

LEADER

DAS OSTSCHWEIZER UNTERNEHMERMAGAZIN

leaderdigital.ch

Juni/Juli 5/2021

Preis CHF 8.50

20. Jahrgang



Roger Nellen:

*Kompetenzen
und Kulturen in
Einklang bringen*

Sauber bleiben!

pronto-ag.ch

pronto
Wir verstehen mehr
als Reinigung.

Tor zur Welt:

Die MEM-Branche auf Aufholjagd

Kreditmanagement:

Unternehmensfinanzierung 2.0

Heisser Herbst:

Es geht wieder los mit Veranstaltungen

Weiterbildung schafft Perspektiven!

bzb.

bzbuchs.ch

FLEXIBEL

Ein 24 h/365-Betrieb, fliegende
Mechaniker, der Express-ET-Lieferdienst
und mehr machen unsere Flexibilität
konkret erlebbar. 40 Arbeitszeitmodelle
geben unseren Mitarbeitenden Spielraum
und Ihnen lange Öffnungszeiten.

www.thomannag.com



Wir holen und bringen Ihr Fahrzeug kostenlos.



IVECO

SETRA

OMNIPLUS VANHOOL



MAN | BusTopService



Licht am Ende des Tunnels

Bereits stehen im Ostschweizer Wirtschaftskalender für die nächsten Monate wieder einige schwergewichtige Veranstaltungen – und zwar live, nicht nur als Stream oder Zoom-Meeting. Darauf freue ich mich sehr, denn nichts ersetzt den persönlichen Kontakt, das zwanglose Beisammensein, durchaus auch bei einem Glas Wein, und den Austausch ohne digitale Schranke.

Wie geht unsere Wirtschaft aus der Krise hervor? – Hier gibt es verschiedene Szenarien, die Zukunftsforscher für möglich halten. Die vier wichtigsten gehen davon aus, dass – Szenario 1 – in der Post-Corona-Zeit eine verstärkte Isolation herrscht, dass – 2 – die Weltwirtschaft aufgrund des Virus derart ins Taumeln gekommen ist, dass sie crasht, dass – 3 – eine Rückbesinnung aufs Nahe, aufs Lokale stattfindet oder dass – 4 – die Welt gestärkt aus der Krise herausgeht.

Ich bin überzeugt, dass das vierte Szenario das wahrscheinlichste ist: Die Welt lernt und geht gestärkt aus der Krise hervor. Wir passen uns besser den Gegebenheiten an und sind flexibler im Umgang mit Veränderung. Die Weltwirtschaft wächst zwar weiter, vielleicht etwas langsamer, mancherorts zeigt sich ja bereits Stagnation. Unternehmen in solchen Umfeldern brauchen neue Geschäftsmodelle und müssen unabhängiger vom Wachstum werden. Damit stellt sich mancherorts auch die Sinnfrage nach dem Zweck des Wirtschaftens: Immer mehr Profit? Oder vielleicht doch bessere, sozial und ökologisch vorteilhaftere Problemlösungen für Kunden und andere Stakeholder?

Nun denn, das sind philosophische Fragen, die sich jeder Unternehmer selbst stellen muss. Weniger philosophisch hat nun die Politik zu handeln: Jetzt gilt es, den Weg frei zu machen für das Wiedererstarben unserer Wirtschaft, damit die volkswirtschaftlichen Schäden, die Corona hervorgerufen hat, möglichst bald ausgebügelt werden und die Welt tatsächlich gestärkt aus der Krise hervorgeht. Das geht nur mit Vollbeschäftigung und starken Steuerzahlern.

Darum muss nun die Losung auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene sein: Business First! Damit sich die Schweiz schnell wieder erholt und der Corona-Schuldenberg, den wir kommenden Generationen zwangsläufig hinterlassen, möglichst rasch abgetragen wird.

Natal Schnetzer
Verleger



Anzeige

- Cloud
- Infrastruktur
- Netzwerk
- Sicherheit
- Computer
- Telekommunikation
- IT Service und Wartung
- Office 365



ELEKTROTECHNIK
Huber+Monsch
Starkstrom | Automation | Telematik | Informatik
www.hubermensch.ch

**Kommunikations- und
IT-Lösungen für KMU**



Verbrauchs- und Büromaterial aus dem COFOX Onlineshop.

Keine Frage: Bei massgeschneiderter Bürotechnik gibt es nur eine Lösung, die persönliche und individuelle Beratung vor Ort. Aber es gibt im Büroalltag auch viele Themen, die man mit wenigen Klicks erledigen möchte. Zum Beispiel das Nachbestellen von Papier, Toner, Tinte und anderem Verbrauchsmaterial. Genau dafür gibt es unter cofox.ch unseren praktischen Office Shop.

Auch online näher bei Ihnen, wenn es um Verbrauchsmaterial und Zubehör geht.

Papier, Toner, Tinte, IT-Zubehör, Agenden, Blöcke, etc. Alles, was Sie in Ihrem Büro schnell benötigen, können Sie bequem in unserem Onlineshop bestellen und direkt liefern lassen. Neben klassischem Bürobedarf und Druckerzubehör finden Sie im Office Shop von COFOX auch Aktenvernichter, Buchbindemappen, Laminiersysteme, Messgeräte und vieles mehr.

Eine weitere Dienstleistung: flexible und bedarfsgerechte Mietgeräte.

Bürotechnik macht erst dann Sinn, wenn sie zu Ihren Bedürfnissen passt. Damit Sie im Homeoffice oder im Umbau-Provisorium mit dem passenden System ausgestattet sind, bieten wir Ihnen flexible Finanzierungslösungen bei der befristeten Miete von Druckern, Multifunktionsgeräten, Plottern und bei Software oder Cloudlösungen für eine umfassende Datensicherheit in Ihrem Office.

Ob Onlineshop für Zubehör, Mietgeräte oder umfassende Beratung für Bürotechnik nach Mass – bei COFOX sind Sie immer richtig.

**Rufen Sie uns an – wir beraten Sie gerne:
071 274 00 80**





Ein Weltmarkt-Leader wird 60

Zuerst war eine Idee, die ungläubig bestaunt wurde, dann kam weltweite Anerkennung. Heute gilt die Firma als Synonym für die Lösung von Entgratungsproblemen: Die Balgacher Heule Werkzeug AG feiert ihr 60-Jahre-Jubiläum. Gleichzeitig steigt die dritte Generation ins Unternehmen ein.

