuhand, Steuern & Recht sowie Merger & Acquisition wurde als langjährige Beratungspartnerin mit dieser umfangreichen Aufgabe betraut. Ende Juni 2024 wurde die letzte Fusion im Handelsregister eingetragen. Somit ist jetzt der richtige Zeitpunkt, Karl Müller IV und Claudio Minder, die beiden Co-Geschäftsführer der kybun Joya Gruppe, nach ihren Erfahrungen während der mehr als zweijährigen Umstrukturierungsphase zu befragen.

Karl Müller, Claudio Minder, was hat euch zur Fusion der Kybun AG und der Joya Schuhe AG bewogen?

KM: Die Kybun AG wurde von meinem Vater Karl Müller III 2007 ins Leben gerufen. Die Joya Schuhe AG wurde von Claudio Minder und mir 2008 gegründet und aufgebaut. Im Zusammenhang mit dem Rücktritt meines Vaters 2021 und der Nachfolgeregelung bei kybun erkannten wir Aktionäre und Verwaltungsräte, dass eine Fusion zur kybun Joya Gruppe am meisten Sinn ergibt, um Synergien zu nutzen und uns langfristig zu positionieren.

«Wir konnten uns auf die operativen Aufgaben konzentrieren.»

Welche Rolle hat bei der Umsetzung der Fusion die awit consulting ag als eure Beratungsfirma für diese Umstrukturierung eingenommen?

CM: Eine sehr wichtige! Mit einer strikt eingehaltenen Zeitplanung hat sie von Beginn bis zum Schluss der Umstrukturierung alle notwendigen Vorabklärungen vorgenommen, die verschiedenen Etappen im Gesamtkonzept geplant und alle notwendigen steuerrechtlichen, arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Massnahmen vorbereitet sowie erfolgreich umgesetzt.

Und warum war diese Unterstützung für euch so wertvoll?

KM: Es war für uns von Beginn weg sehr wichtig, dass wir uns während der gesamten Umstrukturierungsphase auf die operativen Aufgaben unserer Firma konzentrieren konnten. Die awit consulting ag hat einen unverzichtbaren Beitrag dazu geleistet. Unsere Rolle fokussierte sich bei der Umsetzung auf die Unterzeichnung der notwendigen Dokumente und Urkunden.

«awit war zu jedem Zeitpunkt der gewünschte Berater.»

Gab es auch negative Erfahrungen bei der Umsetzung?

CM: Bei der rechtlichen Umsetzung der Fusion gab es dies nicht. Beim Zusammenführen mehrerer Teams haben wir jedoch die unterschiedlichen Firmenkulturen gespürt. Leider konnten wir auch nicht alle Mitarbeitenden vom gemeinsamen Weg überzeugen. Hier haben wir vieles dazugelernt. Mittlerweile haben wir die geeigneten Personalressourcen, um den eingeschlagenen Weg noch erfolgreicher zu gehen.

Neben der rechtlichen Umsetzung der Umstrukturierung gab es auch verschiedene buchhalterische Themen vor und nach den Fusionen?

KM: In unserer Firmengruppe verfügen wir zwar über sehr gut ausgebildete Mitarbeitende mit entsprechendem Know-how

in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen. Trotzdem wurden auch sie bei den verschiedenen Fusionen vor diverse betriebswirtschaftliche Herausforderungen gestellt.

Und auch hier habt ihr geeignete Unterstützung erhalten?

CM: Ja, auch hierbei durften wir auf die Unterstützung der awit consulting ag zählen. Sie hat uns in allen Belangen von Anfang bis zum Ende der Umstrukturierung sehr eng begleitet und war zu jedem Zeitpunkt der gewünschte Berater. Auch im Nachgang werden wir bei fachspezifischen Themen weiterhin gut unterstützt.

Die Etappen der Umstrukturierung der kybun Joya Gruppe

2022

Namensänderung der Holdinggesellschaft in kybun Joya Group AG / Übertragungen von Beteiligungen innerhalb des Konzerns (u. a. ABO Schuh GmbH, Kandahar Schuh AG, kybun Joya Retail Korea Ltd, kybun Joya Retail Italy S.R.L.)

Kapitalerhöhung bei der kybun Joya Group AG mittels Einbringung von Beteiligungen der Aktionäre der Kybun AG sowie der kybun Joya Produktion AG / Quasifusion

Namensänderung der Joya Schuhe AG in kybun Joya Retail AG

2023

Fusion der kybun Joya Retail AG und der Kybun AG

Namensänderung der Joya Schuhe GmbH, Konstanz in kybun Joya Retail GmbH

Fusionen der kybun Joya Retail AG, der Kandahar Schuh AG, der ABO Schuh GmbH und der kybun world GmbH

2024

Fusion der kybun Joya Retail AG und der kybun Joya Retail Switzerland AG



awit consulting ag
Landquartstrasse 3
CH-9320 Arbon, info@awit.ch
+41 (0)71 447 88 88

Der Seilbähnler, der auch Gästebetreuer ist

Er überwacht die Fahrten auf den Kronberg, repariert kaputte Backöfen und beantwortet die Fragen der Gäste: Dominik Husistein ist mehr als ein Seilbähnler – und genau das ist es, was ihm an seiner Arbeit gefällt.

Dominik Husistein sitzt an seinem Arbeitsplatz im Kommandoraum der Bergstation Kronberg und schaut prüfend aus dem Fenster in Richtung Himmel. In der letzten halben Stunde sind dunkle Wolken aufgezogen, es regnet und der Wind weht kräftig. Zudem ist ein Gewitter im Anmarsch, erste Blitze sind am Horizont bereits sichtbar. Husistein prüft den Wetterradar, kontrolliert die Daten der betriebsinternen Messung und gibt seiner Kollegin, die die Passagiere in der Luftseilbahn nach oben und nach unten begleitet, per Funk die Anweisung, mit der nächsten Bahnfahrt noch etwas zu warten.

«Der Wind ist momentan zu stark für eine sichere Bahnfahrt», begründet er seinen Entscheid. Das Gewitter hingegen sei weniger entscheidend. «Für die Menschen in der Kabine ist es nicht gefährlich, da diese wie ein Faradayscher Käfig wirkt und der Blitz abgeleitet wird.» Zehn Minuten später hat sich der Wind gelegt und das Gewitter verzogen. Husistein gibt der Kollegin sein Okay. Die Seilbahn kann ihre Fahrt wieder aufnehmen.

Arbeitsplatz auf 1662 Metern über Meer

Seit sechs Jahren arbeitet Dominik Husistein als Technischer Mitarbeiter bei der Luftseilbahn Jakobsbad-Kronberg AG, die seit Mai dieses Jahres Kronberg AG heisst. Husistein ist mittlerweile zum Stellvertreter des Technischen Leiters aufgestiegen und vertritt diesen, wenn er berufsbedingt oder ferienhalber abwesend ist. Der Arbeitsplatz des 42-Jährigen, der mit seiner Frau und den drei gemeinsamen Kindern im ausserrhodischen Stein lebt, befindet sich hoch oben, auf 1662 Metern über Meer. Hier hat er durch die grosse Fensterfront nicht nur die fahrenden Kabinen im Blick, sondern auch weite Teile des Appenzelnerlands bis zum Bodensee. Der gelernte Elektriker ist als Maschinist im Technik-Team zuständig für die Instandhaltung der Infrastruktur. Er betreut die elektrischen sowie die Sanitär- und Heizungsanlagen im Kontext der Luftseilbahn und allen anderen Gebäuden wie das Restaurant auf dem Berg und verschiedene Attraktionen wie die Rodelbahn im Tal. Zudem steuert er regelmässig auch die Kabine der Luftseilbahn vor Ort nach oben und wieder hinunter.

«Die erste Bergfahrt am Morgen macht jeweils einer unserer Bähnler mit dem Personal des Restaurants», erzählt er. «Bei der zweiten Fahrt, die gleichzeitig die erste mit Gästen ist, bin ich meistens dabei.» Ob er danach weitere Fahrten begleitet, hängt von der Arbeit ab, die er sonst noch während des Tages zu erledigen hat. Nur die Ablöse um die Mittagszeit herum, die übernimmt er jeweils, damit der Kollege oder die Kollegin die Essenspause geniessen kann.

Bevor er jedoch am Morgen mit der Bahn auf den Berg fährt, beginnt er, seine tägliche Kontroll-Checkliste abzuarbeiten. Das ist eine seiner wichtigsten Arbeiten, da sie eine der zentralen Sicherheitsmassnahmen ist. Auf der Checkliste sind

65 Punkte festgehalten, die es zu überprüfen gibt. Einer davon ist das Zugseil. Dieses wird an der Talstation abgespannt und über einen Flaschenzug, der mit einem 16-Tonnen-Gewicht versehen ist, gespannt. «Das Gewicht hat die Zusatzfunktion, dass es das Schwanken des Zugseils ausgleicht», sagt er. «Ich schaue jeden Morgen, ob es auf der richtigen Höhe ist. So sehe ich bereits vor der ersten Dienstfahrt, ob etwas mit dem Zugseil nicht in Ordnung ist, und ich kann sofort reagieren.»

Weiter kontrolliert der Maschinist, ob die Bahn richtig anfährt und auf die verschiedenen Bremsarten reagiert sowie ob die Signalübertragung der gesamten Luftseilbahn funktioniert. Danach fährt er auf den Berg und macht oben mit dem Kontrollgang weiter. Dabei werden etwa die Wetter-Daten, die die betriebseigene Station misst, mit den Daten anderer Wetterdienste verglichen und im Maschinenraum werden die Seilscheiben auf ihre Funktionsfähigkeit geprüft. Diese Scheiben befinden sich in den beiden Stationen der Seilbahn und sorgen dafür, dass das Seil die nötige Umlenkung erhält, damit die Kabinen entlang der Strecke bewegt werden können. Hat Husistein seine Tages-Checkliste abgearbeitet, beginnt die Überwachung der Bahnfahrten.

«Die erste Bergfahrt am Morgen macht einer unserer Bähnler mit dem Personal des Restaurants.»

Mehr als ein Seilbähnler

Die Luftseilbahn auf den Kronberg gibt es seit 60 Jahren. Das Unternehmen, das damals gleichzeitig gegründet wurde, ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen und besteht mittlerweile nicht mehr bloss aus der Luftseilbahn, sondern aus zwei weiteren Geschäftsbereichen, den Attraktionen und den Gastronomiebetrieben. Letztere befinden sich sowohl auf dem Berg als auch im Tal. Ebenfalls bei der Talstation gibt es eine Sommerrodelbahn, einen Zipline-Park und einen Abenteuer-spielplatz mit einer Trampolin-Anlage, einer Slackline und einem «Sturmholz»-Balancierparcours.

Trotz bewölktem Himmel und kühleren Temperaturen nehmen an diesem Morgen im August zahlreiche Menschen die Seilbahn auf den Berg: Familien mit Kleinkindern, Pensionierte, Grosseltern mit Enkelkindern. Innerhalb von zehn Minuten gelangen sie so vom Tal in die 3250 Metern entfernte Bergstation und überwinden dabei rund 770 Höhenmeter.



Einige Gäste wollen auf dem Berg lediglich im Restaurant etwas essen und die Aussicht, die an diesem Tag zwar etwas getrübt ist, geniessen. Die anderen halten trotz leichtem Regen an ihrem Vorhaben fest und wandern zurück ins Tal. «Wir sind gut ausgerüstet», sagt ein Vater, der mit seinem Sohn gerade aus der Kabine gestiegen ist. «Zudem soll das Wetter heute gemäss Vorhersagen wieder besser werden.» Die ersten Anzeichen dafür sind am Himmel bereits erkennbar. Vater und Sohn ziehen sich ihre Fliessjacke über und machen sich auf in Richtung Berggasthaus Scheidegg.

«Ich liebe diese Abwechslung»

Bevor es für Dominik Husistein wieder ins Tal geht, muss er noch verschiedene Tests, die im Rahmen der monatlichen Seilbahnkontrolle obligatorisch sind, durchführen. Dazu gehört unter anderem die Überprüfung der Kabinen-Einfahrt. «Bei diesem Test kontrollieren wir, ob die Kabine auch richtig abbremst, bevor sie in die Station einfährt», erklärt er. Hierfür gebe es vier Fixpunkte, die bei der Überprüfungsfahrt antizipiert werden müssten. «Werden diese Punkte eingehalten, heisst das für uns, die Kabine bremst an den richtigen Orten – und es ist alles in Ordnung.»

Regelmässig muss der Maschinist jedoch seine Kontrollgänge unterbrechen. Dann zum Beispiel, wenn im Restaurant oder in der Küche des Berggasthauses ein elektrisches Problem auftritt und das Wissen des Experten gefragt ist. Oder wenn ein Gast nun doch nicht den Berg hinunterwandern möchte und ein Rückfahrt-Ticket mit der Seilbahn lösen will. «Ich kümmere mich um kaputte Backöfen ebenso wie um unser kleines Kassen-Häuschen oder gebe Auskunft zum Rätselweg», sagt Husistein und lacht.

Doch genau das ist es, was er an seiner Arbeit besonders mag. «Ich liebe diese Abwechslung. Jeder Tag ist anders», sagt er und fügt mit einem Augenzwinkern an: «Bei schlechtem Wetter bin ich meistens handwerklich tätig; bei gutem Wetter betreue ich oft auch die Gäste.»

Am schönsten ist für ihn jeweils die erste Fahrt am Morgen auf den Berg. Dann genießt er die Ruhe (vor dem Sturm) und hält Ausschau nach Wildtieren. Dabei habe er schon Rehe und Birkhühner gesehen, und einmal sogar den Luchs. «Das war ein unvergessliches Erlebnis.»

Dominik Husistein, Kronberg AG

In der Rubrik Fachkraft porträtieren wir in loser Folge Mitarbeiter von Ostschweizer Firmen, die in der Regel nicht im Rampenlicht stehen, für ihren Betrieb aber wertvoll sind. Dominik Husistein ist stellvertretender Technischer Leiter, Maschinist und Leiter Hausdienst bei der Kronberg AG. Das Unternehmen wurde 1964 gegründet und beschäftigt heute 63 Mitarbeiter. Im Jahr 2023 zählte die Luftseilbahn 132'386 Frequenzen und 7108 Fahrten. Geschäftsführer der Kronberg AG ist Felix Merz, ihm zur Seite stehen die Leiter der vier Bereiche Technik, Marketing und Verkauf, Gastronomie und Attraktionen. Der Verwaltungsrat wird von Thomas Bischofberger präsiert.

Dominik Husistein liebt seine abwechslungsreiche Tätigkeit bei der Luftseilbahn auf den Kronberg.

Text: Marion Loher

Bild: Marlies Beeler-Thurnheer



Glück, hautnah

«Just Lucky», die neue, individuelle Schmuckkollektion von Norman J. und Beryl Huber zeigt, wie Schmuck zum persönlichen Glücksbringer wird.

Ein Amulett, das Schutz verspricht. Oder ein Talisman als ständiger Begleiter. Menschen verbinden Glück seit jeher auch mit individuellen Symbolen. «Meine Glückszahl ist zum Beispiel die 13», sagt Norman J. Huber. Der Inhaber von Huber Fine Watches & Jewellery in Vaduz hat zusammen mit seiner Tochter Beryl eine eigene Schmucklinie kreiert, die sich dem zeitlosen Thema Glück annimmt. Dabei bleibt er seinen Wurzeln treu, denn das Design ist «made in Liechtenstein» und hergestellt wird der Schmuck in der Schweiz.

«Der Glückspilz darf in unserer Kollektion nicht fehlen.»

Norman J. Huber

Extraportion Glück

Auf der Haut getragene Glücksbringer, also magische Amulette, waren in der Antike kein schmückendes Element, sondern sollten für Schutz vor dem Unbekannten und damit vor Gefährlichem sorgen. Rund um diese Symbole entstand ein ganzer Bedeutungskosmos. Auch im Hier und Jetzt spielen sie eine bedeutende Rolle. Eine Szene, die man vor allem mit geistigen Superleistungen und keineswegs mit Aberglauben in Verbindung setzt, ist das Schachspiel. Glücksbringer, Rituale und Amulette stehen bei vielen Spielerinnen und Spielern hoch im Kurs – so hoch, dass wenn ein Spiel verloren geht, der zu Hause vergessene Glückskugelschreiber der Grund dafür gewesen sein muss.

Wer sich zusammen mit Huber auf die Spuren des Glücks begeben will, ist herzlich in eines seiner Fachgeschäfte eingeladen. Positive Vibes sind mit «Just Lucky» von und bei Huber garantiert.



*just lucky**

Huber Fine Watches & Jewellery
 Städtle 34 | LI - 9490 Vaduz
www.huber.li | T +423 237 14 14



Text: Silke Knöbel

Bilder: Studio Siebrecht

WTT-Young Leader Awards: Sechs Projektteams nominiert

Die Finalisten des WTT Young Leader Awards 2024 stehen fest; sechs Teams buhlen Ende Oktober um die Trophäen und Preisgelder von 22'000 Franken. Die Personal-Branding-Expertin Selma Kuyas hält das Award-Referat in der Tonhalle St.Gallen.

Die Jury wählte je drei Teams in den Kategorien Marktforschung und Managementkonzeption ins Finale. Sie erarbeiteten die besten Praxisprojekte – bezahlte Aufträge, die OST-Studenten für Unternehmen und Organisationen umsetzen. Wer die Awards gewinnt, wird am 28. Oktober in der Tonhalle St.Gallen bekannt gegeben. Erwartet werden 600 Gäste.