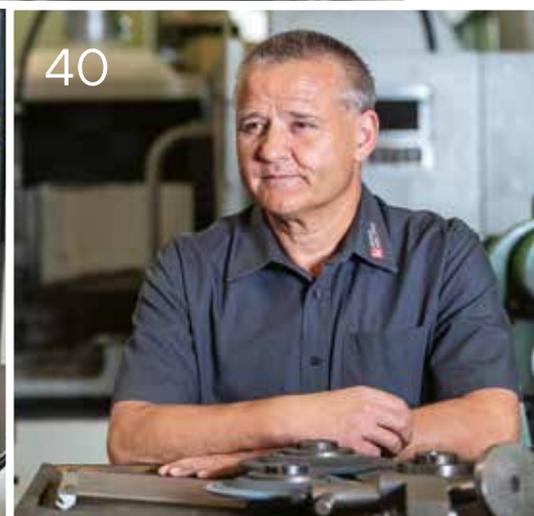
Den endgültigen Durchbruch schaffte Gründer Heinrich Heule 1978: Er hatte einen grösseren Auftrag erhalten, bei dem es galt, die Innenseiten eines Gabelstückes schnell und kostengünstig zu asen. Da es auf dem damaligen Markt kein Werkzeug gab, das diese Aufgabe erfüllen konnte, entwickelte Heule es kurzerhand selbst.

Heute wissen Kunden auf der ganzen Welt die Heule-Werkzeugsysteme zu schätzen: Sie sind patentrechtlich geschützt, und aus dem ersten Werkzeug ist eine breite Palette an Produktgruppen entstanden. Sie machen Heule zum weltweit führenden Anbieter von Werkzeugen zur vor- und rückseitigen Bohrungsbearbeitung in einem Arbeitsgang. Mit dem Einstieg des jetzigen CEO Ulf Heule wurde die Unternehmung weltweit weiterentwickelt – über 99 Prozent aller Heule-Werkzeuge werden exportiert. Und mit Rik Heule ist nun die dritte Generation in Balgach tätig: Der gelernte Polymechniker ist heute – nach verschiedenen Stationen im Familienbetrieb – für das Lean-Management verantwortlich.

Inhalt

- 12 Spotlight**
Wichtiges in Kürze
- 16 Schwerpunkt Personal**
Der Angestellte ist König
- 32 Roland Schegg, Martin Engeler**
Wie Covid-19 die öffentlichen Haushalte trifft
- 34 Myriam Waldvogel, Jasmin und Swen Dünhofen**
Wo Kunst und Design zusammenkommen
- 36 Jürg Marti, Eric von Ballmoos**
Die MEM-Branche auf Aufholjagd
- 40 Andreas Scherrer**
Gut vernetzt dank Industriesektoren
- 44 Alessandro Sgro**
Das Tor zur Welt
- 46 Richard Quaderer**
Innovation braucht Austausch
- 50 Marcello Fabbroni**
Komplexe Probleme zusammen lösen
- 54 Reto Föllmi**
Gescheitertes Rahmenabkommen:
Unsicherheit oder Chance?
- 58 Raoul Egeli**
Debitorenmanagement in Zeiten der Pandemie
- 62 Alwin Meyer**
Unternehmensfinanzierung 2.0
- 68 Rückblicke und Ausblicke**
Das geschieht in der Ostschweiz
- 82 Schlusspunkt**
Arroganz





chrisign
webmanagement

Anzeige



Eine für Alle

Immer mehr Surfen mit mobilen Geräten.
Ist auch Ihre Webseite Mobilfähig?



Jetzt anrufen!
071 622 67 41



chrisign gmbh Schmidstrasse 9 8570 Weinfeldern info@chrisign.ch www.chrisign.ch



Digitaler Murks



Einer der grossen Vorteile der Digitalisierung ist, dass sie unser Leben in vielerlei Hinsicht vereinfachen kann. Manchmal geht der Schuss aber auch nach hinten los.

So zum Beispiel bei den neuen Self-Scanning-Geräten im Supermarkt meines Vertrauens. Bis anhin lief das folgendermassen: Scanner mit der Kundenkarte aktivieren, Produkte scannen, an der Kasse QR-Code scannen, Scanner in die Ladestation stecken, bezahlen. Schnell und einfach. Unterdessen hat aber offenbar jemand entschieden, dass das zu einfach ist und man dem Shopping-Erlebnis mit einer kleinen Hürde noch eine Prise Nervenzitrus beifügen könnte. Anders kann ich mir nicht erklären, wie es zu folgenden Neuerungen gekommen ist. Bis zum Scannen des QR-Codes läuft alles noch so wie bis anhin. Doch ist man danach zu schnell oder unachtsam, kann der Abschluss relativ rasch mühsam werden. Bevor man den Scanner wieder in die Ladestation stecken kann, muss man neu auf dem Scanner-Screen nämlich auswählen, ob man bezahlen möchte (was man an der Kasse ja üblicherweise macht) oder weitere Waren scannen will (was man an der Kasse ja üblicherweise nicht mehr macht). Trifft man keine Wahl und steckt den Scanner einfach so zurück ins Ladegerät, wird der gesamte Einkauf gelöscht – und die Waren müssen erneut gescannt werden. Mich hat glücklicherweise eine nette Angestellte rechtzeitig darauf hingewiesen, bevor ich den Scanner, wie gewohnt, nach dem Erfassen des QR-Codes in die Ladestation stecken wollte. Man geht in dieser Filiale übrigens unterdessen mit analogen Mitteln gegen das unbeabsichtigte Löschen des Einkaufs vor – indem man Taschentücher auf die Kontakte in der Ladestation legt.

Patrick Stämpfli
Redaktor east#digital und LEADER

Drei Sieger in Genf

Es ist selten, dass man nach einem politischen Treffen mit drei Beteiligten über ebenso viele Sieger berichten kann. Nach dem Genfer USA-Russland-Gipfel darf man mit Fug und Recht von einem Erfolg für alle Beteiligten sprechen, auch für die Gastgebernation Schweiz.

Warum war das möglich? Erstens, weil unser Bundespräsident Guy Parmelin keine eingeübte Rolle spielte, sondern das zeigte, was für unser Land per Definition zum Erfolg führt: Authentizität und Bescheidenheit. Der ehemalige Weinbauer steht mit beiden Füßen auf dem Boden; das tut dem Land gut.