Mit Leidenschaft und Mut

«Viele Teams bewiesen Leidenschaft und Mut», sagt Jury-Mitglied Thomas Haring, CEO der Leica Geosystems.

Auch Thomas Bosshard, CEO der Oertli Instrumente, engagiert sich in der Jury: «Die Arbeiten zu lesen, war spannend. Die Studenten setzen anspruchsvolle Methoden raffiniert ein.» Alle Jury-Mitglieder merkten an, dass der Einsatz von künstlicher Intelligenz durchs Band auffalle. «Die Studenten konzentrieren sich auf die Inhalte und überlassen korrektes Ausformulieren der Software. Die Arbeiten gewinnen an Qualität.»

Wer im Finale steht, hat bereits Preisgeld auf sicher – es werden 22'000 Franken an die Studententeams vergeben. Der Wettbewerb wird von rund dreissig regionalen Unternehmen unterstützt. Die St.Galler Regierungsrätin Bettina Surber übernimmt die Würdigung der besten Studenten. Eine Laudatio erhalten sollen auch erstmals Praxisprojekte des Studiengangs Management und Recht. Die St.Galler Stadtwerke überreichen den Publikum-Award.

*«Die Studenten-
arbeiten gewinnen
mit KI an Qualität.»*

Selma Kuyas spricht über Personal Branding

Das Leitthema 2024 heisst «Personal Branding 4.0». Die LinkedIn-Top-Voice Selma Kuyas inspiriert mit ihrem Award-Referat «Digitale Authentizität – die neue Superpower»: Wie wird man vom stillen Beobachter zum digitalen Brand?



Deutschland-Blick

Finalisten

Marktforschung

Team Abacus Research Rico Eberle, Projektleiter (Engelburg), Adel Kuc (Rorschach), Shana Hauri (Romanshorn), Erik Poznicek (Widnau), Filip Ravic (St.Gallen)

Team Martin Stiftung Nadia Bürge, Projektleiterin (Herisau), Leana Peretti (St.Gallen), Alina Hegelbach (Wittenbach), Jasmina Amidzic (Rorschach), Iris Niedermann (St.Gallen)

Team SpectraPix Mathias Ergin, Projektleiter (Wilten bei Wil), Aidan Patrick Gerber (St. Gallen), Dominik Christoffel (Buchs), Marcelle Graf (St.Gallen), Dario Rossi, St.Gallen

Finalisten

Managementkonzeption

Team OST Sarah Bilgeri, Projektleiterin (St.Gallen), Arumish Sivakurunathan (St.Gallen), Julien Bühler (St.Gallen), Michael Duss (St.Gallen), Dilani Sivakumar (St.Gallen)

Team Tolus Group Nino Schmed, Projektleiter (Oberurnen), Till Bircher (Stäfa), Tim Bütler (Uznach), Patrick Bränn (Rapperswil), Joel Previdoli (Zürich), Samuel Ziegler (Galgenen)

Team Würth Finance International Luca Hagenmayer, Projektleiter (Flawil), Nivetha Manoharan (St.Gallen), Fabian Brändle (St.Gallen), Michael Schürpf (Appenzell), Sarina Breu (St.Gallen), Rahel Buob (Rorschacherberg)

Die WTT-YLA-Jury

Prof. Thomas Metzger (OST)

Thomas Bosshard (Oertli Instrumente)

Martin Knöpfel (PwC)

Heidi Bösch (Genossenschaft Migros Ostschweiz),

Thomas Harring (Leica Geosystems)

Mario Davatz (Bühler)

Prof. Dr. Daniel Seelhofer (OST)

Nicht auf dem Bild:

Daniel Wessner (Amt f. Wirtschaft und Arbeit TG)



OST - Ostschweizer Fachhochschule
Oberseestrasse 10, 8640 Rapperswil
+41 58 257 41 11, info@ost.ch

«Denk ich an Deutschland in der Nacht, so bin ich um den Schlaf gebracht», formulierte Heinrich Heine 1844 den ersten Vers seiner «Nachtgedanken». Dieses Zitat könnte 2024 wirtschaftlich und politisch nicht treffender sein.



Die Wirtschaftslokomotive Europas stottert, die Ampelregierung wird immer neuen Zerreihsproben ausgesetzt, die hohen Migrationszahlen lösen Ängste aus, zahlreiche Streiks lähmen, die Verschuldung steigt und der Osten wählt die Alternative für Deutschland (AfD) oder neuerdings das Bündnis Sarah Wagenknecht (BSW). Was ist los in Deutschland, dem ehemaligen wirtschaftlichen Vorzeigestaat der EU?

Zeitenwende

Angetreten, eine Zukunftsregierung zu bilden, setzten sich SPD, Bündnis 90/die Grünen und FDP 2021 unter Bundeskanzler Olaf Scholz mit kühnem Programm an, die Welt zu verändern. Der russische Einmarsch in die Ukraine bereitete diesem Ziel am 24. Februar 2022 ein jähes Ende. Der Kanzler sprach treffend von einer «Zeitenwende». Eine Zeitenwende, die Fragen der Sicherheit, der Aufrüstung und der Energieversorgung in den Vordergrund rückten und den angedachten ökologischen und ökonomischen Wandel ausbremste.

Das damalige Krisenmanagement funktionierte, seither konnte die Regierung aber nicht mehr punkten. Was heute beschlossen wird, gilt morgen nicht mehr. Einigkeit sieht anders aus. Kein Wunder, erleben die Ampel-Parteien und ihre Exponenten Umfrage-Tiefstwerte. Die aktuelle Frage lautet: Hält die «Ampel» bis zum Schluss?

Politische Stabilität

Deutschland ist in einer schwierigen Lage. Als Nachbar, mit einer intensiven wirtschaftlichen und konjunkturellen Verflechtung sollte uns dies Sorge bereiten. Tun können wir wenig. Es bleibt uns nur, wirtschaftlich agil und flexibel zu reagieren sowie die dortigen politischen Probleme nicht zu importieren. Denn wirtschaftlicher Erfolg erfordert politische Stabilität. Die gilt es zu wahren!

Dr. rer. publ. HSG Sven Bradke
Wirtschafts- und Kommunikationsberater,
Geschäftsführer Mediapolis AG in St.Gallen

OSTSCHWEIZ DRUCK

Gedruckt in der Schweiz

ostschweizdruck.ch



- Beratung
- Planung
- Vermietung
- Verkauf
- Full Service
- Dry Hire
- Installation
- Reparatur
- Event Coaching

COMMITTED TO THE AUDIENCE

MOVING LIGHT SOUND MEDIA AG

Oberstrasse 149
CH-9000 St. Gallen

info@moving.ch
T +41 (0)71 311 60 11



www.moving.ch



KEEST macht Energie-Effizienzsteigerung sichtbar

Die enge Zusammenarbeit zwischen der Corvaglia Closures Eschlikon AG und dem Kompetenzzentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau trägt Früchte: Das Unternehmen erfüllt überzeugend die gesetzlichen Verpflichtungen im Vollzug des Energie-Grossverbraucher-Artikels.

Andreas Koch, KEEST Geschäftsführer / Maria Moreno, KEEST Energie Ingenieurin / Romeo Corvaglia, Inhaber Corvaglia Group.

Romeo Corvaglia, was macht Corvaglia genau und wie kam es zur Zusammenarbeit mit dem KEEST?

Corvaglia bietet innovative Verschlusslösungen für PET-Flaschen. 1991 habe ich in Steckborn die Einzelfirma «Corvaglia Development» mit der Vision gegründet, ganzheitliche Verschlusslösungen zu produzieren. Daraus ist eine Firmengruppe mit drei Standorten und einem internationalen Partnernetzwerk entstanden. Eine Stärke von Corvaglia liegt in der voll integrierten Prozesskette, die sich von Design und Engineering über Werkzeugbau und Kunststoffspritzguss bis zum Anbringen der Verschlüsse auf der Flasche erstreckt.

Die Herstellung von Kunststoffverschlüssen erfordert einen hohen Energieeinsatz. Zurzeit produzieren wir im Werk Eschlikon rund 5 Milliarden Verschlüsse pro Jahr. Deshalb haben wir die Zusammenarbeit mit dem KEEST 2015 mit einer technischen Prozess-Analyse gestartet, gefolgt von Zielvereinbarungen und jährlich wiederkehrenden Monitorings. Heute sind massgebliche Energieeinsparungen durch Betriebs- und Prozessoptimierungen sichtbar.

Andreas Koch, was ist eine technische Prozess-Analyse?

Mit ihr werden die Energieflüsse eines Unternehmens erfasst, um daraus Effizienzpotenziale abzuleiten. Dazu gehören insbesondere die Betriebs- und Produktionsprozesse. Eine technische Prozess-Analyse zeigt wirtschaftliche Potenziale zur Reduktion des Energieverbrauchs auf, beschreibt Massnahmen zur Energie-Prozess-Optimierung und vermittelt Lösungsansätze für ein verbessertes Energie-Versorgungskonzept.

Maria Moreno, Sie betreuen das Unternehmen, wie hat sich Corvaglia energetisch entwickelt?

Dank des definierten Zielpfads zur Steigerung der Energie-Effizienz und massgeschneiderter Massnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs konnte der Stromverbrauch um rund 30 Prozent gesenkt werden – trotz Wachstums des Unternehmens. Dies dank spezifischer Untersuchungen und anschliessender Optimierung der grössten Stromverbraucher wie Produktionsmaschinen, Kälteanlagen oder Druckluft-

kompressoren. In den ersten Jahren der Zusammenarbeit konnte durch die Abwärmenutzung von Kälteanlagen und Druckluftkompressoren sowie durch Sanierungsmassnahmen an Gebäuden der Wärmebedarf um mehr als die Hälfte gesenkt werden. Durch den Anschluss an das Fernwärmenetz 2018 in Eschlikon ist Corvaglia der Umstieg auf erneuerbare Energieträger (Holz) zu 100 Prozent gelungen.

Romeo Corvaglia, wurden Ihre Erwartungen mit der Arbeit des KEEST erfüllt?

Die Energieeinsparungen sprechen für sich! Eigentlich haben wir nicht erwartet, dass bei Corvaglia so viele Optimierungspotenziale vorhanden sind. Umso motivierter sind wir, möglichst rasch weitere anzupacken. Wir sind froh, dass wir mit KEEST einen Partner an der Hand haben, der uns auch künftig bei der Steigerung unserer Energie-Effizienz unterstützt.

Andreas Koch, was sind die nächsten Schritte?

Weitere Jahre fokussierter Arbeit! Wir werden uns auf die Prozessenergie und die damit einhergehende Dekarbonisierung konzentrieren – neben der allgemeinen Steigerung der Energie-Effizienz.

Das «**Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau**» (KEEST) erfüllt den Leistungsauftrag des Kantons als Ansprechpartner für KMU in sämtlichen Fragen zur Steigerung der Energie-Effizienz und zur Treibhausgas-Bilanzierung. Das KEEST wird vom Thurgauer Gewerbeverband und von der Industrie- und Handelskammer Thurgau getragen.

www.keest.ch
071 969 69 56

KEEST
Energie-Effizienz mit Kompetenz®

Text: Stephan Ziegler
Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer

Digital Conference Ostschweiz 2024: KI im Rampenlicht

Miriam Meckel:

**«In Unternehmen
und der Verwaltung
könnten 50 Prozent
der Arbeitsschritte
durch KI übernom-
men werden.»**







Am 19. September 2024 versammelte sich die Digital- und Innovationsszene im Einstein Congress St.Gallen, um sich im Rahmen der Digital Conference Ostschweiz (#DCONO24) über die Zukunft der Künstlichen Intelligenz (KI) auszutauschen.

Unter der Moderation von SRF-Moderatorin Bigna Silberschmidt bot die Konferenz eine Plattform für Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, um über die neuesten Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der KI zu diskutieren. Zahlreiche Vorträge, Breakout Sessions und Panels ermöglichten den Teilnehmern, wertvolle Einblicke zu gewinnen und mit Experten in den Dialog zu treten.

Keynote: Tiefgreifende Veränderungen durch KI

Die Konferenz startete mit einer fesselnden Keynote von Miriam Meckel, Professorin für Kommunikationsmanagement an der Universität St.Gallen, Publizistin und Unternehmerin, die in ihrem Vortrag die tiefgreifenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen durch Künstliche Intelligenz thematisierte.

«In Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung könnten über 50 Prozent der Arbeitsschritte durch KI übernommen werden. Das bedeutet aber nicht, dass die Mitarbeitenden wegfallen, sondern, dass sie anspruchsvollere Aufgaben übernehmen können, während die einfachen, wiederholenden Tätigkeiten von der KI erledigt werden. Jetzt müssen wir entscheiden, in diese Richtung zu gehen, um die Wirtschaft weiterzuentwickeln», so Meckel.

Entscheidungsmodellen, KI und emotionaler Intelligenz

Die Breakout Sessions erlaubten den Teilnehmern, tiefer in spezifische Themenfelder einzutauchen. Prof. Dr. Roger Moser, Titularprofessor an der Universität St.Gallen, zeigte an der Session «Decision Model Innovation» auf, warum auch Technologieführer innovative Entscheidungsmodelle benötigen.

Dr. Gulnaz Partschefeld, Lehrbeauftragte an der Universität St.Gallen, und Barnaby Skinner, Ressortleiter Visuals bei der NZZ, diskutierten in ihrer Breakout Session die

Rolle der Künstlichen Intelligenz bei der Bekämpfung von Desinformation und der Gestaltung der modernen Medienwirklichkeit.

In einer weiteren Session thematisierte Miriam Mayer, Expertin für emotionale Intelligenz und Körpersprache, die Bedeutung von emotionaler Intelligenz in einer digitalisierten Welt und erläuterte, wie Körpersprache und stille Signale in der modernen Kommunikation erkannt und richtig gedeutet werden können. Diese Perspektive eröffnete den Teilnehmenden neue Einblicke in die zwischenmenschlichen Herausforderungen der Digitalisierung.

Kathrin Stäheli (Projektleiterin Standortförderung, Stadt St.Gallen) und Jacqueline Gasser-Beck (Leiterin Teaching Innovation Lab, Universität St.Gallen) referierten zum Thema «ChatGPT in der Ostschweiz: Revolution durch KI in der lokalen Wirtschaft – wird das Tool tatsächlich angewendet?» Ralf Schmidt (Leiter Competence Center Data und AI, Adesso) fragte seine Zuhörer: «Wie fit ist dein Unternehmen in der wertstiftenden Nutzung von KI?» und AI Fashion Designerin Andrea Riege widmete sich dem Thema: «Kreative Freiheit neu definiert – wie künstliche Intelligenz die Fashion Branche revolutioniert.»

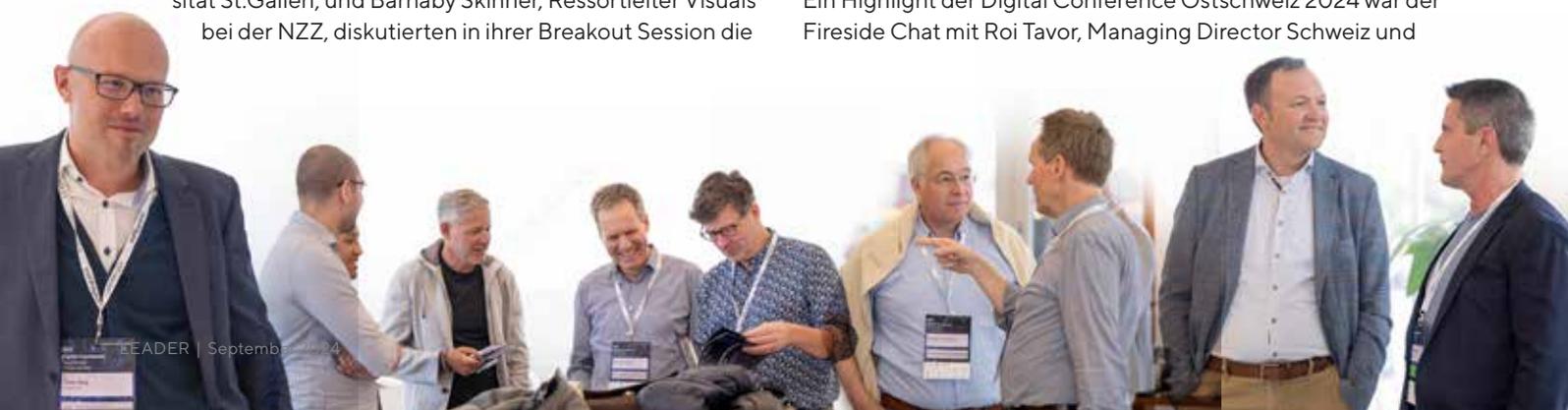
Spannende Diskussionen im Panel: Das Potenzial des Metaverse

Die Panel-Diskussion zum Thema «Metaverse/Web3» bot spannende Einblicke in die Potenziale und Risiken dieser Technologien. Unter der Moderation von Dr. Stefanie Leimeister diskutierten die Experten Alexander Fürer, Jan Thoma und Patrick Buchholz über Human-Computer Interaction, Augmented Reality sowie die Sicherheitsaspekte des Metaverse.

Im Anschluss an das Panel sorgte der St.Galler Stand-up-Comedian Fabio Landert für die nötige Prise Humor an der #DCONO24.

Strategische Einblicke in die Zukunft von KI

Ein Highlight der Digital Conference Ostschweiz 2024 war der Fireside Chat mit Roi Tavor, Managing Director Schweiz und





Österreich bei Google Cloud. In einem lebhaften Gespräch mit Christoph Lanter, Moderator und erfahrener Digital-Experte, gewährte Tavor tiefe Einblicke in die strategische Bedeutung von Künstlicher Intelligenz für Unternehmen und Organisationen.