Auch die zuständigen Leute beim Bund, beim Kanton und bei der Stadt Genf lieferten eine saubere Büz ab. Das heisst: erstens keine Pannen, zweitens ein anständiger Umgang mit den Gästen, drittens kein Firlefanz. Zu guter Letzt boten die ersten schönen Sommertage des Jahres ein prachtvolles Bühnenbild. Das unabhängige, neutrale Nicht-EU-Land Schweiz gehört definitiv zu den Gewinnern des Spitzentreffens. Auch US-Präsident Joe Biden schlug sich mehr als achtbar. Das kam für mich einigermaßen überraschend. Die USA sind als Welt- und Ordnungsmacht militärisch, politisch und wirtschaftlich schlicht zu mächtig, als dass sie bei einem Kräfteressen mit Russland den Zweiten machen würden. Biden strahlte das aus. Der grösste Sieger – das hingegen überrascht mich nicht – ist Russlands Präsident Wladimir Putin. Es gelang dem hellwachen, mit allen Wassern gewaschenen ehemaligen Geheimdienstagenten einmal mehr, seine Routine, seine Intelligenz und seine Schlaueit zu manifestieren. Der Mann braucht bestimmt keinen Teleprompter, über den er von Beamten mit Instruktionen gefüttert wird. Man muss nicht mit ihm einverstanden sein, aber wie er auch kritische Fragen zulies und konterte, war beeindruckend. Auch wenn man mit Putins Handeln nicht immer einverstanden ist: Der Mann und sein Volk haben Respekt verdient. Definitiv.



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

Schweiss kauft Baumschule Fülleemann

Ka-Boom-CEO Andreas Schweiss ist neuer Inhaber der Baumschule Fülleemann AG in Gossau. Als der ehemalige Mitarbeiter gehört hatte, dass der Betrieb keinen Nachfolger finde, sprang er ein. Die Fülleemann AG ist durch den Kauf in die Adasgo Holding AG eingebunden. Dieser gehört unter anderem auch die Ka Boom Kommunikationsagentur AG, ebenfalls in Gossau, an.

**Tschudi Sauber in Berghilfe-Stiftungsrat berufen**

Franziska Tschudi Sauber übernimmt per Anfang 2022 den Sitz von Christian Casal. Die Anwältin blickt auf eine lange Karriere in der Industrie zurück. Seit zwanzig Jahren ist sie CEO der Weidmann-Gruppe (früher: Wicor) mit Hauptsitz in Rapperswil, einer weltweit tätigen Anbieterin von technischen Produkten und Dienstleistungen für die Elektrotechnik, Medizin und Pharmazie.

**Grüninger in den Vorstand der Industrie AR gewählt**

Mittels einer Online-Abstimmung haben die Mitglieder der Industrie AR die Hauptversammlung 2021 abgehalten. Stefan Walther, der bisherige Metrohm-Vertreter, reichte aufgrund eines Stellenwechsels den Rücktritt aus dem Vorstand ein. Als Ersatz wählten die Mitglieder mit Patrick Grüninger den CEO der Metrohm-Gruppe in den Vorstand.

**Rutz ist neuer IT rockt!-Präsident**

Das wichtigste Ostschweizer IT-Netzwerk hat mit Reto Rutz (links) einen neuen Präsidenten und mit Lars Tönz (rechts) ein neues Vorstandsmitglied gewählt. Rutz, CEO der St.Galler Online-Plattformen-Spezialistin Valantic CEC Schweiz AG, folgt auf Paul E. Sevinç.

**Brunner wird neuer TKB-Präsident**

Der Thurgauer Grosse Rat hat Roman Brunner zum neuen Präsidenten der Thurgauer Kantonalbank gewählt. Der 50-jährige Anwalt und Steuerexperte tritt Mitte 2022 die Nachfolge von René Bock an, der den Bankrat seit 13 Jahren präsidiert. Neu ins Gremium gewählt wurden Bankfachmann Albert Koller und Wirtschaftsprüferin Jeanine Huber-Maurer.



Kopf des Monats

Die St.Galler Regierung hat Roland Ledergerber als Verwaltungsratspräsident der Innovationspark Ost AG nominiert.



Roland Ledergerber

Es war ein Durchbruch nach jahrelanger Vorarbeit und mehreren Rückschlägen: Die Ostschweiz wird Teil des nationalen Innovationsparks. Im Umfeld der Empa in der Stadt St.Gallen und der Hochschule für Technik in Buchs sollen künftig Experten aus Forschung und Wirtschaft eng zusammenarbeiten und innovative Produkte entwickeln. Präsidieren soll die noch zu gründende Innovationspark Ost AG der «Mister SGK» Roland Ledergerber.

Ledergerber (*1961) wechselte nach verschiedenen Stationen in der Unternehmensentwicklung und im Firmenkundengeschäft der UBS im In- und Ausland 1998 zur St.Galler Kantonalbank. 2002 wurde er in deren Geschäftsleitung berufen; von 2008 bis 2021 amtierte er als Präsident der Geschäftsleitung. Anfang Mai 2021 wurde der gebürtige Thurgauer als Mitglied des Verwaltungsrates der St.Galler Kantonalbank gewählt. Zudem ist der HSG-Absolvent seit 2018 Präsident der IHK St.Gallen-Appenzell.

Das Verwaltungsratspräsidium für die Innovationspark Ost AG wurde Mitte Februar 2021 öffentlich ausgeschrieben. Insgesamt sind rund 60 Bewerbungen eingegangen. Volkswirtschaftsdirektor Beat Tinner und Regierungspräsident Bruno Damann als Wahlausschuss schlugen der Gesamregierung Roland Ledergerber zur Nomination vor. Die Regierung unterstützt diesen Vorschlag nun zuhanden der Aktionärsversammlung.

Noch im Sommer 2021 wird diese zum ersten Mal zusammenkommen; die Wahl Ledergerbers gilt als Formsache.