Tavor betonte, wie wichtig es sei, dass Unternehmen KI nicht nur als technisches Tool sehen, sondern als strategischen Treiber, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen und Innovation voranzutreiben. «KI ist überall super-relevant. Entscheidend ist, dass man die KI so nutzt, dass sie auch einen Impact hat – entweder direkt im Unternehmen oder bei den Kunden», erklärte Tavor.

Der Digital Shaper Ostschweiz 2024

Ein weiterer Höhepunkt der Konferenz war die Wahl des Digital Shapers Ostschweiz 2024. Mit 197 eingereichten Stimmen wurde Christian Brenner, CEO der Philoro Schweiz AG aus Wittenbach, als Sieger gekürt. Er erhielt die Auszeichnung für sein Projekt «Crypto-Vreneli». Diese digitale Version des legendären Goldvrenelis hat nicht nur die Fachwelt, sondern auch die breite Öffentlichkeit überzeugt und wird als innovatives Beispiel für die Symbiose von Tradition und digitaler Innovation gefeiert. Brenner selbst zeigte sich begeistert über die Auszeichnung: «Es war für mich extrem überraschend, denn die Konkurrenz war ausserordentlich hart. Umso stolzer macht es mich, dass ich stellvertretend für das Team diese tolle Auszeichnung entgegennehmen darf.»

Nachhaltigkeit auf der #DCONO24: Der CO₂-Fussabdruck im Blick

Zum Abschluss der Konferenz präsentierte Florian Stempflinger, Dekarbonisierungs-Experte bei der SAK, den CO₂-Fussabdruck der Veranstaltung. Er hob hervor, dass auch digitale und innovative Events ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten müssen. Dank gezielter Massnahmen konnte der ökologische Fussabdruck der Digital Conference signifikant reduziert werden, was die Verbindung von technologischem Fortschritt und Nachhaltigkeit einmal mehr unterstrich.

Die Digital Conference Ostschweiz 2024 hinterliess bei den Teilnehmern nicht nur neue Erkenntnisse und Denkanstösse, sondern bewies auch, dass die Ostschweiz als Innovationsstandort in der digitalen Welt eine führende Rolle einnimmt. Der Blick ist bereits auf die nächste Konferenz gerichtet, die sicherlich wieder zahlreiche Innovationsstreiber zusammenbringen wird.





Ein besonderer Dank

geht an die Platinsponsoren **Rechenzentrum Ostschweiz** und **SAK**, den Goldsponsor **Standortförderung Stadt St.Gallen** sowie an die Silbersponsoren **Securiton**, **Contenthouse**, **Geoinfo**, **Peaknetworks**, **Switzerland Innovation Park Ost**, **Cronberg AG**, **Kyos** und die **Ostschweizer Fachhochschule**.

Dank gilt auch den Partnern **Kanton St.Gallen**, **St.Galler Stadtwerke**, **Gobugfree AG**, **Thurgauer Institut für digitale Transformation**, **Bellini Cipriani** sowie den Netzwerkpartnern **Chrisign GmbH**, **IHK Thurgau**, **Amt für Wirtschaft und Arbeit/Wirtschaftsförderung Thurgau**, **St.Galler Gewerbeverband**, **Wirtschaftsportal Ost**, **Smarter Thurgau**, **Startnetzwerk Thurgau** und dem Hostpartner **Hotel Einstein St.Gallen**.

Organisiert wurde der Anlass von **<IT>rockt!**, dem Ostschweizer Wirtschaftsmagazin **LEADER** und dem Digitalhub **east#digital**.

Text: Patrick Stämpfli
Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer



Digital Conference Ostschweiz 2024

Die Digital Conference Ostschweiz lockte gegen 200 Digital- und Innovationsbegeisterte ins Einstein Congress in St.Gallen. Mit dem Leadthema «Künstliche Intelligenz» vereinte die #DCONO24 führende Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, um die tiefgreifenden Veränderungen zu diskutieren, die KI in Gesellschaft und Industrie bewirkt.

Fotografiert für den LEADER hat Marlies Beeler-Thurnheer.

[Zur Bildergalerie](#)



«Ideale Plattform für neue Inputs»

Auch die diesjährige Ausführung der Digital Conference Ostschweiz war ein Publikumsmagnet, der Interessierte aus der ganzen Ostschweiz in St.Gallen zusammenbrachte. Wir haben uns unter den Teilnehmern umgehört und uns erkundigt, was die #DCONO24 so besonders macht, welches die Key-Takeaways sind und wie die Gäste KI im Arbeitsalltag einsetzen.



Peter Eggimann, Consultant, Projektmanager, Inperro GmbH.

«Wo ist der aktuelle Stand der KI, welche Probleme gibt es aus Sicht der Referenten? Aus der DCONO nehme ich mit, dass wir momentan noch ganz am Anfang stehen.»



Manuel Villiger, Managing Partner, Villiger & Partner.

«Ich bin zufällig auf die DCONO aufmerksam geworden – und bin absolut begeistert! Persönlich benutze ich künstliche Intelligenz primär für die Sprachmodelle und um mich davon challengen zu lassen.»



Marc Bislin, Inhaber, Point Break GmbH.

«Ich finde die Thematik der DCONO extrem spannend. KI ist ein brennendes Thema für uns alle. In meinem Arbeitsalltag benutze ich KI sehr stark. Sei es ChatGPT oder mit einem Chatbot.»



Robert Vogt, Digital Strategist, Smartive AG.

«Dass das Metaverse immer noch ein Thema ist, hätte ich nicht gedacht. Ausserdem war Miriam Meckel eine tolle Referentin zur KI-Thematik.»



Martin Oswald, Verlagsleiter Regionalmedien, Galledia.

«Die DCONO ist für mich eine ideale Plattform für neue Inputs. Ausserdem kann man sich super mit Leuten austauschen, die mit ähnlichen Fragen unterwegs sind. Miriam Meckel konnte gut aufzeigen, wie sich die KI entwickelt.»



Sabine Riemer-Müller, Geschäftsführerin, Mait Swiss GmbH.

«Miriam Meckel hat die Situation der KI sehr plastisch geschildert und wahrscheinlich nicht wenigen Leuten damit auch die Angst genommen. Durch den Vortrag wurde mir bewusst, wie viel KI ich bereits benutze. Beispielsweise in Navigationssystemen.»



Denis Haraminčić, Scrum Master, Agile Project Management, Liip AG.

«Der Tag war sehr gut. Kompliment! Das Referat und die Breakout-Sessions waren sehr inspirierend. Wir helfen unseren Kunden dabei, KI richtig zu nutzen. Beispielsweise mit dem ZüriCityGPT oder dem BaselGPT.»



Regula Buzziol, Verwaltungsratsmitglied, Geschäftsführerin, Academia Euregio.

«KI benutze ich vorwiegend für Texte; aber auch Bilder werden bei uns immer wieder mal mit KI erstellt. Ausserdem bieten wir KI-Seminare für den sozialen Bereich an. Was ich mitnehme, ist ein guter Austausch und das tolle Referat von Miriam Meckel.»

Die USA räubern



Bruno Mair, Key-Account-Manager, Projektleiter Plot-Factory AG.

«Die Thematik der DCONO interessiert mich sehr. Zwar benutze ich die KI (noch) kaum, aber mir ist bewusst, dass sie die Zukunft sein wird.»



Raffaele Sorra, Head of ICT, GL-Mitglied, Egeli Informatik AG.

«Was ich mitgenommen habe, ist, dass man die Entwicklung der KI für das Eliminieren von Alltagsaufgaben weiter vorantreiben muss. Die Referenten waren hervorragend.»



Michael Imstepf, Senior Account Manager, Adobe.

«Was passiert, wenn die Realität mit der KI ver-schmilzt? Das ist eine von vielen Fragen, mit denen ich hierhergekommen bin. KI benutze ich vorrangig für Texte, denn ich schreibe sehr trocken – sie gibt mir kreative Inputs.»



Fabio Giger, Research Analyst, IHK St.Gallen-Appenzell.

«Miriam Meckel war eine super Rednerin. Mir ist jetzt viel bewusster, dass wir nicht von der KI ersetzt werden. Nur wer KI nicht anwendet, wird ersetzt von denen, die sie anwenden können.»

Text: Fabian Alexander Meyer
Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer

Die Vereinigten Staaten zocken ihre Betriebe nicht mit hohen Steuern ab. Und sie tun alles, um neue ausländische Investoren anzuziehen. Das ist gut. Im Ausland aber richten sie Schaden an: Dort holen sie 38 Milliarden Dollar an Steuern und krallen sich weitere Milliarden an Bussen. Das ist nicht gut.



Die Amerikaner haben die steuerliche Belastung der Unternehmen in den letzten zwanzig Jahren massiv gesenkt. Donald Trump drückte die Steuern auf dem Gewinn auf sagenhaft tiefe 8,3 Prozent. Unter Joe Biden sind die Abgaben wieder gestiegen. Trotzdem liegen sie immer noch unter zwölf Prozent. Die grössten Promotoren der OECD-Mindeststeuer verlangen im eigenen Land also (sehr) tiefe Abgaben. Und wir Schweizer? Wir lassen uns einen OECD-Mindeststeuersatz von 15 Prozent aufs Auge drücken. Es ist nicht das erste Mal, dass wir uns von den USA über den Tisch ziehen lassen.

Wir erinnern uns: Die Schweiz hat das Bankgeheimnis in Steuersachen auf Druck der Amerikaner schon vor Jahren aufgehoben; sie schickt seither Steuergelder über den Grossen Teich. Wissen Sie, wie viel Geld bisher aus den USA in die Kassen des Bundes floss? Kein einziger Rappen. Und auch kein einziger Cent.

Insgesamt sind Vermögen ausländischer Privatkunden von rund 600 Milliarden Dollar aus der Schweiz abgeflossen. Dadurch sind erstens den Banken rund sechs Milliarden Erträge und zweitens dem Staat die Steuern auf den darauf erzielten Gewinnen entzogen worden.

Dafür sprudeln die Quellen bei den amerikanischen Ämtern: Bis 1978 lagen die im Ausland eingetriebenen Steuern unter einer Milliarde US-Dollar, im Jahr 2000 waren es rund sechs Milliarden, 2024 werden es rund 38 Milliarden sein.

Nicht genug damit: Die USA erpressten obendrein von ausländischen Finanzinstituten Milliarden an Bussgeldern. Diese machten allein für die Schweiz gegen zehn Milliarden US-Dollar aus.

Wer auch immer künftig Präsident der USA sein wird: Die Schweiz muss der US-Administration wieder klar dagegenhalten. Das schafft Respekt und schon das Portemonnaie.

Roland Rino Büchel, Nationalrat SG (SVP)



Christian Brenner ist «Digital Shaper Ostschweiz 2024»

Christian Brenner, CEO der Philoro Schweiz AG aus Wittenbach, hat den Titel des «Digital Shaper Ostschweiz 2024» gewonnen. Mit 197 eingereichten Stimmen setzte er sich bei der Wahl klar durch und sicherte sich die Auszeichnung für sein «Crypto-Vreneli».

Goldhändler Brenner schuf mit dem «Crypto-Vreneli» eine innovative Brücke zwischen physischen und digitalen Vermögenswerten. Das Projekt basiert auf der Technologie der Non-Fungible Tokens (NFTs) und kombiniert diese mit dem klassischen Schweizer Goldvreneli. Diese Verschmelzung von digitalem und physischem Wert macht das «Crypto-Vreneli» zu einem sogenannten «phygitalen» Produkt, das in der Welt der Anlageklassen neue Massstäbe setzt.

«Es war für mich bereits eine grosse Ehre, es auf die Shortlist geschafft zu haben, denn die Konkurrenz war aus meiner Sicht äusserst stark», sagte Brenner bei der Verleihung des Awards durch LEADER-Chefredaktor Stephan Ziegler. «Dass ich heute stellvertretend für unser Team diese Auszeichnung entgegennehmen darf, hätte ich nie für möglich gehalten. Umso stolzer bin ich, dass wir uns in diesem anspruchsvollen Umfeld behaupten konnten – das erfüllt mich mit grosser Freude.»

Das Beste aus beiden Welten

Das «Crypto-Vreneli» bietet seinen Besitzern nicht nur den traditionellen Wert eines Goldstücks, sondern erweitert diesen um digitalen Mehrwert, bekannt als «Unlockable Content». Durch die Verknüpfung eines physischen Goldvrenelis mit einem NFT erhalten Besitzer exklusiven Zugriff auf zusätzliche Inhalte, die nur ihnen zur Verfügung stehen. Diese einzigartige Kombination schafft neue Möglichkeiten für Sammler und Investoren und unterstreicht die wachsende Bedeutung von digitalem Besitz in einer zunehmend vernetzten Welt.

Die «phygitale» Natur des Crypto-Vrenelis ermöglicht es, das Beste aus beiden Welten zu vereinen: die Sicherheit und den Wert eines physischen Goldprodukts und die Flexibilität sowie Innovationskraft digitaler Technologien. Diese



zukunftsweisende Idee hat Brenner nicht nur den Titel «Digital Shaper Ostschweiz 2024» eingebracht, sondern auch internationale Aufmerksamkeit erringt.

Wichtiger Meilenstein

Christian Brenners Erfolg mit dem «Crypto-Vreneli» zeigt, dass die Verschmelzung von Tradition und Moderne in der Ostschweiz nicht nur möglich, sondern auch gefragt ist. Seine Innovation beweist, dass digitale Technologien und traditionelle Vermögenswerte nicht im Widerspruch zueinander stehen, sondern sich hervorragend ergänzen können.

Das «Crypto-Vreneli» stellt einen Meilenstein dar, der die Art und Weise, wie wir über Vermögenswerte nachdenken, nachhaltig verändern könnte. «Die Verbindung von physischem Gold mit digitalen Inhalten bietet nicht nur neue Möglichkeiten für die Wertschöpfung, sondern eröffnet auch Wege für eine neue Generation von Investoren und Sammlern, die nach sicheren und dennoch innovativen Anlageformen suchen.» Christian Brenner hat mit seiner Vision gezeigt, wie die Zukunft des Investments aussehen kann: sicher, digital und voller Potenzial.

Christian Brenner hat sich bei der Wahl zum «Digital Shaper Ostschweiz 2024» gegen 54 Ostschweizer Digital Shapers bzw. Teams durchgesetzt. In der Endrunde waren folgende 10 Shapers vertreten (in alphabetischer Reihenfolge):



Jasmin Aubry, Projektleiterin Digital Talents Program <IT>rockt! **Matthias Baldauf** und **Selina Ingold**, Professor am Institut für Informations- und Prozessmanagement, OST und Professorin am Institut für Innovation, Design und Engineering **Sandor Balogh** und **Silvio Beer**, Smino AG **André Bernard**, CEO Matriq AG **Christian Brenner**, CEO Philoro Schweiz AG **Martin Gadiant**, CEO Kemaro AG **Ralph Kugler**, Leiter Kompetenzzentrum Digitalisierung und Bildung, PHSG, Projektleiter ITBO **Niklas Mesmer**, Projektleiter Blockchain Trust Solutions AG **Georg Winder**, Projektleiter «Aprendo» und Bereichsleiter ITBO, PHSG **Thomas Zuberbühler**, CEO zubi-schuhe.ch AG

Text: Patrick Stämpfli
Bilder: Marlies Beeler-Thurnheer



Athina Energie AG

- Ihr flexibler Anbieter für preisgünstigen Strom

Nicole Pedrazzini (Administration/Buchhaltung),
Uwe Bargetze (Geschäftsführer)
Simone Schäpper (Marketing/Verkauf)
v.l.n.r.

Die Athina Energie AG ist ein dynamischer Energielieferant mit Sitz im oberen Rheintal, in Liechtenstein. Das junge Unternehmen ist seit 2017 als Lieferant von Gas und seit 2023 neu auch als Anbieter von Strom tätig. Beliefert werden Kunden aus der Schweiz sowie Liechtenstein.

Durch die Strommarkt-Teilliberalisierung in der Schweiz haben Endkunden ab einem Jahresverbrauch von 100'000 kWh die Möglichkeit, den Strom-Anbieter zu wechseln und von äusserst attraktiven Konditionen bei der Athina Energie AG zu profitieren. Dabei haben die Kunden die Wahl, den Strom entweder zu Fixpreisen oder zu Spotmarktpreisen zu beziehen.

Die Wahl des passenden Preismodells kann von Kunde zu Kunde unterschiedlich begründet sein. Kunden mit dem Fixpreismodell haben für einen festgelegten Zeitraum absolute Preissicherheit und können ohne Risiko kalkulieren. Mit dem Spotmarktmodell profitieren Kunden einerseits von grösserem Sparpotenzial, müssen andererseits mit etwas grösseren Preisschwankungen rechnen. Dies, weil für jeden Kunden der Preis individuell auf Basis der stündlich ermittelten Preise an der Strombörse abgerechnet wird. Die stündlichen Spotmarktpreise sind jeweils am Tag davor bekannt, so dass für Kunden, welche einen planbaren Verbrauch haben, ein weiterer Vorteil entsteht.

Im Vergleich mit den Mitbewerbern kann die Athina Energie AG ihren Kunden dank schlanker und effizienter Struktur sehr interessante Tarife anbieten.

Kunden in der Schweiz haben jeweils bis Ende Oktober die Möglichkeit, ihren Stromanbieter auf den nächsten Jahresbeginn zu wechseln. Holen Sie also heute noch eine Offerte bei der Athina Energie AG ein.