HOST-POINT FEIERT 20-JAHR-JUBILÄUM

Vor zwanzig Jahren gründeten drei Jungunternehmer aus Rapperswil-Jona den heute grössten und führenden Webhosting-Provider und Domainregistrar der Schweiz. Hostpoint wirft anlässlich dieses runden Geburtstags einen Blick in die Vergangenheit und **beleuchtet die wichtigsten Meilensteine der Firmengeschichte.**

HUBER+MONSCH ÜBERNIMMT INCONET TECHNOLOGY AG

Mit der Übernahme der Inconet Technology AG legt das Ostschweizer Traditionsunternehmen **Huber+Monsch den Grundstein für weiteres Wachstum im ICT-Geschäft.** Die bestehende ICT-Abteilung der Huber+Monsch AG wird in die neue Inconet Technology AG integriert.

OSTSCHWEIZER PROP-TECH-START-UP IM SEF-FINAL

Neun erfolgversprechende Jungunternehmen sind für den Swiss Economic Award nominiert, darunter auch GuestReady aus Trogen. **Die Verleihung des bedeutendsten Jungunternehmerpreises der Schweiz findet am 2. September im Rahmen des Swiss Economic Forums statt.**

ZÜRICH STEIGT BEI CHURER INSURTECH-START-UP EIN

Zürich Schweiz beteiligt sich mit 25 Prozent am Aktienkapital der brokerbusiness.ch AG. **Das Start-up hat mit seiner Beratungs-, Ausschreibungs- und Vergleichssoftware für Versicherungsbroker bereits Dutzende Kunden gewonnen.**

BUSINESS SCHOOLS GRÜNDEN NETZWERK FÜR ONLINELEHRE

Gemeinsam mit sieben weiteren europäischen Wirtschaftshochschulen hat die HSG das Netzwerk «European Common Online Learning» gegründet. **Ziel der Zusammenarbeit ist es, Studenten aller beteiligten Hochschulen neue, hochkarätige und international besetzte Online-Kurse anzubieten.**

ERSTER CHATBOT IN DER KANTONALEN VERWALTUNG

Kunden des St.Galler Handelsregisters erhalten neu gewisse Auskünfte automatisiert durch einen digitalen Assistenten. **Der Chatbot ist eine von mehreren Massnahmen,** mit denen das Amt für Handelsregister und Notariate die Kommunikation und das Auffinden von Informationen erleichtert.

DESKBIRD SCHLIESST ZWEITE FINANZIERUNGS-RUNDE AB

Das St.Galler Start-up entwickelt eine Softwarelösung, um die Herausforderungen hybrider Arbeitsplätze zu meistern und Firmen nach der Pandemie eine einfache Rückkehr ins Büro zu ermöglichen. Das frisch eingesamelte Kapital wird für den Ausbau des Teams und die Weiterentwicklung der Lösung eingesetzt.

DIGITALE ZWILLINGE VERBESSERN SCHMERZTHERAPIE

St.Galler Empa-Forscher haben mehrere hundert Avatare oder digitale Zwillinge real existierender krebskranker Menschen experimentell mit Opiaten behandelt. So konnten Verträglichkeit und Wirksamkeit bestimmt werden, bevor die Schmerzmittel am Patienten zum Einsatz kamen.

NEUES DIGITALES GEWAND FÜR RHEINTAL.COM

Seit 2015 bewirbt der Verein St.Galler Rheintal mit Sitz in Rebstein die Vorzüge des St.Galler Rheintals mit der Marke «rheintal.com». Nun wurde der seit 2015 bestehende Auftritt von rheintal.com komplett überarbeitet und ein neuer Imagefilm entwickelt. **Zu sehen ist dieser in den nächsten Monaten auf der Website und in den sozialen Medien.**

LEADER DIGITAL AWARD: TICKETVERKAUF GESTARTET

Am 17. Juni hätten im Rahmen einer festlichen Galanacht im Einstein Congress St.Gallen die Preise verliehen und die Hintergründe der Gewinner erläutert werden sollen. Wegen der Corona-bedingten Limitierung auf aktuell 100 Gäste wurde der LEADER Digital Award 2021 auf den 7. September verschoben. Tickets können aber ab sofort bestellt werden.

Alle Digitalnews der Ostschweiz auf eastdigital.ch

Der neue Hub «east#digital» der LEADER-Herausgeberin MetroComm AG begleitet den digitalen Wandel der Ostschweiz – mit einem mehrmals jährlich erscheinenden Magazin, mit eastdigital.ch und der east#digital conference im Frühjahr 2022. Newsletter: www.eastdigital.ch

www.facebook.com/eastdigital.ch

east#digital



Die linke Seite:

Beim Fussball gibts noch mehr Potenzial für Integration

Die Schweizer Frauen-Nati, der Film «Dr Goalie bin ig», der Geruch von gemähtem Rasen, ein fulminantes Dribbling mit anschliessendem Torjubel, das Geschäft mit milliardenschweren Transfergeschäften, grün-weiss – oder woran denken Sie, wenn es um Fussball geht? Was es auch ist, Fussball bewegt und weckt Emotionen – bei fast allen.

Als ich ein kleines Mädchen war, haben wir auf dem Pausenplatz «gutschüttet». Da waren noch nicht so viele Mädchen dabei. Heute hat der Frauenfussball einen anderen Stellenwert – und erstmals sogar einen Liga-Sponsor. Zwischenzeitlich war die Schweizer Frauen-Nati sogar erfolgreicher als die der Männer! Aktuell steht mit der EM zwar der Männerfussball im Zentrum. Doch die Frauen legen nach, auch wenn ich mich heute aufs gelegentliche Zuschauen beschränke ...

Bei allen negativen Aspekten, die es im Profi-Geschäft auch gibt, ist Fussball ein Sport mit globaler Ausstrahlung. Ein Spiel, für das es nicht viel braucht: einen Platz und einen Ball, der zur Not sogar selbst gemacht sein kann und auch nicht kugelrund sein muss – Fussballspielen geht trotzdem. Es hat mich immer wieder gefreut, das zu sehen.

Diese Faszination kann auch für die Integration genutzt werden. Im Verein kommen Menschen verschiedenster Herkunft zusammen, Sport und Freiwilligenarbeit werden gefördert. Auch wenn Migrant*innen ihren eigenen Club gründen, ist das ein Zeichen für Integration, denn sie machen damit etwas «Urschweizerisches» – oder wie Mani Matter gesungen hat: «Mir hei e Verein, i ghöre drzue».