Athina Energie AG

Garnis 11
9495 Triesen
+423 262 47 47
kontakt@athinaenergie.li
www.athinaenergie.li



VR-Symposium

Am VR-Symposium 2024 von OBT und KMU-HSG wurden aktiven und angehenden Verwaltungsratsmitgliedern viel Wissenswertes und neue Impulse zu den täglichen Herausforderungen an die Hand gegeben. Fotografiert am 13. September im Radisson Blu Hotel Zürich hat Rebekka Grossglauer.



Zur Bildergalerie



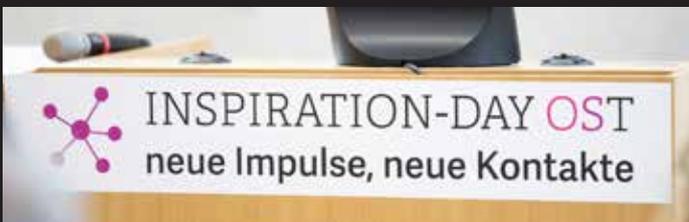


Inspiration-Day

Am Inspiration-Day der OST – Ostschweizer Fachhochschule vom 5. September drehte sich alles um das Thema «KI – Herrscherin oder Diener?» Neun Referenten rückten die künstliche Intelligenz in den Fokus. Fotografiert für den LEADER auf dem Campus St.Gallen der OST hat Gian Kaufmann.



Zur Bildergalerie



ProOst

Die Veranstaltung ProOst gab am 12. September Berufstätigen – egal, ob Gen X, Y oder Z – eine Übersicht über Stellenangebote und Karrieremöglichkeiten in der Ostschweiz und zeigte die hohe Lebensqualität in der Region.

Fotografiert im Kybunpark St.Gallen für den LEADER hat Marlies Beeler-Thurnheer.

Zur Bildergalerie





Immo Vision

Im Zentrum der Immo Vision 2024 des HEV Kanton St.Gallen, des SVIT Ostschweiz und der St.Galler Kantonalbank standen am 21. August Gegenwart und Zukunft des Schweizer Immobilienmarkts. Fotografiert für den LEADER im Würth Haus Rorschach hat Urs Bucher.

Zur Bildergalerie





Ostschweizer Technologiesymposium

Am 20. September fand das 23. Ostschweizer Technologiesymposium zum Thema «Advanced Manufacturing – innovativ sein und bleiben» statt. Fotografiert für den LEADER in der Olma-Halle 2.1 hat Gian Kaufmann.



Zur Bildergalerie





 Eine erweiterte Version von invest@SG 2024 finden Sie hier.

St.Galler Immo- bilienmarkt: Wachsender Bedarf, knappe Ressourcen

Wie entwickeln sich die Preise fürs Eigenheim im Kanton St.Gallen? Wo mietet es sich noch günstig? Was ist vom Restjahr 2024 zu erwarten – und was von 2025? Gemeinsam mit Fachleuten wirft der LEADER einen Blick auf den St.Galler Immobilienmarkt. Einig sind sich alle: Vorschriften und Einsprachen sollten zurückgebunden werden.

Michel Staubli vom SVIT Ostschweiz beobachtet, dass die Nachfrage nach Eigenheimen und Mietwohnungen weiterhin wächst, während die Preise für Renditeobjekte stabil bleiben. «Die Nachfrage nach Immobilien wird weiter zunehmen, was insbesondere für die Baubranche positive Auswirkungen haben wird.» Die Lage auf dem Markt werde sich jedoch durch das begrenzte Angebot weiter verschärfen. «Der Leerstand von Wohnungen wird weiter sinken, das Angebot an Immobilien bleibt knapp.» Problematisch sei die Bodenpreisentwicklung: «Die Bodenpreise steigen aufgrund des geringen Angebots weiter, das treibt auch die Immobilienpreise nach oben», warnt Staubli. Er betont auch die zunehmende Bedeutung von Einspruchsmöglichkeiten, die den Bau neuer Projekte oft verzögern oder sogar verhindern.

«Die Verzögerungstaktik von privaten Einsprechern und der Einfluss des Heimatschutzes machen es oft schwierig, Neubauten oder Umbauten zeitnah umzusetzen.» Staubli fordert, dass diese Einspruchsrechte eingeschränkt werden, um die Effizienz der Bauprozesse zu steigern. «Wir sollten das Beispiel des Kantons Thurgau nehmen, wo die Einspruchsmöglichkeiten bereits restriktiver gehandhabt werden.»

Auch **Stefan Lemberger** von der Hugo Steiner AG sieht die Preisentwicklung im Kanton als stabil, primär aufgrund der geringen Teuerung. «Diese hat sich unter der Zwei-Prozent-Marke eingependelt; wir sehen daher eine allgemeine Preisstabilität auf dem Immobilienmarkt.» Für die zweite Jahreshälfte 2024





1 Beni Beerli, Immobilienvermarkter Gemag Gebrüder Müller AG, St.Gallen; **2 Remo Bienz**, Gründer und Mitinhaber Fortimo AG, St.Gallen; **3 Christian G. Brunner**, Dozent für Immobilienbewertung und Bau- und Planungsrecht, St.Gallen; **4 Daniel Hengartner**, CEO Reseda Invest AG, Wil; **5 Stefan Lemberger**, CEO Hugo Steiner AG, St.Gallen; **6 Daniel Mosch**, Partner RT Immobilien Treuhand AG, Altstätten; **7 Michel Staubli**, Vorstand SVIT Ostschweiz, Gossau; **8 Beat Schweizer**, Geschäftsführer Schweizer Business Haus AG, Oberbüren.

>

erwartet er keine grossen Veränderungen bei den Preisen, sieht jedoch in der Zinspolitik einen entscheidenden Einflussfaktor. «Mit Spannung erwarten wir die nächsten Entscheidungen der SNB in Bezug auf mögliche Zinssenkungen.» Für 2025 rechnet Lemberger mit einem positiven Trend, vorwiegend durch weitere Zinsanpassungen nach unten, die den Immobilienmarkt beleben könnten. Er warnt jedoch vor den Herausforderungen, mit denen Investoren konfrontiert sind. «Die Immobilien-Angebotspreise sind oft nicht an das aktuelle Zinsumfeld angepasst, was es schwierig macht, attraktive Objekte zu realistischen Preisen zu finden.» Viele Verkäufer hätten ihre Preisvorstellungen noch nicht korrigiert, was zu einer gewissen Zurückhaltung bei den Käufern führe. Dennoch sieht Lemberger Chancen für Investoren, da derzeit viele institutionelle Investoren ihre Portfolios bereinigen und interessante Liegenschaften auf den Markt kommen. «Dies bietet Investoren die Chance, spannende Objekte zu mehr oder weniger attraktiven Preisen zu erwerben.»

Beni Beerli von der Gemag Gebrüder Müller AG beobachtet eine spürbare Nachfrageerhöhung. «Die Zinssenkungen der letzten Monate haben die Nachfrage wieder deutlich angekurbelt; dies hat die Preise stabilisiert», sagt auch Beerli. In bestimmten Segmenten, speziell bei Renditeobjekten, seien

die Preise sogar leicht gestiegen. «Wir sehen eine erhöhte Dynamik am Markt für Renditeobjekte, da die sinkenden Finanzierungskosten das Interesse der Investoren geweckt haben.» Diese Entwicklung erwartet Beerli auch für das kommende Jahr. «Mit weiteren Zinssenkungen rechnen wir auch für 2025 mit einer steigenden Nachfrage nach Renditeobjekten und Wohneigentum.» Dabei sieht er hauptsächlich in städtischen Gebieten im Kanton, wo qualifizierte Arbeitskräfte hinzuziehen, eine hohe Nachfrage nach Mietwohnungen. «Diese profitieren von der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte, was die Nachfrage nach Mietwohnungen auf einem konstant hohen Niveau hält.» Als Herausforderungen nennt Beerli die steigenden Baukosten sowie die strengeren regulatorischen Anforderungen, die die Entwicklung neuer Projekte erschweren. «Hohe Kosten und viele Auflagen machen es schwer, Projekte wirtschaftlich sinnvoll zu realisieren.» Dennoch sieht Beerli auch Chancen in den urbanen Zentren der Ostschweiz, wo die Nachfrage nach Wohnraum weiterhin hoch bleibt. «Das verspricht langfristig stabile Renditen.»

Remo Bienz von der Fortimo AG sieht die Entwicklung der Preise in der zweiten Jahreshälfte 2024 als eher stagnierend, mit leichten Preissteigerungen aufgrund der Zinssenkungen. «Wir sehen sowohl im Miet- als auch im Verkaufssegment eher eine Seitwärtsbewegung», erklärt Bienz. Für das kommende Jahr erwartet er keine Entlastung bei den Preisen und prognostiziert moderate Steigerungen. «Die Zinssenkungen werden sich positiv auf den Markt auswirken; es dürften wieder mehr Eigentumswohnungen nachgefragt und verkauft werden.» Besonders die langen Bewilligungszyklen und die zahlreichen Auflagen erschweren jedoch die Bautä-

tigkeit, was die Angebotsknappheit verschärft. «Die langen Wartezeiten bei den Genehmigungsprozessen und die zahlreichen Auflagen schrecken viele Investoren ab.» Dies habe auch dazu geführt, dass viele Investoren ihre Aktivitäten in anderen Regionen oder Anlageklassen verlagerten, da sich das Investieren in Wohnimmobilien nicht mehr rentiere. «Manche ziehen sich gar aus dem Markt zurück, da die langen Bewilligungsprozesse und die steigenden Kosten die Rentabilität schmälern.»

«Die Umnutzung von bestehenden Gewerbeflächen bietet Potenzial für neue Wohnprojekte, besonders in städtischen Gebieten.»

Auch **Daniel Mosch** von der RT Immobilien Treuhand AG hebt hervor, dass sich die Preise im Eigenheimmarkt auf hohem Niveau stabilisieren. Besonders verhältnismässig günstige Objekte seien nach wie vor stark nachgefragt. «Diese ziehen viele Kaufinteressenten an, da sie die Eigenmittelvorschriften noch erfüllen können.» Für 2025 erwartet er, dass die Nachfrage nach Wohnraum hoch bleibt, solange keine geopolitischen Verwerfungen auftreten. Die Zinssenkungen hätten zudem einen positiven Einfluss auf die Finanzierungsmöglichkeiten, was die Nachfrage zusätzlich belebe. «Sinkende Zinsen machen die Finanzierung günstiger, was die Nachfrage nach Wohneigentum weiter antreiben wird.» Als Herausforderung sieht auch Mosch die zunehmenden behördlichen Auflagen, die den Bauprozess erschweren. «Die Auflagen nehmen zu, was Bauvorhaben verkompliziert und die Baukosten erhöht.» Gleichzeitig sieht er im sinkenden Leerstand eine Chance für Investoren. «Dieser bietet Investoren gute Renditechancen im Mietsegment.»

«Es gibt verschiedene Immobilienmärkte im Kanton, die sich unterschiedlich entwickeln», sagt **Daniel Hengartner** von der Reseda Invest AG in Wil. Während sich die Renditeliegenschaften stabilisieren, sieht er bei Eigenheimen eine leichte Preiserholung. «Da sehen wir wieder einen leichten Preisanstieg, insbesondere in Toplagen.» Den-

noch sei die Preisdynamik im Eigenheimsegment gebremst, da sich aufgrund der hohen Kaufpreise viele Menschen kein Eigentum mehr leisten könnten. «Das hemmt natürlich die Preisentwicklung.» Im Luxussegment bleiben die Preise stabil. «Dieses bleibt weitgehend unbeeinflusst; die Preise in den Toplagen werden sich weiterhin gut entwickeln.» Als Herausforderung sieht er den Mangel an verfügbarem Bauland. «Bauland ist rar, und aufgrund der Preisentwicklung und der zu tiefen Ausnutzung lohnen sich viele Projekte nicht mehr», warnt Hengartner. Für Investoren sieht er dennoch Chancen, vornehmlich in der Entwicklung von Zentren. «Wer das baut, was die Wohnungssuchenden verlangen, wird weiterhin Erfolg haben, vorrangig in städtischen Gebieten.» Hengartner fordert eine drastische Reduktion der Einspruchsmöglichkeiten bei Bauprojekten, um die Bauprozesse zu beschleunigen. «Diese müssen dringend eingeschränkt werden, um die Bautätigkeit zu fördern.»

Christian G. Brunner, St.Galler Dozent für Immobilienbewertung und Bau- und Planungsrecht, sieht in der begrenzten Verfügbarkeit von Bauland eine der grössten Herausforderungen für den St.Galler Immobilienmarkt. Gleichzeitig sieht er je-

>



Anzeige

Geplant für uns.
Gebaut für Sie.

www.dd-immo.swiss

DD
IMMOBILIEN

Mehr als Reinigung.

Easy.



Nachhaltigkeit ist bei Pronto eines der zentralen Anliegen. Bei unseren umfassenden Dienstleistungen rund um perfekte Sauberkeit spielen ökologische, soziale und ökonomische Fragen deshalb eine bedeutende Rolle. Gemeinsam schlagen wir einen Weg in eine saubere Zukunft ein.

pronto-ag.ch

pronto
Wir verstehen mehr
als Reinigung.

>

doch Chancen in der Umnutzung bestehender Flächen, insbesondere von Gewerbeflächen zu Wohnimmobilien. «Die Umnutzung bietet Potenzial für neue Wohnprojekte, besonders in städtischen Gebieten.» Diese Entwicklungen erfordern jedoch politische Unterstützung und eine Anpassung der Zonenpläne, die derzeit in vielen Gemeinden überarbeitet werden. «Das sollte neue Nutzungsmöglichkeiten für bestehende Flächen schaffen.» Denn die steigenden Bodenpreise sind laut Brunner ein wesentlicher Faktor, der die Kosten für Bauprojekte in die Höhe treibt. Dann weist er noch auf die zunehmende Bedeutung von energetischen Sanierungen hin. «Der Bedarf an Modernisierungen bleibt bestehen, aber die Beruhigung der Energiepreise könnte die Investitionen in energetische Sanierungen dämpfen.» Auch Brunner fordert eine Straffung der Einspruchsmöglichkeiten. «Diese verzögern viele Projekte und kosten Bauherren unnötig viel Zeit und Geld.»

Auch **Beat Schweizer** von der Schweizer Business Haus AG sieht im St.Galler Immobilienmarkt für die zweite Jahreshälfte 2024 eine anhaltend hohe Nachfrage, die durch den Zinsrückgang weiter gestärkt werde. «Die Region St.Gallen ist und bleibt

«Lange Wartezeiten bei den Genehmigungsprozessen und zahlreiche Auflagen schrecken Investoren ab.»

ein beliebter Wohnstandort.» Insbesondere junge Familien hätten es aber zunehmend schwer, ein Einfamilienhaus zu erwerben, weshalb die Nachfrage nach grösseren Eigentumswohnungen gestiegen sei. Für 2025 erwartet Schweizer, dass zwei weitere Zinssenkungen und die weiterhin hohe Zuwanderung das Interesse an Wohneigentum und Immobilien als Renditeliegenschaften weiter positiv beeinflussen werden. Die Bodenpreise sind in den letzten Jahren stark gestiegen; Schweizer erwartet, dass dieser Trend anhält. «Weniger Landreserven führen zu noch höheren Grundstückspreisen, was neue Projekte verteuert.» Schweizer unterstreicht zudem, dass die Umsetzung des Raumplanungsgesetzes in allen Gemeinden das verdichtete Bauen beschleunigen könnte, während auch er die zunehmenden Einsprachen als grosses Problem ansieht.

Anzeige

NEUBAUPROJEKT SÄGEWIES III IN HEIDEN

3.5- bis 5.5-Zimmer Wohnungen

- » Wohngenuss in Hanglage zum fairen Preis
- » Herrliche Sonnenterrassen bzw. Gärten
- » Hohe Lebens-/Freizeitqualität in Heiden
- » Ruhige Lage umgeben von Grün
- » Baubeginn im Oktober 2024



www.zima.ch

Ein Wohnprojekt von
levenproperty

ZIMA
50 Jahre Vertrauen



Mit Maklerfestpreisen den Markt aufmischen

Neho ist einer der grössten Immobilienmakler der Schweiz: Mit über 120 Mitarbeitern und 22 regionalen Niederlassungen hat das Unternehmen seit 2017 Immobilien im Wert von über vier Milliarden Franken gehandelt. Und es bietet mit einem Fixpreis ein in der Branche unübliches Provisionsmodell an. Mikail Seckin, Standortleiter St.Gallen, skizziert die Vorteile des Neho-Modells.

Mikail Seckin, Neho wirbt mit einem festen Pauschalpreis für die Maklerdienstleistungen. Wie stellt Neho sicher, dass die Qualität der Dienstleistung trotz des Pauschalpreises hoch bleibt?

Das Vergütungsmodell hat nichts mit der Qualität der Dienstleistung zu tun. Wir bieten eine umfassende Maklerdienstleistung für einen Pauschalpreis an, weil der Arbeitsaufwand für einen Immobilienverkauf unabhängig vom Wert der Liegenschaft ist. Die Qualität wird bei Neho auf dieselbe Art erreicht, wie wenn wir auf Provisionsbasis arbeiten würden: durch unsere erfahrenen lokalen Makler und Kundenberater, die unsere Kunden von A bis Z beim Immobilienverkauf betreuen.

Makler, die auf Provisionsbasis arbeiten, dürften an Ihrem Geschäftsmodell wenig Freude haben.

Es ist normal, dass man auf Widerstand trifft, wenn man eine Branche aufmischt. Für uns ist es ein Zeichen, dass wir tatsächlich eine innovative und hochwertige Lösung anbieten. Was zählt, ist, dass unsere Kunden mit unserer Maklerdienstleistung zufrieden sind. Insgesamt haben wir über 6800 Eigentümer beim Verkauf ihrer Immobilie begleitet. Neho wird auf der Rating-Plattform Trustpilot mit durchschnittlich 4.6/5 Sternen bewertet, was vieles über die Qualität unserer Dienstleistung aussagt.

Was unterscheidet Neho sonst noch von traditionellen Immobilienmaklern?

Wir machen alles, was ein herkömmlicher Makler macht: Wir bewerten die Liegenschaft, beraten den Eigentümer, verfassen und veröffentlichen das Inserat und verhandeln mit den Kaufinteressenten.

Ferner bietet Neho zusätzliche Services, die vor der Digitalisierung nicht möglich waren. Ein Beispiel ist die konsequente Transparenz und Kontrolle: Wir kümmern uns um alles, aber jeder Schritt ist für den Verkäufer einsehbar. Ausserdem legen wir den Fokus auf eine umfassende Vermarktung der Immobilie auf über 30 Portalen und auf unsere Datenbank mit mehr als 200'000 Kaufinteressenten. Diese Reichweite ist nur digital zu erreichen.

Was macht Ihren Service besonders kundenfreundlich – trotz Fixpreis?

Aus unseren Kundenrückmeldungen wissen wir, dass den Hausverkäufern zwei Aspekte besonders wichtig sind: die fachkundige Betreuung und das Verkaufsergebnis. Deshalb wird bei Neho jeder Verkäufer von einem eigens zuständigen lokalen Makler betreut. Die grösste Rolle spielt aber für die meisten Eigentümer natürlich der erzielte Verkaufspreis. Daher gehen alle Neho-Makler nach einer umfassenden Verkaufsstrategie vor – von der Bewertung über die Vermarktung bis zu den Preisverhandlungen.

«Es ist normal, dass man auf Widerstand trifft, wenn man eine Branche aufmischt.»

Welche Kriterien sind aus Ihrer Sicht entscheidend bei der Wahl eines Immobilienmaklers?

Entscheidend sind vorrangig die Fachkenntnisse. Das kann man als Hauseigentümer beim Bewertungstermin einschätzen: Ist der Makler gut vorbe-



Mikail Seckin,
verantwortlicher Makler im
Kanton St.Gallen bei Neho.

reitet? Kennt er sich am Standort aus? Stellt er eine klare Preis- und Verkaufsstrategie in Aussicht? All das sind Kriterien, wie man einen seriösen Makler erkennen kann. Das Unternehmen hinter dem Makler kann ebenfalls die Entscheidung beeinflussen. Wenn Sie zum Beispiel mich in St.Gallen beauftragen, betreue ich Ihren Verkauf wie jeder andere Makler. Da ich aber bei Neho angestellt bin, habe ich Zugang zu Ressourcen, die sich viele Makler gar nicht leisten können, wie den Zugang zu über 30 Portalen und unserer firmeneigenen Onlineplattform.

Welche zusätzlichen Tools bieten Sie an, um den Verkaufsprozess zu optimieren?

Wir sind überzeugt, dass sich der bestmögliche Service ergibt, wenn man menschliche Expertise

durch digitale Hilfsmittel ergänzt. Ein Beispiel ist die Bewertung von Immobilien: Das präziseste Bewertungsergebnis bietet die Kombination aus menschlicher Expertise und hedonischen Bewertungsmodellen. Davon profitieren die Kunden in Form einer präziseren Bewertung, einer besseren Verkaufsstrategie und schlussendlich einem schnelleren Verkauf.

Also spielt die Digitalisierung bei Neho eine grosse Rolle?

In bestimmten Bereichen ja. Eines unserer Tools ist die von uns entwickelte Neho-Plattform für Verkäufer und Käufer. Wir kümmern uns um alles, wenn der Kunde das wünscht. Über seinen Log-in-Bereich kann er aber jede Aktion seines Maklers



Hoval

Alle wollen schneller zur Energiewende. Bitteschön!



**Ihr Spezialist für
Wärmepumpen**



>

transparent einsehen – 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche. Und was die Effizienz betrifft: Die Plattform vereinfacht die administrativen Aspekte eines Immobilienverkaufs, wie die Verarbeitung von Dokumenten und das Beantworten von Käuferanfragen. Dadurch haben unsere Makler mehr Zeit für ihr Kerngeschäft – sich um ihre Verkaufsmandate zu kümmern.

Aktuell gibt es viele Unsicherheiten auf dem Immobilienmarkt. Ist jetzt ein guter Zeitpunkt, um eine Immobilie zu verkaufen?

Aktuell ist sogar der günstigste Zeitpunkt für einen Immobilienverkauf seit über zwei Jahren. Nach dem Zinsanstieg von 2022 zogen sich viele Käufer vom Markt zurück und Immobilien mussten länger inseriert werden, bevor der richtige Käufer gefunden wurde. 2024 hat sich der Markt zum Vorteil der Hausverkäufer erholt: Mit den Leitzinssenkungen sind auch die Hypothekarzinsen gefallen und liegen Stand September 2024 auf dem tiefsten Niveau seit dem Zinsanstieg von 2022. Entsprechend beobachten wir in den vergangenen Monaten deutlich mehr Käufernachfrage nach den von uns verkauften Immobilien sowie schnellere Verkäufe.

Und wie beurteilen Sie speziell den Immobilienmarkt im Kanton St.Gallen?

Wie auch in anderen Regionen hat sich die Preisdynamik infolge des Zinsanstiegs abgekühlt. Allerdings war St.Gallen im Vergleich zu anderen Kantonen nicht so stark von dieser Entwicklung betroffen. Wohneigentum ist nach wie vor sehr gefragt. Daher dürften die Immobilienpreise auch in den kommenden Monaten und Jahren stabil bleiben oder leicht ansteigen, insbesondere mit der Rückkehr zu neutralen Zinsen.

Was sind die häufigsten Anliegen, die Kunden in St.Gallen an Sie herantragen?

Das hängt vom Standort, dem Objekt und der Situation der Eigentümer ab. Wenn wir ein Ferienhaus im Toggenburg verkaufen, geht es häufig um die Koordination der Termine vor Ort, weil die Eigentümer nicht in der Nähe wohnen. Da ist es wichtig, dass wir dem Verkäufer eine optimale Verfügbarkeit zusichern können. Wenn ich hingegen eine Wohnung in St.Gallen verkaufe, ist den meisten Eigentümern ein schneller Verkauf zu einem hohen Preis wichtig. Häufig sind auch rechtliche und steuerliche Fragen: Fällt die Grundstückgewinnsteuer an, und wenn ja, wie hoch? An welche Behörde muss ich mich für welchen Schritt wenden? Da ist es wichtig, dass der Makler den Eigentümer optimal unterstützt.

«Aktuell ist der günstigste Zeitpunkt für einen Immobilienverkauf seit über zwei Jahren.»

Ende September wird der neue Neho-Regionalbericht für St.Gallen erscheinen. Können Sie uns schon etwas über die Tendenzen verraten?

Unser Marktbericht rückt verschiedene St.Galler Gemeinden in den Fokus. Wir zeigen zum Beispiel, in welchen Gemeinden am meisten Interessenten pro Objekt auf der Suche sind, oder wo Kaufen im Verhältnis zu Mieten besonders günstig ist. Fast jeder sollte im Marktbericht etwas finden, was ihn interessiert oder betrifft – ob man Mieter, Eigentümer oder Käufer ist.

Anzeige



**gantenbein
+ partner**

management am bau

www.gantenbein-partner.ch

st.gallen, herisau, balgach

RLC

Architektur,
Projektentwicklung

Rheineck, Winterthur
www.rlc.ch

www.leaderdigital.ch



LEADER ist eine Marke – und davon profitieren auch Sie!

Der LEADER ist zum Label für ein starkes Unternehmertum mit Visionen geworden. Ob Firma, Verband oder Organisator einer Veranstaltung: Wir sind Ihr Partner und realisieren mit Ihnen eine LEADER-Sonderausgabe, die vollumfänglich oder teilweise anzeigenfinanziert ist, professionell umgesetzt wird und direkt von unserer exklusiven Zielgruppe der Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik in der Ostschweiz profitiert. Bei Fragen stehen wir Ihnen unter 071 272 80 50 oder leader@metrocomm.ch gerne zur Verfügung.

LEADER LEADER SPECIAL

**Effizienter
Holzsystembau.
Natürlich Schöb.**



Architektur. Holzsystembau. Schreinerei. Küchen.

schoeb-ag.ch

Mit Klarheit und Innovationsgeist: Manuela Koller übernimmt bei W+P

Architektin, Betriebswirtschafterin, Freeriderin – und seit dem 1. September 2024 CEO der W+P Weber und Partner AG: Manuela Koller hat die Führung des renommierten Logistik-, Infrastruktur- und Industriebauunternehmens aus Wil übernommen. Mit ihrem einzigartigen Mix aus technischem Fachwissen und praxisnaher Erfahrung bringt sie frischen Wind in das erfolgreiche Unternehmen.

«Maschinenbau ist meine Leidenschaft – zumindest dachte ich das früher», erinnert sich Manuela Koller schmunzelnd. «Wie Daniel Düsentrieb wollte ich Probleme lösen, nicht des Geldes wegen, sondern aus reiner Freude am Tüfteln.» So begann sie ihr Maschinenbaustudium an der ETH Zürich, merkte jedoch bald: «Ich wollte verstehen, was die Welt im Innersten zusammenhält, aber die abstrakte Theorie war nicht mein Weg.»

Nach zwei Jahren Grundstudium erkannte sie, dass sie eine greifbarere Verbindung zwischen Technik und Kreativität suchte. Diese fand Koller in der Architektur. «Mein zweites Studium an der ETH hat mich komplett gefesselt, vor allem wegen seiner Interdisziplinarität. Der Spagat zwischen Kulturgeschichte, Tragkonstruktion und Bauprozess war genau mein Ding!»

Im Verlauf des Studiums wurde Manuela Koller klar: «Eine klassische Architektin? Das ist nicht meine Zukunft. Ich brauche das Zusammenspiel der Baumaschinerie, damit alles perfekt aufeinander abgestimmt ist.» Diese Erkenntnis führte sie in die Bauherrenberatung, wo sie ihre Leidenschaft für technische und industrielle Bauten entdeckte. Sie erkannte bald, dass zusätzliches Rüstzeug notwendig war. «In dieser Rolle sprichst du mit hohen Entscheidungsträgern, die eine andere Sprache sprechen – Technik trifft auf Betriebswirtschaft. Da braucht es jemanden, der diese Welten verbindet.»

Nach einem Nachdiplomstudium in Betriebswirtschaft an der ETH Zürich wechselte Koller zur SBB, wo sie als Gesamtprojektleiterin und später als Abteilungsleiterin für Bauprojekte arbeitete. «Zum ersten Mal hatte ich eine Führungsposition mit strategischem Fokus. Es machte mir grosse Freude, Menschen zu befähigen und die Abteilung auszurichten.»



Manuela Koller freut sich darauf, das Unternehmen auf die nächste Stufe zu heben.

Nach sechs erfüllten Jahren bei der SBB, entschied sich Koller, eine neue persönliche und berufliche Herausforderung zu suchen. Die intensive Auseinandersetzung mit der möglichen Zukunft verband sie mit Freeriden, Wellenreiten in Costa Rica und der Restauration ihres Eigenheims. Nach der notwendigen Zeit des Nachdenkens kam der Moment der Entscheidung. Die Antwort auf ihre nächste Wirkungsstätte fand sie bei der W+P Weber und Partner AG, wo sie die Stelle der Leitung Kommerz & Finanzen/IT annahm.

Seit September 2024 ist Manuela Koller nun W+P-CEO. Die betrieblichen Herausforderungen des stark wachsenden Unternehmens sind vielfältig. «Irgendwann braucht es mehr Struktur und Systematik, aber auch den Mut, Dinge anzupacken», beschreibt sie ihre Aufgabe, das Unternehmen in die nächste Phase zu führen, ohne den Innovationsgeist zu verlieren. Manuela Koller ist bereit und freut sich darauf, das Unternehmen auf die nächste Stufe zu heben – raus auf die Rennstrecke.

Diese Gewerbebauten entstehen im Kanton

Ob Einkaufszentrum, Bürogebäude oder Produktionshalle:
Die Bautätigkeit ist im gewerblichen Bereich (noch)
hoch. Wer wo was baut, erfahren Sie in der aktuellen
invest@SG-Übersicht.

1 Zünd Altstätten

Die Zünd Systemtechnik AG errichtet nach der Hauptsitzerweiterung 2019 nun gleich daneben einen kompletten Neubau. Im Herzen der infrastrukturellen Erweiterung mit Montage- und Logistikhalle sitzt ein neues, automatisiertes Hochregal- sowie Kleinteilelager. Das Projekt erstreckt sich über 6600 Quadratmeter. Das 50-Millionen-Franken-Projekt soll im Spätsommer 2026 zum Bezug bereit sein.

2 RTAG Altstätten

An der Churerstrasse in Altstätten ist der Spatenstich für das neue Geschäftshaus der RTAG erfolgt. Das Projekt von Göldipartnerarchitekten AG umfasst drei Stockwerke mit über 1000 Quadratmetern Bruttogeschossfläche und vierzig modernsten Büroplätzen. Nach dem Baustart im April 2024 soll der Neubau im Frühjahr/Sommer 2025 bezugsbereit sein.

3 Huber Kunststoff AG Gossau

Nach der Aepli Metallbau AG, der Genossenschaft Metzgermeister und der Gema zieht nun auch die Huber Kunststoff AG auf die Gossauer Sommerau. Der 57'726 Kubikmeter grosse Bau soll über 468 Solarpanels auf dem Dach sowie eine PV-Freiflächenanlage mit 1335 Panels verfügen. Der Spatenstich erfolgte im September 2023; das Unternehmen will im Juni 2025 einziehen.





3



4



5



6

4 Walter Zoo Gossau

Da das bestehende Parkplatzangebot nicht mehr ausreicht, baut der Walter Zoo für zwischen 15 und 20 Millionen Franken eine Parkgarage. Über 400 Parkplätze sollen hier entstehen. Alte Tieranlagen sollen zurückgebaut, verbessert oder neu gebaut werden. Auch die Besucherinfrastruktur soll den heutigen Standards gerecht werden.

5 VAT Haag

Im September 2023 hat die VAT im Zentrum ihres Firmencampus in Haag den Spatenstich für ihr neues Innovation-Center vollzogen. Auf rund 12'000 Quadratmetern werden über vier Etagen die Forschungs-, Entwicklungs- und Anwendungsaktivitäten unter einem Dach vereint. Die Fertigstellung ist auf das Frühjahr 2025 geplant.

6 Sterngarage Heerbrugg

Die Mercedes-Benz-Markenvertreterin plant den Bau eines hochmodernen Gebäudes auf dem ehemaligen Model-Areal in Au. Der Neubau verspricht nicht nur eine erweiterte Angebotspalette, sondern integriert auch die Zollgarage Rheintal AG mit der Marke Mazda. Der Spatenstich soll Ende 2024 gesetzt werden.

7 Wild Heerbrugg

Der Sondernutzungsplan «Wild Heerbrugg Areal» wurde vom Kanton St.Gallen genehmigt. Damit sind die Grundlagen für eine bauliche Entwicklung und weitere attraktive Arbeitsplätze auf dem Areal geschaffen. Der Sondernutzungsplan sieht unter anderem einen bis zu 50 Meter hohen Ankerbau im Westen und einen bis zu 30 Meter hohen Ankerbau im Osten vor.



7

ARBEITSRAUM

8 Baumgarten Solar Kaltbrunn

Auf einer rund 6000 Quadratmeter grossen Parzelle innerhalb des firmeneigenen Industriareals «Baumgarten» möchte die W. Rüegg AG künftig via Sonnenenergie Strom produzieren. Rund 860 bifaziale Panels liefern ab Frühling 2024 gesamthaft rund 350'000 Kilowattstunden Energie. Dies bedeutet Solarstrom für 140 Zwei-Personenhaushalte für ein ganzes Jahr.

9 Ekkehard St.Gallen

Um dem Hotel Ekkehard einen Neustart zu ermöglichen, verkaufte die Stadt St.Gallen ihr Stockwerkeigentum an die Forol Immobilien AG aus Gossau. Als Alleineigentümerin kann diese nun die nächsten Schritte machen: Geplant ist ein Hotel mit rund 100 Doppelzimmern. Ziel ist es, einen ebenbürtigen Ersatz für das prestigeträchtige Hotel zu schaffen.

10 Kubik St.Gallen

Auf dem ehemaligen Areal der Hardinge Kellenberger AG im St.Galler Heiligkreuz entsteht ein neues Stück Stadt. Die Gebäude des ehemaligen Fabrikgeländes sind seit April 2024 für neue Nutzungen frei. Ein moderner Neubau mit 5200 Quadratmetern Nutzfläche steht in Planung und soll Platz für Büros, Gewerberäume, eine Cafeteria und eine Kindertagesstätte bieten.

11 Sitter Valley St.Gallen

Das ehemalige Filtrix-Areal ist heute bekannt als «Sitter Valley». Die Mettler Entwickler AG und Filtrix arbeiten in dessen Neuausrichtung zusammen. Ihr Ziel ist es, die ab 2025 frei werdenden Geschäftsflächen und Baulandreserven in den nächsten Jahren zu einem vielfältigen Gewerbe-, Produktions- und Innovationsstandort zu entwickeln.