Gerade im Amateurfussball lebt die Vielfalt, und das Verständnis für unterschiedliche Lebensweisen und Kulturen kann wachsen. Das geht nicht immer von allein und heisst auch nicht zwingend, dass es in anderen Bereichen der Gesellschaft automatisch auch funktioniert. Und was ebenfalls wichtig ist: Für Mädchen und Frauen hat der Fussball noch nicht die gleiche Integrationskraft entwickelt wie für Buben und Männer. Da gibt es noch viel Potenzial.

Barbara Gysi
Nationalrätin, Vizepräsidentin
SP Schweiz



Die rechte Seite:

Wirtschaftliche Bedeutung nicht vergessen

Mit 1389 Vereinen, 14 206 Teams sowie 273 644 lizenzierten Spielerinnen und Spielern ist der Schweizer Fussballverband einer der bedeutendsten Sportverbände des Landes. Doch wie wird die wirtschaftliche Bedeutung des Fussballs gemessen?

Das Bedürfnis von Fans und Spielern, Wettkämpfe wieder live im Stadion mitzuverfolgen, ist riesig. So sagte Peter Zeidler, Trainer des FC St.Gallen 1879 nach dem Cup-Final Spiel gegen Luzern am 24. Mai 2021: «Wir gewinnen dann den Cup, wenn Zuschauer wieder da sind.»

Vor einem Cupspiel und erst recht vor einer Europameisterschaft sind die Medien mit Berichten und Porträts, Interviews und Analysen, Vergleichen und Statistiken voll. Für Fussballbegeisterte kaum vorstellbar, dass es Menschen gibt, welche kein Cup-Finale oder EM-Spiel mitverfolgen. Vor allem bei denen, die durch den Breitensport bereits in früheren Jahren mit dem Fussball in Kontakt gekommen sind, wird diese Begeisterung hervorgerufen. Fussball bewegt! Und das rund um den Globus. Fussball ist mehr als ein Sport: von Integration über Armutsbekämpfung bis zu Machtkämpfen gehört alles dazu.

Doch wie sieht es mit der Wirtschaftlichkeit des Fussballs aus?

Die Swiss Football League gab vor einigen Jahren eine Studie in Auftrag. Diese ergab, dass Besucher insgesamt einen Umsatz von 90 Millionen Franken auslösen – nur schon im Zusammenhang mit den Spielen des FC SG! Ebenfalls zu erwähnen sind die rund 300 000 Gäste, die auch eine erhebliche Zahl an Logiernächten im Kanton St.Gallen ausgelöst haben. Nur schon dieses Beispiel zeigt die enorme Bedeutung des Fussballs als Wirtschaftsfaktor.

Klar ist somit, dass der Fussball nebst seiner gesellschaftlichen Funktion auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor ist, den es zu pflegen gilt.

Michael Götte
Gemeindepräsident Tübach
Kantonsrat SVP St.Gallen



Methabau baut die eigene Zukunft

Die Methabau Gruppe AG schlägt das nächste Kapitel auf. Als Partner für Gewerbe- und Industriebauten hat sich das Unternehmen einen Namen gemacht. Nun expandiert es sein Spezialwissen verstärkt ins Geschäftsfeld Wohnbau und eröffnet im November 2021 einen zusätzlichen Standort in Schlieren.



Azado übernimmt Ferrari-Location

In einer ehemaligen Ferrari- und Aston-Martin-Garage öffnete der neue Showroom der St.Galler Grill-Manufaktur Azado AG. Mit an Bord sind Möbel Thöny sowie Grossflächenkeramikfliesen-Hersteller Inalco.

Eine Marke, doppelte Schlagkraft

Seit 2017 gehört die Frech-Hoch Nutzfahrzeuge AG aus Pratteln zu GK Grünenfelder. Nun wird die Marke unter das Dach der Kriessener GK Grünenfelder AG integriert. Mit der Fusion vergrössert sich die Belegschaft auf rund 80 Mitarbeiter an zwei Standorten.

Anzeige

«Wie viel Erde braucht der Mensch?» Networking-Tag 2021

Freitag, 10. September, Olma Messen St.Gallen

Referierende



Prof. Dr. Henrik Nordborg, Erneuerbare Energien



Alexandra Gavilano, Umweltwissenschaftlerin
Foto: Copyright Verein Klimaschutz CH



Dr. Ronald Ivancic, Dozent und Projektleiter OST



Valentin Haag, Leiter Label-Führung Migros



Franziska Ryser, Nationalrätin Grüne



Esther Friedli, Nationalrätin SVP



Cédric Wermuth, Nationalrat SP



Susanne Vincenz-Stauffacher, Nationalrätin FDP



Lotte Verhagen, Studierendenorganisation Sozial Arbeit



Xenia Unseld, Jugendbewegung Klimastreik



Patti Basler, Bühnenpoetin, Kabarettistin
Foto: Copyright Tibor Nad



Nadine Jürgensen, Moderatorin, Juristin, Journalistin
Foto: Copyright Mirjam Kluka

Anmeldung zum Frühbucherpreis



Themen Partner



Official Partner



Medien Partner



NETWORKING TAG | ÜBERRASCHEND INSPIRIEREND

FHS Alumni
Ehemaligen Netzwerk der FHS St.Gallen

networkingtag.ch

Ein «b_smart hotel» für Arbon

Die HRS Real Estate AG reichte in Arbon ein Baugesuch zur Erstellung eines Hotels ein. Auf dem Saurer-Werk-Zwei-Areal in Arbon soll in den nächsten Monaten ein «b_smart hotel» mit 63 Zimmern sowie ein benachbarter Bau mit 18 Eigentumswohnungen erstellt werden.



Belcolor wieder in Schweizer Händen

Die Geschäftsleitung der Belcolor AG Flooring – CEO Patrick Meier, Peter Jud, Robert Engel und Joel Schneider – erwirbt im Rahmen eines Management-Buy-outs alle Aktien der Belcolor. Die neuen Eigentümer führen das St.Galler Unternehmen unter gleichem Namen weiter.



Thurgauer RAV schweizweit auf Platz zwei

Die drei regionalen Arbeitsvermittlungszentren im Thurgau arbeiten überdurchschnittlich gut. Das zeigen die Ergebnisse der Wirkungsmessung 2020 im Vollzug der Arbeitslosenversicherung. Mit Wirkungsindex 109 belegen sie schweizweit den zweiten Platz.

Nicht locker lassen

Wann haben Sie das letzte Mal etwas «versanden» lassen (abgesehen von den geplanten Strandferien vor einem Jahr)?



Den meisten von uns passiert es: Man ist an einem Projekt dran, das nicht unmittelbare Resultate zeitigen muss. Wenn man durch andere Aufgaben unter Druck ist, schiebt man es gerne auf, vielleicht eine Woche, vielleicht einen Monat. Dennoch hat es eine gewisse Wichtigkeit, sonst hätten wir ja nicht damit begonnen.

Mit der Zeit verliert man Fokus und Anknüpfungspunkt an das Projekt. Es wird immer schwieriger fortzusetzen. Es versandet. Handelt es sich dabei um ein Hobby oder Ähnliches, so sind die Auswirkungen meist kurzfristig und beschränkt auf einen selbst. Schlimmer ist es, wenn das versandete Projekt mit anderen Menschen, im Besonderen mit der Familie zu tun hat. Hier hat das «Versandenlassen» Potenzial für das Entstehen von langfristigen Konflikten und Kränkungen. In unserer Arbeit mit Unternehmerfamilien sehen wir es deutlich: Workshops mit diesen zu Fragen des Familienunternehmens, der Unternehmerfamilie und der Nachfolge haben stets eine Sach- und eine emotionale Ebene. «Der Weg ist das Ziel» trifft in dieser Konstellation besonders zu. Umso mehr kann ein «Versandenlassen» in der Unternehmerfamilie zu einer negativen Dynamik führen – die Familie driftet auseinander.

Gegen das «Versandenlassen» bei Familienprojekten können Sie folgende Strategie anwenden: Setzen Sie sich als Familie gemeinsam messbare Ziele, die durchaus auch generell formuliert sein dürfen. Legen Sie anschliessend einen Rhythmus für die periodische Überprüfung dieser Ziele fest und kommunizieren Sie diesen Prozess verbindlich. Die Überprüfung sollte gemeinsam in einer Zusammenkunft (wir nennen es Familienversammlung und Familienrat) erfolgen. Das Wichtigste dabei ist, dass man sich die Konsequenzen eines «Versandenlassens» vor Augen führt. Diese Motivation genügt meist, um dranzubleiben und das «Versandenlassen» auf die Sommerferien zu beschränken.

Dr. Stefan Schneider
Senior Manager, Continuum AG
Für weitere starke Worte siehe
www.continuum.ch



RhySearch startet Eventserie für Präzisionsfertigung

Mit der neuen Fachveranstaltungsreihe «Networking Event Series – Future of Precision Manufacturing» will RhySearch die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Forschung rund um das Thema «Präzise Fertigung» stärken. Die Reihe startet am 29. Juni.



Thurgauer Unternehmen für Export Award nominiert

Für den diesjährigen Export Award von Switzerland Global Enterprise sind Nispera (ZH), Medgate (BS) und Penergetic (TG) nominiert. Die Romanshorn-Firma hat eine Technologie entwickelt, die in der Landwirtschaft eine effiziente und optimale Nutzung der natürlichen Ressourcen ermöglicht.

KMU-Institut bekommt neuen Namen

Aus dem «Schweizerischen Institut für Klein- und Mittelunternehmen» wird das «Schweizerische Institut für KMU und Unternehmertum». Mit der Namensänderung will das HSG-Institut unterstreichen, dass ihm auch das Thema Unternehmertum am Herzen liegt.

SFS erhöht Erwartungen für 2021

Infolge der guten Auslastung entwickelt sich die Ertragskraft deutlich positiv. Darum erwartet die Heerbruggen SFS Group für das Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von rund 1.9 Milliarden Franken und eine EBIT-Marge von etwa 15 Prozent.

Elementproduktion mit neuer Halle optimiert

Die Holzbau Albert Manser AG hat in Gonten eine neue Produktionshalle realisiert. Die mit dem Neubau realisierten Bruttogeschossflächen betragen 1034 m². Zum Vergleich: Die bisherigen Flächen für Produktion, Büro und Lager weisen 1170 m² auf.



Publizieren Sie Ihre Veranstaltung gratis auf leaderdigital.ch

LEADER | digital

Sie können Ihre Veranstaltung selbst auf leaderdigital.ch/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.

Neue Produktionshalle für RWD Schlatter

Der Türenbauer treibt den Ausbau seines Hauptsitzes im thurgauischen Roggwil voran. Für acht Millionen Franken ist eine neue Produktionshalle mit beinahe tausend Quadratmetern Grundfläche entstanden.



Bartholet bringt «RopeTaxi» an den Golf

Bartholet sieht am Golf ein grosses Potenzial für seine Rope-Taxis. Der Flumser Seilbahnbauer hat nun eine Vereinbarung mit Dynamic Heliports geschlossen. Das Unternehmen wird die RopeTaxis sowie die Beleuchtungssysteme von Bartholet in den Emiraten verkaufen.

Weishaupt gibt sich neuen Look

Seit über 100 Jahren legt die Schreinerei Weishaupt Wert auf Handwerk, Stil und Einklang. Jetzt tritt das Appenzeller Familienunternehmen mit neuem Logo und neuer Webseite auf.

Missachtung des Kantonsrates

Mit grossem Engagement haben sich die bürgerlichen Kantonsräte von SVP, CVP und FDP im Herbst 2020 beim VI. Nachtrag zum Kantonalen Energiegesetz dafür eingesetzt, eine Härtefallklausel einzuführen. Vergebens?



Diese Härtefallklausel gibt etwa älteren oder weniger gut betuchten Haus- und Grundeigentümern die Möglichkeit, Grosssanierungen von Heizungen aufzuschieben. Die Botschaft an die Regierung war klar: Die Verordnung muss den Härtefall präzisieren. Nicht zuletzt, weil die Regierung eine solche Regelung zusicherte, verzichteten die Verbände auf das Referendum gegen das Energiegesetz.

Anstatt eine taugliche Härtefall-Regelung vorzulegen, gab das Baudepartement anfangs Jahr einen Verordnungsentwurf in die Vernehmlassung, der die Härtefall-Regelung völlig einseitig und gesetzwidrig umsetzen wollte: Ausnahmegewilligungen sollten nur für Personen mit Anspruch auf Ergänzungsleistungen bestehen. Sämtliche Wirtschaftsverbände und bürgerlichen Parteien wehrten sich gegen diese Umsetzung des Härtefallartikels und verwiesen auf Treu und Glauben: Die Regierung sollte den Willen des Gesetzgebers umsetzen, wie sie es versprochen hatte. Man hoffte vergeblich.