12 Stadler Rail St.Margrethen

Im Werk der Stadler Rail in St.Margrethen sollen 450 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Deshalb plant der Schienenfahrzeugbauer einen Ausbau des Werks. In einer ersten Phase soll das Bürogebäude erweitert und neue Produktionshallen gebaut werden. Der ganze Ausbau könnte zehn Jahre dauern.





12

13 Pistor Sennwald

Am 22. März 2024 hat die Rothenburger Backwaren-Grosshändlerin Pistor in Sennwald den Startschuss für ihre Verteilzentrale Ostschweiz gegeben. Die Investition für das Logistikgebäude beläuft sich auf 18,5 Millionen Franken; bis zu 24 Mitarbeiter sind vor Ort eingeplant. Die Inbetriebnahme erfolgt im Jahr 2025.

14 Bühler Uzwil

Bühler investiert einen zweistelligen Millionenbetrag in ein neues Grain Innovation Center an seinem Standort in Uzwil. Das GIC mit einer Fläche von 2000 Quadratmetern wird das alte Technologiezentrum ersetzen, das in den 1950er-Jahren gebaut wurde und nicht mehr den Anforderungen an ein modernes Innovationszentrum entspricht. Die Inbetriebnahme des GIC ist für Oktober 2024 geplant.



13

15 S.Müller AG Wil

Das Holzbauunternehmen erweitert die Betriebsliegenschaft am bestehenden Standort. Herzstück wird eine 100 Meter lange Produktionsstrasse mit zwei CNC-gesteuerten Elementbaurobotern in einer hochmodernen, 3365 Quadratmeter grossen Produktionshalle sein. Der Baustart erfolgte im September 2023, der Bezug soll Anfang 2025 geschehen.

16 West One Wil

Das neue Geschäftsgebäude der von Rotz Holding AG wird bis zum Jahr 2025 bezugsbereit sein. Es grenzt an Wil und bietet bisher eine vielfältige Mischung an Gewerbetiern. Darunter ein Hotel der gehobenen Klasse, ein Ausstellungshaus für Luxusautos, ein Restaurant mit Dachterrasse und eine Tankstelle direkt vor Ort.



14



15



16

Fehlt Ihr Projekt in der Übersicht?

Schicken Sie Ihre diesbezügliche Medienmitteilung bitte an sziegler@metrocomm.ch, danke.

Zwischen Wachstum und Hürden

Peter Mettler von der Mettler Entwickler AG und Daniel Fässler von der Leven Property AG gehören zu den erfahrensten St.Galler Akteuren in der Projektentwicklung. In ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen – Mettler im gewerblichen und industriellen Sektor und Fässler im Wohnbau – begegnen sie sowohl ähnlichen als auch spezifischen Herausforderungen.

Daniel Fässler,
Geschäftsführer/
Inhaber Leven
Property AG, St.Gallen



Daniel Fässler beobachtet, dass der Trend zur Umnutzung von Bestandsgebäuden in der Ostschweiz immer stärker wird. Aufgrund des knappen Baulands werden alte Industrieflächen zunehmend in Wohn- und Geschäftsviertel umgewandelt. «Das knappe Bauland zwingt uns, kreativ zu werden und bestehende Flächen neu zu denken.» Diese Umnutzungen seien nicht nur eine Antwort auf die Bodenknappheit, sondern auch eine Möglichkeit, den urbanen Raum nachhaltiger und vielfältiger zu gestalten. Gemischt genutzte Areale, umweltfreundliches Bauen und die Integration von Grünflächen gewinnen laut Fässler immer mehr an Bedeutung. «Unsere Projekte müssen nicht nur den heutigen Anforderungen genügen, sondern auch zukunftsorientiert geplant werden, damit sie langfristig Bestand haben.»

Peter Mettler sieht im Bereich gewerbliche und industrielle Projektentwicklung ebenfalls Herausforderungen. «Die Anforderungen an die Flächen sind in den letzten Jahren stark gestiegen.» Insbesondere die Notwendigkeit, flexibel nutzbare und gut erschlossene Flächen zu schaffen, habe zugenommen. Gleichzeitig hat sich die Vorlaufzeit, also die Zeit von der Entscheidung bis zur Nutzung, drastisch verkürzt. «Es wird immer schwieriger, passende Flächen zu finden, die den hohen Anforderungen gerecht werden», erklärt Mettler und folgert, dass die Suche nach geeigneten Standorten eine der grössten Hürden darstelle.

Nachhaltigkeit und Energieeffizienz als zentrale Themen

Beide Experten sind sich einig, dass Nachhaltigkeit und Energieeffizienz zentrale Themen in der heutigen Projektentwicklung sind. Fässler hebt hervor, dass in der Schweiz strenge Standards wie Minerergie und der SNBS (Standard Nachhaltiges Bauen Schweiz) gelten, die bei jedem Projekt berücksichtigt werden müssen. «Unsere Aufgabe ist es sicherzustellen, dass Projekte diese Standards nicht nur erfüllen, sondern möglichst übertreffen.» Dies betreffe nicht nur die ökologische Dimension, sondern auch soziale Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen und die Einbeziehung der Gemeinschaft. «Unsere Kunden schätzen es sehr, wenn wir Nachhaltigkeit in all ihren Facetten in unsere Projekte integrieren.»

Mettler sieht das ähnlich und stellt fest, dass sich diese Anforderungen in den letzten Jahren verschärft haben. «Bei jedem Projekt muss inzwischen ein Nachhaltigkeitszertifikat vorhanden sein.» Die

Kunden, insbesondere im gewerblichen Bereich, verlangen zunehmend nach zertifizierten Gebäuden, die nicht nur energieeffizient, sondern auch nachhaltig im weiteren Sinne sind. «Diese Themen haben bei uns schon lange Priorität, doch der Druck vonseiten der Kunden hat zugenommen.»

Standortwahl und Nutzerbedürfnisse im Fokus

Die Wahl des richtigen Standorts ist sowohl für Daniel Fässler als auch für Peter Mettler ein entscheidender Faktor für den Erfolg ihrer Projekte. Fässler betont die Bedeutung einer Standortanalyse, die sowohl die lokalen Gegebenheiten als auch die langfristigen Entwicklungsperspektiven berücksichtigt. «Wir setzen auf eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, um marktgerechte und nachhaltige Gebäude zu schaffen, die den Bedürfnissen der Region entsprechen.»

Mettler stimmt dem zu und weist auf eine besondere Anforderung bei der Entwicklung von gewerblichen und industriellen Flächen hin: «Die Standortwahl ist entscheidend, denn sie beeinflusst die Attraktivität eines Projekts erheblich.» Wichtige Faktoren seien dabei die Lage, die Erschliessung, die Verfügbarkeit von öffentlichem Verkehr und die Nähe zu potenziellen Mitarbeitern. «Besonders in tech-orientierten Branchen, die derzeit wachsen, spielt der Standort eine zentrale Rolle.»

Herausforderungen durch Regulierungen und Einsprachen

Beide Unternehmer sehen in den Regulierungen und Einsprachen eine der grössten Hürden für die Projektentwicklung. Fässler beschreibt die Situation treffend, wenn er sagt: «Das grösste Problem sind Baueinsprachen, die oft als ‹fünfte Landessprache› bezeichnet werden.» Diese Einsprachen, die oft jahrelang andauern, können selbst regelkonforme Entwicklungen erheblich verzögern und somit die wirtschaftliche Dynamik einer Region bremsen. «Es wäre sinnvoll, dass Nachbarn, deren Einsprüche unbegründet sind, die Kosten für die Verfahren und die verursachten Verzögerungen tragen», schlägt Fässler vor, um die Effizienz der Bauprozesse zu erhöhen.

Mettler sieht auch in den Bewilligungsverfahren eine Herausforderung. «Die Anforderungen sind bedeutend höher geworden; das Bauland auf der grünen Wiese gibt es fast nicht mehr.» Besonders problematisch sei dies in Gebieten, in denen Verdichtungen, Abbrüche oder Sanierungen anstehen. «Überall dort ist mit erheblichem Gegenwind zu rechnen», sagt er. Dies mache die Projektentwicklung nicht nur zeitaufwendiger, sondern auch kostenintensiver.

Langfristige Strategien und Zukunftsaussichten

Trotz der zahlreichen Herausforderungen blicken sowohl Fässler als auch Mettler optimistisch in die Zukunft. Fässler betont, dass seine Firma auf realistische und durchdachte Projektentwicklungen setze, die den langfristigen Erfolg sichern sollen. «Unsere Strategie ist es, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und Projekte zu entwickeln, die nachhaltig und wirtschaftlich sinnvoll sind.»

Mettler verfolgt einen ähnlichen Ansatz: «Wir investieren in Projekte, die uns aufgrund ihrer Lage und Potenziale attraktiv erscheinen, oder arbeiten von Beginn an mit dem Endnutzer zusammen.»

Die Zukunft der gewerblichen und industriellen Projektentwicklung hängt seiner Meinung nach stark von der Attraktivität des Standorts ab, einschliesslich der Infrastruktur, der Erschliessung und der steuerlichen Rahmenbedingungen.

Die Ausführungen von Peter Mettler und Daniel Fässler zeigen, dass die Projektentwicklung in der Ostschweiz sowohl Chancen als auch Herausforderungen bietet. Während Fässler den Fokus auf die Anpassung an lokale Gegebenheiten und die Integration von Nachhaltigkeit legt, sieht Mettler die Notwendigkeit, flexibel und anpassungsfähig zu bleiben, um auf die sich verändernden Anforderungen des Marktes reagieren zu können. Beide sind sich jedoch einig, dass Einsprachen und regulatorische Hürden weiterhin grosse Herausforderungen darstellen, die es zu bewältigen gilt, um die Entwicklung der Region voranzutreiben.

«Die Standortwahl ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines jeden Projekts.»

Peter Mettler, CEO/
Inhaber Mettler
Entwickler AG, St.Gallen





Breitenaach, Amriswil

www.breitenaach-amriswil.ch

Naturnahe Wohnüberbauung «Breitenaach»

In Amriswil sind auf einem knapp 12'000m² grossen Grundstück zwischen Quellen-, Hagenwiler -und Breitenaachstrasse 56 Miet- und 51 Eigentumswohnungen geplant. Die Lage verspricht eine gute Quartiereinbindung und kurze Wege zu Einkaufsmöglichkeiten, Freizeitangeboten und verschiedenen Schulen. Ausserdem überzeugt das Grossprojekt mit einer nachhaltigen Bauweise – Wärme- und Energieerzeugung erfolgt mittels Erdsonden und Photovoltaikanlagen – und innovativen Lärmschutzmassnahmen dank spezieller Dämmung sowie intelligent konzipierter Baukörper mit dreiseitig ausgerichteten Wohnungen.

Für die Architektur sind das renommierte Team von Züst, Gübeli und Gambetti Architektur und Städtebau AG aus Zürich zusammen mit Uniola AG Landschaftsarchitektur verantwortlich.

Geplanter Baustart ist anfangs 2025, Erstbezug im Winter 2026/2027.

Projektentwicklung, Verkauf & Vermietung

THOMA[®]
IMMOBILIEN TREUHAND

THOMA Immobilien Treuhand AG
Bahnhofstrasse 13a
8580 Amriswil
Telefon 071 414 50 60
Vertrauen seit 1978.



Familienidyll, Matzingen

www.familienidyll-matzingen.ch

Wohnen im Grünen

Am östlichen Dorfrand von Matzingen TG, unmittelbar angrenzend an die Landwirtschaftszone, entstehen an der Stettfurterstrasse 33 drei Doppelfamilienhäuser mit Satteldach, die sich ideal für Familien anbieten. Vier der modernen, funktionellen Häuser verfügen über 5.5 Zimmer, die anderen zwei über 6.5 Zimmer.

Geplanter Baustart ist Frühling 2025.



Am Bettenweiher, Arnegg

www.am-bettenweiher-arnegg.ch

Mit unverbaubarer Sicht auf den Alpstein

Im einem ruhigen Wohnquartier in der Nähe des Bettenweihers in Arnegg sind drei exklusive 5.5-Zimmer Doppelfamilienhäuser geplant. Hier geniessen Sie an unverbaubarer Lage direkt angrenzend an die Landwirtschaftszone entspannte Familiendlylle.

Geplanter Baustart ist Winter 2024/2025

5.5-Zimmer EFH ab CHF 1'565'000



Im Mittlitzelg, Romanshorn

Moderne Eigentumswohnungen für Familien, Paare & Single

Im südwestlichen Ortsgebiet von Romanshorn entstehen zwei attraktive Mehrfamilienhäuser mit 24 modernen Eigentumswohnungen. Die hellen, einladend ausgebauten 2.5- bis 5.5-Zimmer Wohnungen überzeugen mit grosszügigen Grundrissen.

Geplanter Baustart ist Winter 2024/2025



Vedere, Arbon

www.vedere-arbon.ch

Im Zentrum von Arbon

An der Brauereistrasse 4 – im beliebten Bergli-Quartier – entstehen zehn Neubauwohnungen im Eigentum mit Tiefgarage. Das Mehrfamilienhausprojekt «Vedere» wurde nach der schönen Seesicht, die sich hier teilweise bietet, benannt.

Geplanter Baustart ist Herbst 2024



Am Yachthafen, Kreuzlingen

www.am-yachthafen-kreuzlingen.ch

Zuhause am Bodensee

Das moderne Mehrfamilienhaus «Am Yachthafen» mit acht Eigentumswohnungen entsteht an der Wertstrasse 10 in unmittelbarer Nähe zum Kreuzlinger Hafen. Da verbindet sich modernes Wohnambiente mit dem unverwechselbaren Flair vom Wohnen am Wasser.

Geplanter Baustart ist Winter 2024/2025

So geht Büro heute: Räume, die Ihre nachhaltigen Werte widerspiegeln

Stellen Sie sich vor, Sie betreten einen Raum, in dem modernes Design auf exzellente Ökobilanz trifft. Die Mettiss AG, ein renommiertes Familienunternehmen aus St.Gallen, schafft Büro- und Gewerberäume, die sowohl ästhetisch als auch ökologisch überzeugen.

Mit über 35 Jahren Erfahrung und einem unerschütterlichen Engagement für Nachhaltigkeit hat sich die Mettiss AG nicht nur zahlreiche Auszeichnungen wie den «Watt d'Or» und den «Building Award» gesichert, sondern auch das Vertrauen und die Anerkennung von Unternehmen gewonnen, die echte Werte leben.

Gelebte Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil

An der Oberstrasse 153 in St.Gallen steht ein Gebäude, das als Symbol für Fortschritt und Umweltbewusstsein steht. Die energetische Sanierung 2022–2023 hat es zu einem Vorbild für Netto-Null-Betriebsenergie gemacht. Hier mieten Sie nicht nur ein repräsentatives Büro, sondern setzen ein Statement für niedrige Betriebskosten, ein positives Image und eine gemeinsam gestaltete Zukunft. Nachhaltigkeit ist heute keine Option, sondern eine Notwendigkeit – und die Oberstrasse 153 bietet Ihnen die Bühne, um Ihre Werte sichtbar zu machen.

Räume, die Ihre Erwartungen übertreffen

Die Oberstrasse 153 ist mehr als nur ein Arbeitsplatz. Die sanierten Flächen bieten 3,2 Meter Raumhöhe, große Fenster für lichtdurchflutete Räume und flexible Aufteilungen. Vom Trocken-Biotop im Innenhof bis zu Elektroladestationen in der Tiefgarage – hier verschmelzen Natur und Technik. Die ausgezeichnete Verkehrsanbindung rundet das Angebot ab.

Flexibles, individuelles Raumkonzept

Ob 270 oder 825 m² – die Oberstrasse 153 bietet flexible Büros, die Ihre Ideen entfalten lassen. Lichtdurchflutete Open-Space-Offices mit moderner Low-Tech-Klimatechnik, Photovoltaikanlage und Erdwärmepumpe sorgen für ein hervorragendes Raumklima und minimale Energiekosten – gerade in Zeiten, in denen jede Kilowattstunde zählt.



Für Unternehmen, die mehr wollen

Immer mehr Unternehmen legen Wert auf Nachhaltigkeit. Die Mettiss AG unterstützt Sie dabei, Ihre Umweltziele zu erreichen – mit Wärmepumpen, Fernwärme und 100 Prozent erneuerbaren Energien. Die Vision ist klar: Bis 2030 sollen alle Mietflächen Netto-Null-Betriebsenergie erreichen.

Werden Sie auch Teil dieser Bewegung. Die Oberstrasse 153 bietet Ihnen mehr als nur ein Büro – sie ist eine Plattform, auf der Sie Ihre Werte leben können. Zeigen Sie Ihren Kunden, dass Ihr Unternehmen für eine nachhaltige Zukunft steht.

Interessiert?

Mehr Infos unter [mettiss.ch](https://www.mettiss.ch) oder direkt durch Michael Kaufmann, Leiter Akquisition und Projekte, 071 313 20 23, michael.kaufmann@immo10.ch

IMMO 10
MIT UNS HOCH HINAUS



Immobilien oder doch Aktien?

Wer investieren will, hat die Qual der Wahl. Alessandro Sgro, Chief Investment Officer der St.Galler Finanzdienstleisterin Cronberg AG, ordnet ein, für wen sich Immobilien als Anlageobjekte eignen – und für wen eher nicht.

Alessandro Sgro, was spricht für eine Investition in Immobilien?