Mit der nun definitiven Verordnung setzt sich die Regierung erneut über den Willen des Kantonsrates hinweg. Sie delegiert die Frage der Härtefall-Regelung einfach an die Gemeinden. Man braucht kein Hellseher zu sein, um zu erkennen, dass dies zu einer höchst unterschiedlichen Anwendungspraxis in St.Gallen, Pfäfers, Heerbrugg, Kirchberg oder Wildhaus führen wird. Als nächster Schritt folgt vermutlich ein Kreisschreiben des Baudepartementes, mit dem der Wille des Gesetzgebers erneut umgangen wird.

Der Kantonsrat wird nun den Härtefall im Energiegesetz selber regeln müssen, weil die Regierung seinen Willen so missachtet. Wenn es so weiter geht, wird auch das Verhältnis zwischen Kantonsrat und Regierung zunehmend zu einem Härtefall.

Walter Locher, St.Gallen
Rechtsanwalt, FDP-Kantonsrat und Präsident
des HEV des Kantons St.Gallen



Lauter glückliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Auch wenn die reale Arbeitswelt nicht ganz so idyllisch ist, Arbeitgeber müssen sich bemühen, ihr Personal bei Laune zu halten.

Der Angestellte ist König

Von einem Machtgefälle ist nicht viel übrig geblieben: Ging früher ein Bewerber als Bittsteller zu einem möglichen neuen Arbeitgeber, müssen sich Firmen heute mindestens so sehr bei ihren potenziellen neuen Mitarbeitern bewerben.



grosse Firmen allerlei Anstrengungen unternehmen, das Arbeitsverhältnis für die eigenen Mitarbeiter so angenehm und erfüllend wie nur möglich zu machen.

Der Arbeitsplatz als Wohlfühlloase? Tatsächlich gibt es Bürolandschaften von trendigen Tech-Firmen, die an einen Abenteuerspielplatz für ewige Kinder erinnern – offenbar funktioniert das als Brutstätte für clevere Ideen. So weit mit oft sehr vordergründigem Verhätscheln des eigenen Personal gehen Ostschweizer KMU nicht – auch, weil die Mitarbeiter wohl einigermaßen skeptisch auf solche Avancen reagieren würden.

«Der War for Talents hat bald alle Branchen erfasst.»

Lange Liste an Goodies

Klar ist aber: Gute Mitarbeiter sind rar. Der Fachkräftemangel in einigen Branchen ist akut – weil bestimmte Kompetenzen zu wenig ausgebildet werden, weil die Wirtschaft trotz Corona bereits wieder brummt und bestimmtes Know-how mehr nachfragt. Die Verknappung der Arbeitskräfte durch die Demografie kann nur zum Teil durch den nach wie vor positiven Zuwanderungssaldo kompensiert werden.

Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie sich tatkräftig um gutes Personal bemühen müssen, der War for Talents hat bald alle Branchen erfasst. Die Liste an Goodies, die ein Mitarbeiter wünschen kann, wird darum lang und länger. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice auch wenn gerade mal keine Pandemie herrscht, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, aber auch vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten oder privilegierte Zugänge zu Freizeitvergnügungen oder Kulturveranstaltungen – Zuwendungen, die das Arbeiten und das Leben angenehmer machen, kommen gut an.

Sinnhafte Tätigkeit

Die wichtigsten Motivations-Trigger für qualifizierte Mitarbeiter haben aber einen direkten Bezug zu ihrem Tun. Das wissen nicht zuletzt Personalvermittler und Headhunter, die Firmen bei der Suche nach den idealen Angestellten unterstützen: Erschöpfte sich die Sinnhaftigkeit der Arbeit früher darin, am Ende des Monats einen Lohn nach Hause tragen zu können, so möchte das Personal von heute gerne eine bessere Welt schaffen – oder zumindest einen kleinen Zipfel davon etwas schöner machen. Einen Lohn wollen sie freilich auch heute noch.

Doch auch wenn die Chefs ihre Angestellten auf Händen tragen und alle Wünsche von den Lippen ablesen, bedeutet dies noch nicht, dass das Arbeitsleben ein konfliktfreier Kindergeburtstag geworden ist. Von der Bewerbung bis zur Kündigung können viele Fehler passieren, die allenfalls ein juristisches Nachspiel zur Folge haben können. Grosse Wertschätzung für die Mitarbeiter ersetzt ein formal korrektes Arbeitsverhältnis nicht.

Einst galt das amerikanische Prinzip hire & fire als Quintessenz des Kapitalismus: Personal holt man sich, wenn es gerade gebraucht wird, und man wird es ebenso schnell wieder los, wenn es seine Schuldigkeit getan hat.

Damit würde heute kaum noch ein Unternehmen lange überleben. Denn in vielen Branchen sind die Angestellten das Unternehmen. Ihr Know-how und ihr Engagement machen den Unterschied zu den Mitbewerbern. Gerade auch aus diesem Blickwinkel ist das Schweizer Instrument der Kurzarbeit genial. Es hilft, eine vorübergehende Krise durchzustehen, ohne dass eine Firma das wichtigste Kapital, das Wissen seiner Belegschaft, aufgeben muss. Denn nicht nur die Namen in der Kundenkartei, auch die Namen auf der Lohnliste sind der Schlüssel zum Erfolg. Der Mitarbeiter ist der wahre König – oder die Königin. Daher wundert es nicht, dass kleine wie

Text: Philipp Landmark
Bild: 123RF

Rechtliche Tücken in der Arbeitswelt

Das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern birgt so manche rechtliche Fallstricke – das fängt schon bei der Bewerbung an und zieht sich bis zum Zeugnis.



Rechtsanwalt Hansruedi Wyss ist Partner der St.Galler Anwaltskanzlei Bratschi AG und Spezialist für privates Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht.

Rechtsanwalt Hansruedi Wyss ist Partner der Anwaltskanzlei Bratschi AG und Spezialist für privates Arbeitsrecht und öffentliches Personalrecht – «ein breites Feld, das bildet die Lebenswirklichkeit ab», sagt er. Rechtsfragen drehen sich beispielsweise um die Themen, ob Kündigungen missbräuchlich sind, zuletzt ging es häufig auch um Kurzarbeitsentschädigungen oder Homeoffice, «das hat sich inzwischen aber eingespielt.» Im Zentrum der Tätigkeit des Juristen steht das Beratungsgeschäft – Personalreglemente zeitgemäss überarbeiten, Rechtsfälle vorbeugen, Begleitung bei GAV-Verhandlungen.