Immobilien gehören neben Aktien, Obligationen und Gold zu den traditionellen und im Vermögensaufbau sowie im Vermögenserhalt bewährtesten Anlageklassen. Immobilien haben historisch eine relativ stabile Wertentwicklung – speziell in Zeiten tiefer Zinsen und einer stabilen Nachfrage nach Wohneigentum. Zudem bieten Immobilien als Realwerte einen gewissen Inflationsschutz.

Welche potenziellen Risiken sollten Anleger bei Immobilieninvestitionen aber in Betracht ziehen?

Das hängt primär davon ab, wie investiert wird, ob direkt oder indirekt in Form von Anlagefonds im Wertschriftenportfolio. Ausserdem spielt es eine Rolle, welches Ziel mit einer Immobilienanlage verfolgt wird. Viele sind in der glücklichen Lage, eine Immobilie als Eigenheim – also direkt – zu erwerben und sehen darin eine Art Altersvorsorge. Das ist etwas anderes, als Immobilien indirekt im Wertschriftenportfolio zu halten.

Inwiefern?

Eine selbst bewohnte Liegenschaft stellt vielfach ein Klumpenrisiko dar, weil sie meist einen hohen Anteil am Gesamtvermögen ausmacht. Auch der Besitz von Mehrfamilienhäusern als Renditeobjekt ist häufig ein Klumpenrisiko. Bei der Investition in einen Immobilien-Anlagefonds ist man viel breiter diversifiziert und relativ liquide investiert.

Können Sie eine Faustregel empfehlen, nach der ein privater Investor abschätzen kann, ob sich eine Investition in eine bestimmte Immobilie lohnen könnte?

Nein, die Frage, in welcher Form und in welcher Höhe in Immobilien investiert werden soll, lässt sich nicht pauschal beantworten und ist sehr individuell. Jede Anlageklasse hat ihre eigenen Rendite- und Risikoeigenschaften und ihre spezifische Funktion im Gesamtkontext der finanziellen Zielerreichung. Die jeweiligen Investitionsquoten in die verschiedenen Anlageklassen ergeben sich aus einem fundierten Prozess, in dem das Risikoprofil des Kunden erarbeitet wird. Daraus resultiert die Anlagestrategie, die aufzeigt, wie das Portfolio optimal auf die Kundensituation ausgerichtet werden sollte.

Das tönt nach einem aufwendigen und langweiligen Prozess ...

... auf den ersten Blick vielleicht. Wird dieser Prozess seriös durchgeführt, verfügt man nicht nur über eine hervorragende Grundlage und Informationen über die gesamten finanziellen Verhältnisse, sondern macht sich auch Gedanken über Lebensziele, Bedürfnisse und Wünsche. Das kann durchaus motivieren und Spass machen, wenn man den richtigen Partner an der Seite hat. Für die einen geht es um das langweilige Abfüllen eines Fragebogens, für die anderen geht es tiefgründiger um die Zukunftsplanung. Klar ist: Die richtige Anlagestrategie ist massgeblich verantwortlich für den finanziellen Anlageerfolg und damit entscheidend, ob man seine Ziele erreicht.

Muss ich als Privatinvestor überhaupt etwas von Immobilien verstehen, um in solche zu investieren?

Auch das hängt wieder von der Form der Investition ab. Bei einer Direktanlage ist es von grossem Vorteil, wenn man ein gewisses Grundverständnis



Alessandro Sgro,
CIO der Cronberg AG.

mitbringt oder sich zumindest kompetent beraten lässt. Denn eine Direktinvestition birgt höhere Risiken. Risiken, die man bei der indirekten Investition über einen Anlagefonds durch Diversifikation reduzieren kann. Hier ist es wichtig, auf ein Produkt zu setzen, das in Bezug auf die Anzahl der Objekte, die abgedeckten Regionen und die Segmente wie Wohnen oder Gewerbe breit investiert.

«Eine selbst bewohnte Liegenschaft stellt vielfach ein Klumpenrisiko dar.»

Bei einer direkten Immobilienanlage ist der Aufwand nicht zu unterschätzen: Man muss sich um Mieter, Sanierungen und Reparaturen kümmern. Lässt sich das ohne eine professionelle Verwaltung bewältigen?

Auch das ist sehr individuell und kommt auf die Art und die Anzahl der Liegenschaften an. Je nachdem ist professionelle Hilfe sinnvoll.

Welche Alternativen zu Immobilieninvestitionen empfehlen Sie demzufolge?

Immobilien vereinen sowohl den Charakter von Aktien als langfristige Kapitalanlage als auch denjenigen von Obligationen in Bezug auf die regelmäßigen Ausschüttungen. Eine Alternative könnte daher eine Mischung aus den beiden Anlageklassen sein. Häufig wird auch noch Gold beigemischt. Wie dieser Mix genau aussieht, hängt vom individuellen Risikoprofil und der daraus abgeleiteten Anlagestrategie ab.

Wie schneiden denn die jeweiligen Anlageklassen im Vergleich ab?

Die Anlageklassen unterscheiden sich hauptsächlich in ihrer Performance und Stabilität: Aktien gelten als Performancetreiber und bieten als Realwert einen Schutz vor Inflation. Historisch erzielten globale Aktien eine jährliche Performance von etwa acht Prozent. Sie sind renditestark, aber anfällig für Schwankungen, weshalb ein langfristiger Anlagehorizont eine wichtige Voraussetzung ist. Obligationen hingegen sind deutlich stabiler und

>

TIRO

OFENBAU AG

NACHHALTIG GESÜNDER WOHNEN

INDIVIDUALITÄT

Tiro-Öfen sind nach Ihren persönlichen individuellen Wünschen gefertigt. Jeder Tiro-Ofen ist somit ein Unikat, genau nach Ihren Vorstellungen und Bedürfnissen. Voraussetzung dafür ist unsere persönliche Beratung und Expertise von der Planung bis nach Inbetriebnahme der Anlage.

LEBENSQUALITÄT

Tiro-Speicheröfen schaffen mit der wohligen Strahlungswärme (wie bei der Sonne) ein behagliches und gesundes Raumklima.

ZUKUNFTSWEISENDE INNOVATIONEN

Bauen Sie Ihr Cheminée um – wir beraten Sie gerne! Über 30 Jahre Erfahrung im Bau von gemauerten Speicheröfen, gepaart mit Innovation, führen zu höchster Effizienz und schadstoffarmer Verbrennung von Stückholz. Der Feuerraum erzielt sehr hohe Verbrennungstemperaturen (ca. 900° C), welche zu einer erheblichen Feinstaub-Reduktion gegenüber eines üblichen Cheminée-Ofens führen. Alle Tiro-Speicheröfen werden gemäss den Vorgaben der Luftreinhalteverordnung berechnet und zertifiziert.



Effizient, nachhaltig, kombinierbar mit modernen Energietechnologien wie Solar, Wärmepumpe und Wasseraufbereitung.

Rehetobelstrasse 75
9016 St.Gallen
Tel. 071 282 96 00

info@tiro.ch
www.tiro.ch



>

gehören zu den schwankungsärmsten Anlageklassen. Historisch brachten sie eine durchschnittliche Performance von drei Prozent. Gold ist in seiner Entwicklung etwas schwieriger einzuschätzen, da es stark von externen Faktoren beeinflusst wird. Das Edelmetall sollte daher weniger als Performance-treiber, sondern mehr als Absicherung in Krisenphasen betrachtet werden. Allerdings kann Gold zeitweise ähnlich stark schwanken wie Aktien.

Welche Renditen sind realistisch bei Investitionen in Immobilien?

Schweizer Immobilien brachten historisch durchschnittlich rund fünf Prozent pro Jahr und unterliegen deutlich weniger Schwankungen als Aktien. Wohnimmobilien bieten in der Regel niedrigere Renditen, gelten jedoch als stabilere und risikoärmere Investition, da die Nachfrage nach Wohnraum konstant ist. Gewerbeimmobilien bieten potenziell höhere Renditen, sind jedoch mit höheren Risiken verbunden, da sie empfindlicher auf wirtschaftliche Zyklen reagieren. Hinzu kommt, dass Gewerbeimmobilien aktuell aufgrund struktureller Veränderungen wie dem vermehrten Homeoffice und dem sinkenden Bedarf an Büroräumlichkeiten sowie dem E-Commerce-Geschäft und dem Wegfallen des stationären Handels unter Druck stehen. Grundsätzlich gilt: Je risikoreicher die Investition, desto höher die potenzielle Rendite.

Sollte man also eher in private Wohnimmobilien oder in Gewerbeimmobilien investieren?

Es kommt auf die Mischung an. Wir empfehlen, in beide Segmente zu investieren – mit einem Schwerpunkt auf dem Wohnen.

Und was halten Sie von Crowdfunding als Methode zur Investition in Immobilien?

Crowdfunding gewann in den vergangenen Jahren zunehmende Beliebtheit und bietet neue Möglichkeiten. Im Kontext von Immobilien heisst dies, dass sich Anleger über eine Online-Plattform zu einer grossen Gruppe zusammenschliessen und in Immobilienprojekte investieren. Das investierte Kapital wird von den Projektentwicklern verzinst, zum Teil nicht unattraktiv. Allerdings gilt auch hier: There is no free lunch! Anleger tragen das Risiko eines Totalverlusts. Und es hat einen Grund, weshalb Banken gewisse Finanzierungen ablehnen und die Projekte via Crowdfunding finanziert werden. Das mahnt zur Vorsicht.

«Je risikoreicher die Investition, desto höher die potenzielle Rendite.»

Zum Schluss: Ist es sinnvoll, sich bei Immobilieninvestitionen auf den Schweizer Markt zu konzentrieren oder sollten Anleger auch internationale Immobilien in Betracht ziehen?

Unsere Erfahrung zeigt, dass eine Investition in internationale Immobilien mit einem sehr hohen Aufwand verbunden ist. Es ist kaum möglich, die Entwicklungen rund um den Globus seriös zu verfolgen. Wir fokussieren uns auf den Heimmarkt, der sehr viel zu bieten hat. Insbesondere bei den Wohnimmobilien. Hier rechnen wir auch in Zukunft mit einer stabilen Entwicklung.

Anzeige

**Handwerk, Herzblut und
Hingabe – unsere Bäder
sind einzigartig in Stil und
Fortschritt. Erleben Sie ein
neues Wohlfühlparadies.**

Alexander Schnetzer
Geschäftsführer
Sanitär & Heizung



GEBÄUDEHÜLLE | HAUSTECHNIK | ENERGIE
Eigenmann AG | Wittenbach | T 071 292 36 36 | www.eigenmann-ag.ch

Sie spielen auf dem St.Galler Immobilienmarkt mit

Von der kleinen Immobilienagentur bis zur schweizweit tätigen Totalunternehmerin gibt es im Kanton St.Gallen unzählige Betriebe, welche die hiesige Immobilienwirtschaft am Laufen halten. Wir stellen Ihnen die Köpfe hinter den Unternehmen vor.

Haben wir jemanden vergessen?
Schicken Sie Ihre diesbezügliche Mitteilung
bitte an sziegler@metrocomm.ch, danke.

1 Remo und Philipp Bienz, Fortimo-Gruppe, St.Gallen

Die Gebrüder Remo (links) und Philipp Bienz (rechts) stehen der Fortimo Group AG als exekutive Verwaltungsräte und Inhaber vor. Fortimo entwickelt, hält und betreibt Immobilien in der Schweiz und im Ausland. Sie beschäftigt gruppenweit über 450 Mitarbeiter und hat in den vergangenen Jahren rund 5600 Miet- und Eigentumswohnungen auf eigene Rechnung entwickelt und realisiert.

2 Atilla Färber, Raumpioniere AG, St.Gallen

Wer plant, seine Liegenschaft an die nächste Generation weiterzugeben oder deren volles ökonomisches Potenzial auszuschöpfen, ist bei den «Raumpionieren» um CEO Atilla Färber richtig. Als innovative Immobilienentwickler helfen sie ihren Kunden nicht nur, das verborgene Potenzial einer Liegenschaft aufzudecken, sondern dieses auch gleich zu realisieren.





3 Reto Brunner und Michael Gnädinger, RLC AG, St.Gallen

Per Anfang 2023 haben Reto Brunner und Michael Gnädinger die Gesamtleitung der RLC AG mit den beiden Hauptstandbeinen Architektur und Projektentwicklung übernommen. Sie führen damit das Unternehmen in der dritten Generation, folgend an die Gründersöhne Titus Ladner und Stephan Rausch. Gnädinger ist bereits seit 1997 bei RLC, Brunner seit 2003.

4 Rolf Engler, Relesta AG, Zuzwil

Rolf Engler führt als Verwaltungsratspräsident die Wohnungsbauerin Relesta AG aus Zuzwil, die 1993 als Wifag AG gegründet wurde, und sitzt noch in einem guten Dutzend Verwaltungsräte, vorwiegend aus der Immobilienbranche – u. a. der Wohnbaupartner AG aus Appenzell, der Investgesellschaft der Relesta AG. Die Relesta konzentriert sich vorwiegend auf den Wohnungsbau und ist spezialisiert auf integrales Bauen.

5 Thomas Mesmer, SVIT Ostschweiz, Gossau

Als Spitzenverband der Immobilienwirtschaft mit rund 2000 Mitgliedern vertritt der Schweiz. Verband der Immobilienwirtschaft seit 1933 die Interessen der über 28'000 Immobilienfachleute in der Schweiz. Dem SVIT Ostschweiz gehören über 200 Firmen, Firmen-, Förder- und Einzelmitglieder an. Präsiert wird er von Thomas Mesmer, CEO der Atig Treuhand und Immobilien AG aus Gossau.



3



4



5

1 Raphael Hagspiel, Monika Rufer und Beat Blatter, Immobutler KLG, Staad

Gegründet 2013, will die Immobutler KLG von Raphael Hagspiel, Monika Rufer und Beat Blatter den Dienstleistungsgedanken durch Begeisterung, Engagement, Persönlichkeit und Innovationen leben und dadurch ihren Auftraggebern einen wirklichen Mehrwert als Immobiliendienstleister und -makler bieten. Ihre Dienstleistungen richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, Banken sowie institutionelle Investoren.

2 Julian Härter, HEV Verwaltungs AG, St.Gallen

Mit über 100 Jahren Immobilienerfahrung und einem Komplettservice aus sämtlichen Dienstleistungen ist das Unternehmen des Kantonalen und Städtischen Hauseigentümergebietes St.Gallen um CEO Julian Härter Partner für alle Bereiche im Immobilienbusiness. Mit Hauptsitz in der Stadt St.Gallen sowie Standorten in Rapperswil, Wattwil, Wil, Buchs und Goldach ist die HEV Verwaltungs AG in der Ostschweiz bestens vernetzt.





3 Daniel Hengartner, Reseda Invest AG, Wil

Er ist lic. iur. HSG, Immobilienschätzer mit eidg. FA, Präsident des Schweiz. Immobilienschätzer-Verbands SIV und Inhaber der Reseda Invest AG in Wil. Daniel Hengartner verfügt über fundierte Marktkenntnisse und langjährige Erfahrung im Immobilienmarkt. Das Wissen baute er sich seit 1995 kontinuierlich auf. Hengartner gilt als geradliniger Entwickler mit hohem ästhetischem Anspruch und innovativen Ansätzen.

4 Matthias Hutter, Sonnenbau-Gruppe, Diepoldsau

Die Diepoldsauer Sonnenbau-Gruppe wurde 1980 von Jonny Hutter mitbegründet und hat sich seither zu einem Gesamtdienstleister im Immobilien-Bereich entwickelt. Sein Nachfolger als CEO wurde 2011 Sohn Matthias. Er amtiert nicht nur als Geschäftsführer der Sonnenbau-Gruppe, sondern auch der CasalInvest Rheintal AG. Gleichzeitig ist Hutter Vorstandsmitglied des Immobilienverbandes SVIT Ostschweiz.



5 Andrea Cristuzzi & Daniel Romer, Widnau

Andrea Cristuzzi und ihr Mann Daniel Romer sind Mitinhaber und Geschäftsleitungsmitglieder der Cristuzzi-Gruppe mit Standorten in Widnau und Mels. Cristuzzi leitet bei der Cristuzzi Immobilien-Treuhand AG den Bereich Bewirtschaftung, Romer die Bereiche Verkauf, Bewertungen und Projektentwicklungen.

6 Ralf Klingler, VTAG Verwaltungs- und Treuhand AG, Flawil

Sein Rüstzeug für eine steile Karriere hat Ralf Klingler zuerst als Sportartikelverkäufer, dann in einer KV-Lehre und anschliessend bei der OBT Treuhand geholt. 1989 gründete Klingler die Verwaltungs- und Treuhand AG in Flawil, die sich auf Immobilienverwaltung, -vermittlung und -services spezialisiert hat. Klingler selbst ist noch in über einem Dutzend (Immobilien-) Verwaltungsräten engagiert.



7 Albert Koller, CasalInvest Rheintal AG, Diepoldsau

Ex-SGKB-Kadermann Albert Koller ist Präsident des Verwaltungsrates der CasalInvest Rheintal AG. Die CasalInvest besitzt und bewirtschaftet ein Immobilienportfolio von gut 300 Millionen Franken aus Wohn- und Gewerbeüberbauungen sowie Entwicklungsprojekten in der erweiterten Region Rheintal. Rund 500 Aktionäre beteiligen sich an der CasalInvest Rheintal AG.

IMMOBILIEN-PLAYER

1 Peter Kriemler, Wildegg-Immobilien AG, St.Gallen

Peter Kriemler führt zusammen mit seinem Bruder Albert das international tätige St.Galler Modehaus Akris. Daneben ist Kriemler aber auch in Immobilien unterwegs, etwa mit der Wildegg Immobilien AG oder der Haldenhof St.Gallen AG, die beide bedeutende Gebäude in der Gallusstadt besitzen. Dazu sitzt er in Verwaltungsräten von Bauzulieferfirmen wie Plättli Ganz oder Zuffelato + Wirrer.

2 Urs Peter und Daniela Koller, Forol AG, Gossau

Investor und Unternehmer Urs Peter Koller entwickelt, plant und realisiert Industrie- und Gewerbeimmobilien, Parkhäuser, Hotels und Solaranlagen und findet gemeinsam mit Ehefrau Daniela Koller innovative, systematische Lösungen. Mit ihrer erfrischenden Art führt sie als Mitinhaberin der Koller Group Holding AG die im Immobilienbereich tätigen Forol-Gesellschaften mit Sitz in Gossau.

3 Stefan Kuhn, K+D Immo AG, St.Gallen

Unternehmer Stefan Kuhn führte ab 1996 das St.Galler Familienunternehmen K+D. 2010 übernahm er als Alleinaktionär auch den Vorsitz des Verwaltungsrates. Im November 2019 verkaufte er das Stammhaus, den Bereich Pharmaverpackungen, an die AR Packaging Group, behielt aber die K+D Immo AG sowie die K+D Valueinvest AG, mit denen er in Immobilien- und andere Projekte investiert.





4 Ramon Lüchinger, RL Immo GmbH, Oberriet

Die RL Immo GmbH aus dem Rheintal um Geschäftsführer und Namensgeber Ramon Lüchinger hat mit einem Fixpreis-Angebot die Immobilienbranche aufgemischt: Sie bietet Haus- oder Eigentumswohnungsverkäufe ab 12'500 Franken an. Offenbar mit Erfolg: Das Unternehmen aus Oberriet kommt bei den Google-Bewertungen durchgehend auf fünf Sterne.

5 Stefan Lemberger, Hugo Steiner AG, St.Gallen

2020 hat Stefan Lemberger, CEO der Hugo Steiner AG, über seine Immobiliengesellschaft F&S Real Estate AG eine Aktienminderheit an der Hugo Steiner AG übernommen. Die Inter-city Group Holding AG hatte die Hugo Steiner AG 2003 erworben; der Teilverkauf erfolgte im Rahmen einer langfristigen Partnerschaft. Lemberger ist seit über zehn Jahren für das etablierte Ostschweizer Immobilienunternehmen tätig.

6 Daniel Fässler, Leven Property AG / Zima Projektentwicklung AG, St.Gallen

Daniel Fässler ist als Inhaber der Leven Property AG und Geschäftsführer der Zima Projektentwicklung AG, beide aus St.Gallen, überwiegend in der Projektentwicklung und Erstellung von Wohn-, Gewerbe- und Retailbauten in der gesamten Schweiz tätig. Als Geschäftsleitungsmitglied der Zima-Holding ist er mitverantwortlich für Entwicklung und Bau von jährlich über 1500 Wohneinheiten in der DACH-Region.



7 Michael Mettler, Mettiss AG, St.Gallen

Die Mettiss AG um Michael Mettler bewirtschaftet und vermietet seit 1986 zahlreiche Büro- und Gewerberäume an guten Lagen im Raum St.Gallen, die alle von der Immo10 AG bewirtschaftet werden. Mettler hat einen Master in Architektur der ETH und einen in Real Estate der Uni Zürich. Er ist Preisträger des Wüest-Partner-Förderpreises 2020 und des Watt d'Or 2021 des Bundesamtes für Energie.





Verwaltungs AG

071 227 42 42
info@hevsg.ch
www.hevsg.ch



«Wir vermitteln
Ihre Immobilie.»

Persönlich. Kompetent. Erfahren.



Josy Frenda
Verkauf St. Gallen



Gallus Hasler
Verkauf St. Gallen



Silvia Sieber
Verkauf St. Gallen



Harald Thaler
Verkauf St. Gallen



Maria Nalesso
Vermietung St. Gallen



Eliane Kaiser
Verkauf Werdenberg-
Sarganserland



Claudia Widmer
Verkauf Wil-
Toggenburg



Urs Marti
Verkauf Linthgebiet



Eligius Jakob
Verkauf Linthgebiet



PREFERA
Immobilien AG

**WEIL WIR DEN MENSCHEN
EIN ZUHAUSE GEBEN.**

Sargans | Chur
www.prefera-immobilien.ch

JETZT WECHSELN! BEVOR IHNEN DAS LICHT AUSGEHT

Die Leuchtstofflampe ist Vergangenheit.
Wechseln Sie zu unseren hochwertigen LED Tubes:
fairer Preis, unschlagbare Leistung.



LEDVANCE



INDIVIDUELLE LED-LÖSUNGEN

LEDVANCE BIETET IHNEN 4 OPTIONEN FÜR DEN UMSTIEG:

1. 1:1-AUSTAUSCH
2. UMVERDRAHTUNG
3. UPGRADE
4. NEUINSTALLATION



**SICHERN
SIE SICH
JETZT IHRE
KOSTENLOSE
BERATUNG!**



1 Rolf Schubiger, Rolf Schubiger Küchen AG, St.Gallen

Rolf Schubiger ist durch sein Einrichtungshaus für Küche und Bad in St.Gallen bekannt. Daneben ist der netto-shop.ch-Gründer auch in die Immobilienbranche investiert; der FCSG-Grossaktionär sitzt als Mitglied oder Präsident in rund einem Dutzend Verwaltungsräten von Immobilienunternehmen, die nicht nur in der Ostschweiz tätig sind.

2 Robert Stadler, HEV St.Gallen, St.Gallen

Robert Stadler hat Mitte 2024 die Geschäftsführung der beiden Verbände HEV Kanton und Stadt St.Gallen übernommen. Stadler hat Betriebswirtschaft an der HSG mit Vertiefung Kommunikations- und Medienmanagement studiert und verfügt über beste Verbindungen in die Ostschweizer Wirtschaft und Politik.

3 Marcel Manser, IT3-Gruppe, St.Gallen

2002 gegründet, ist die IT3-Gruppe um den Bernecker Marcel Manser heute die grösste inhabergeführte Immobiliengesellschaft der Ostschweiz. Das Unternehmen beschäftigt rund 70 Mitarbeiter in St.Gallen, Schaffhausen und Zürich.

4 Jérôme und Patric Müller, Gemag, St.Gallen

Die Gemag (Gebrüder Müller AG) investiert in Wohn- und Gewerbeliegenschaften in der ganzen Schweiz. Die Müller-Spezialitäten sind, Immobilienprojekte zu entwickeln sowie mittels Umbauten das volle Potenzial aus Liegenschaften zu schöpfen.

5 Andreas Pfister, Max Pfister Baubüro AG, St.Gallen

Die Max Pfister Baubüro AG ist die grösste Liegenschaftenbesitzerin in der Region St.Gallen und gilt als sehr sozial. «Wir vermieten keine Lofts, sondern Wohnungen von einer Qualität, die erschwinglich ist», sagt Andreas Pfister, der 2014 von seinem Vater Jürg das Zeppter übernommen hat.

IMMOBILIEN-PLAYER

1 Peter Mettler, Mettler Entwickler AG, St.Gallen

Peter Mettler, Gründer und CEO der Mettler2Invest AG, die heute als Mettler Entwickler AG auftritt, hat als Hochbauzeichner, Architekt, Bauführer und Projektleiter jeden Bereich rund um erfolgreiches Bauen durchlaufen. In den vergangenen Jahren hat er sich auf Arealentwicklungen spezialisiert. Dazu gehören z.B. das Kellenberger-Areal in St.Gallen.

2 Hans Jörg Schmid, H. J. Schmid & Partner Architekten AG, St.Gallen

Hans Jörg Schmid hat anspruchsvolle Industrie- und Gewerbebauten, Wohnüberbauungen und Restaurationen umgesetzt und u. a. sein Gross-Areal Sittertal innovativen Umnutzungen zugeführt. Schmid ist Multi-Verwaltungs- und Stiftungsrat, vor allem im Bereich Immobilien (etwa Grecag AG, Banset AG, Haldenhof St.Gallen AG, Sperlina AG oder Röteli-Immobilien St.Gallen AG).

3 Beat Schweizer, Schweizer Business Haus AG, Oberbüren

Die Schweizer Business Haus AG von Beat Schweizer versteht sich als Immobilien-Projektentwicklerin, die einerseits attraktives Stockwerkeigentum erstellt, andererseits ausgesuchten Investoren Zugang zu vorteilhaften Investitionsmöglichkeiten gewährt. Sie entwickelt und realisiert schlüsselfertige Immobilienprojekte in der ganzen Ostschweiz.





4 Roger Stieger, RT Immobilien Treuhand AG, Altstätten

Die RT Immobilien Treuhand AG schreibt die Werte Vertrauen und Menschlichkeit gross. «Denn bei Immobilien geht es neben Fakten auch genau darum», ist CEO Roger Stieger überzeugt. Das Unternehmen ist in den Bereichen Immobilienverkauf, -verwaltung, -vermittlung, -bewertung, -beratung und Treuhand tätig.



5 Tobias Wagner, Uze AG, Uzwil

Die Uze AG zählt zu den traditionsreichsten Immobilienunternehmen der Ostschweiz und ist seit der Gründung 1892 in den Händen der Familie Bühler. 2020 übernahm Tobias Wagner die operative Geschäftsführung. Mit ausgewählten Partnern werden Wohn-, Lebens- und Arbeitsraum geschaffen und ganzheitliche Konzepte erarbeitet.



6 Patrizia Wachter Tanner, Prefera Immobilien AG, Sargans

Die Prefera Immobilien AG bietet ein breites Dienstleistungsportfolio in den Bereichen Bewirtschaftung, Verkauf, Bewertung und Bauherrenberatung an. Patrizia Wachter Tanner prägt und entwickelt seit 2014 das vor einem halben Jahrhundert durch ihren Vater gegründete Unternehmen.

7 Maurice Weber, W + P Weber und Partner AG, Wil

Die Weber-Gruppe vereint Unternehmen in der Schweiz und Deutschland und beschäftigt 120 Mitarbeiter. Gründer und Verwaltungsratspräsident ist Maurice Weber. Seine W+P Weber und Partner AG hat sich europaweit einen exzellenten Ruf als führendes Industriebau- und Logistik-Unternehmen erworben; ein aktuelles Grossprojekt von Weber ist der «Wigoltingen Innovation Park».

8 Jacqueline Wäspe, Wäspe + Partner AG, St.Gallen

Seit 1967 ist die Wäspe + Partner AG auf den Neubau und die Vermarktung von qualitativ hochwertigen Wohnräumen spezialisiert. Zudem bietet es umfassende Dienstleistungen in Bezug auf Immobilien an. Das Familienunternehmen wird seit 2011 von Jacqueline Wäspe in zweiter Generation geführt.



Pfefferscharf?

Als Philipp Müller noch im Ständerat sass, versprach der FPD-Politiker eine «pfefferscharfe Umsetzung» der Ausschaffungs-Initiative. Nur zeigt sich: Mit pfefferscharf ist es nicht weit her – auch wenn die Ostschweizer Kantone überdurchschnittlich häufig ausweisen.

«Landesverweise: Die Thurgauer Justiz ist besonders streng» titelte das «St.Galler Tagblatt» Ende August, als wieder einmal ein «umstrittener» Fall vor dem Bundesgericht verhandelt wurde. Mit «besonders streng» beurteilt die Zeitung, dass der Thurgau 80 Prozent der Ausländer, die Katalogtaten begehen, verbannt. Als «besonders lasch» dürfte demzufolge der Jura betitelt werden, der gerade einmal 25 Prozent ausschaffen will. Grundsätzlich erhalten Ausländer, die eine Katalogtat begehen, mit der Annahme der Ausschaffungsinitiative seit 2016 einen Landesverweis. Dazu zählen unterschiedlichste Delikte von Mord über schweren Drogenhandel bis zu Sozialhilfebetrug. Nur in schweren persönlichen «Härtefällen», bei denen die privaten Interessen der Verurteilten das öffentliche Interesse an der Sicherheit überwiegen, sind Ausnahmen möglich.

«Die Gastfreundschaft ist die Tugend, welche uns veranlasst, gewissen Menschen Nahrung und Obdach zu geben, die beides nicht nötig haben.» Ambrose Gwinnett «Bitter» Bierce
US-amerikanischer Journalist und Satiriker (1842 – 1914)

Diesen Passus hatte das Parlament am Volkswillen vorbei ins Gesetz geschmuggelt – und so die Ausschaffungsinitiative zum Papiertiger degradiert: Die Schweizer Justiz erteilt die Landesverweise überaus zurückhaltend; durchschnittlich in nur gerade 58 Prozent der Katalogtaten. Am strengsten sind die Bündner und Thurgauer Justiz mit 81 und 80 Prozent. Am mildesten ist der Jura mit 25 Prozent; in St.Gallen sind es 67 Prozent. Philipp Müller, der damals von einer «pfefferscharfen Umsetzung trotz Härtefallparagraf» schwadroniert hatte, ist vom Saulus zum Paulus mutiert: «Dass nur 42 Prozent der Fälle zur Ausschaffung führen, ist hanebüchen. Die Richter scheinen für den Volkswillen nur Hohn und Spott übrigzuhaben. Ich verstehe, wenn sich manche verarscht fühlen.»

Dem kann man nur zustimmen: Eine derart nonchalante Missachtung des Volkswillens schürt nicht nur die Skepsis gegenüber der Politik, sondern fördert auch das Misstrauen gegenüber der Justiz, die sich beide um einen glasklaren Volksentscheid foutieren.

Abhilfe könnte leicht geschaffen werden, wenn der politische Wille da wäre: Die Härtefallklausel müsste gestrichen werden. Ersatzlos. Denn wer intensiv gegen die Gesetze seines Gastgeberlandes verstösst, hat sein Bleiberecht diskussionslos verwirkt, zumindest in meinen Augen.

Stephan Ziegler, LEADER-Chefredaktor



LEADER

8/2024

Magazin LEADER
MetroComm AGw
Bahnhofstrasse 8
CH-9000 St. Gallen
Tel. 071 272 80 50
Fax 071 272 80 51
leader@metrocomm.ch
www.leaderdigital.ch

Verleger: Natal Schnetzer

Chefredaktor: Stephan Ziegler, Dr. phil. I
sziegler@metrocomm.ch

Autoren: Philipp Landmark, Marion Loher, Patrick Stämpfli, Malolo Kessler, Fabian A. Meyer, Saskia Hoch, Stephan Ziegler, Michael Götte, Kristiane Veitze, Jonas Schönenberger, Pascal Tschamper, Robert Nef, Jennifer Abderhalden, Sven Bradke, Michael Kummer, Roland Rino Büchel, Rolf Brunner, Walter Ernst, Patrick Stahl, Marco Diem, Diego Probst

Fotografie: Marlies Beeler-Thurnheer, Gian Kaufmann, Rebekka Grosslauser, Lena Maucher, Ricardo Götz, Urs Bucher, Leo Boesinger, Philipp Baer, Studio Siebrecht, Pixabay, 123RF, zVg

Gestaltung: Robert Di Falco
rdifalco@metrocomm.ch

Herausgeberin, Redaktion und Verlag: MetroComm AG
Bahnhofstrasse 8
CH-9000 St. Gallen
Tel. 071 272 80 50
Fax 071 272 80 51
www.leaderdigital.ch
www.metrocomm.ch
leader@metrocomm.ch

Geschäftsleitung: Natal Schnetzer
nschnetzer@metrocomm.ch

Verlags- und Anzeigenleitung: Oliver Iten
oiten@metrocomm.ch

Marketingservice, Aboverwaltung: Fabienne Schnetzer
info@metrocomm.ch

Abopreis: CHF 61.50 für 18 Ausgaben

Erscheinung: Der LEADER erscheint 9 x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni/Juli, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben

Produktion: Ostschweiz Druck AG,
CH-9300 Wittenbach

Die mit «Profil» gekennzeichneten Beiträge sind Sponsored Content.

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



olma

81. Schweizer Messe für
Landwirtschaft und Ernährung

Gastkanton St. Gallen



**JETZT TICKETS
SICHERN!**

**St. Gallen
10. – 20. Oktober 2024**

olma.ch/tickets



IMMERWÄHREND

Das ist der Perpetual-Rotor – der automatische Aufzugsmechanismus von Rolex. Er sorgt dafür, dass die Uhr durch die Bewegung des Handgelenks fortlaufend aufgezogen wird. Er wurde von der Marke erfunden, zum Patent angemeldet und 1931 auf den Markt gebracht. Diese bahnbrechende und seither ständig weiter optimierte Innovation hat die Welt der Uhrmacherei in eine neue Dimension gehoben. Die stets in einem labilen Gleichgewicht befindliche halbmondförmige Schwungmasse ist der Erdanziehung unterworfen, der sie nicht entrinnen kann. Sie dreht sich

bei jeder Handbewegung des Trägers frei um die eigene Achse. Die durch die Drehungen erzeugte Energie wird über ein durchdachtes Wechslersystem und ein Räderwerk an die Zugfeder weitergegeben, die somit stets gespannt bleibt. Die auf diese Weise gespeicherte Energie wird gleichzeitig freigesetzt, um das Uhrwerk anzutreiben und die Zeiger in Bewegung zu setzen. Regelmässig. Präzise. Denn während wir alle nach Gleichgewicht suchen, ist es das Ungleichgewicht, das uns immer wieder neu zum Handeln anspornt.

#Perpetual


HUBER


ROLEX