Für den Leader zeigt Hansruedi Wyss auf, wie einige gängige Klippen des Arbeitsrechts am besten zu umschiffen sind.

«Private Aktivitäten der Mitarbeiter dürfen nicht im Personaldossier dokumentiert werden.»

Stellenausschreibung

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben zur Stellenausschreibung als solche, «somit auch keine Pflicht, eine Stelle geschlechtsneutral auszuschreiben», sagt Hansruedi Wyss. Ein Freipass sei dies jedoch nicht: «Es gibt ein Aber», mahnt Wyss, «im Gleichstellungsgesetz gibt es ein Geschlechterdiskriminierungsverbot.» Dieses beinhaltet zwar auch keine rechtliche Pflicht, Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben. Wenn jedoch eine Position nur männlich oder nur weiblich ausgeschrieben wird, könnte das in einer rechtlichen Auseinandersetzung als ein Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung herangezogen werden.

Neben den gesetzlichen Vorgaben gibt auch eine Best Practice, die sich stetig wandelt. Da gehört es heute schon fast selbstverständlich dazu, Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben. «Es gibt gewisse gesellschaftliche Tendenzen, die von Unternehmen, die sich auf der Höhe der Zeit zeigen wollen, aufgenommen werden», erklärt Hansruedi Wyss. Aktuell sehe man den Trend, Stellen in verschiedenen Varianten als «männlich / weiblich / divers» auszuschreiben.

Darf man also nie eine Stelle geschlechtsspezifisch ausschreiben? «Eine Ungleichbehandlung ist dann zulässig, wenn es einen sachlichen Grund dafür gibt», betont Wyss. «Fehlt dieser, kann es in die Diskriminierung kippen.»

Liegt bei einer Nicht-Einstellung ein diskriminierender Grund vor – wenn beispielsweise jemand keine Frauen einstellt, weil sie schwanger werden könnten –, besteht gestützt auf das Gleichstellungsgesetz von 1995 zwar kein Anspruch auf nachträgliche Einstellung, aber ein Entschädigungsanspruch. Bewerber haben nach dem Gleichstellungsgesetz einen Anspruch auf eine schriftliche Begründung der

Ablehnung. Wenn sie eine Diskriminierung geltend machen wollen, können sie eine solche Begründung verlangen. Ein kluger Arbeitgeber werde selbstverständlich niemanden diskriminieren und auch keine diskriminierende Begründung abgeben, «es wäre nicht besonders clever, das Geschlecht als Grund anzugeben», sagt Hansruedi Wyss. Darum werden sich Bewerber in der Regel mit einer unverfänglichen Absage im Sinn von «eine andere Person hat besser ins Profil gepasst» begnügen müssen.

Nicht immer wird der Rat, dass man sich nicht aufs Geschlecht oder sonstige Merkmale einer Person versteigen sollte, befolgt. Die schriftliche Absage «Wir stellen keine Leute ein, die Kopftücher tragen» zog einen Gerichtsfall nach sich. Die Begründung wurde nicht als geschlechterdiskriminierend, jedoch als persönlichkeitsverletzend beurteilt und hatte eine Genugtuungsleistung zur Folge. «Der Fall verdeutlicht, dass persönlichkeitsverletzende Absagen rechtliche Konsequenzen haben», hält Hansruedi Wyss fest.

Bewerbungsunterlagen

Als Bewerbungsunterlagen noch dicke Papierbündel waren, gehörte es zum guten Ton, die Dossiers von nicht berücksichtigten Bewerbern zurückzuschicken. Gelegentlich hat sich eine weniger gut organisierte Firma das Porto fürs Zurückschicken auch mal gespart. Heute sind digitale Dossiers üblich – die dann auf ewig beim Arbeitgeber gespeichert bleiben? «Wenn ein Bewerbungsverfahren ergebnislos verlaufen ist, gibt es keinen Grund, die Unterlagen aufzubewahren. So wie früher physische Unterlagen zurückgeschickt wurden, wären diese Daten heute zu vernichten», hält Hansruedi Wyss klar fest.

Ein Dossier zu behalten, weil es interessant für allfällige nächste Vakanz sein könnte, ist denkbar, aber: «In solchen Fällen ist es erforderlich, das mit dem Bewerber abzusprechen.»

Die Unterlagen müssen allerdings nicht sofort zurückgeschickt oder gelöscht werden, man kann sie behalten, solange der Arbeitgeber noch ein berechtigtes Interesse daran hat. Steht beispielsweise der Vorwurf einer diskriminierenden Nicht-Anstellung im Raum, sieht das Gesetz vor, dass dies innert drei Monaten geltend gemacht werden müsste. Während dieser Frist kann man als Arbeitgeber Unterlagen im Zusammenhang mit der Bewerbung behalten, um Gegenbeweis führen zu können.

Danach gilt der Grundsatz, dass die Unterlagen vernichten werden müssen, wenn kein berechtigtes Interesse mehr vorliegt. Streng ausgelegt müsste man auch Übersichtslisten mit den Namen der eingegangenen Bewerbungen vernichten. Anders verhält es sich, wenn man bei Online-Bewerbungstools die meistens ausführlichen Disclaimer und Nutzungsbedingungen akzeptiert. «Da sind oft auch Löschungsmodalitäten vermerkt, zumindest der Account eines Bewerbers bleibt oft noch für eine bestimmte Zeit aktiv», sagt Wyss.

Personalakte

Ein häufiger Zankapfel im Arbeitsleben ist die Personalakte. Dabei gibt es gar keine rechtliche Definition, was ein Personaldossier ist, wie Hansruedi Wyss betont: «Es gibt nur eine materielle Definition, aber es ist nicht per se klar, was alles dazu gehört.»

Im Obligationenrecht ist festgehalten, dass ein Arbeitgeber Daten bearbeiten darf, wenn diese mit der Eignung des Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis in einem Zusammenhang stehen und mit der Entstehung sowie mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zu tun haben, also auch Bewerbungsunterlagen. Informationen, die nicht für die Entstehung oder Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind, dürfen nicht bearbeitet werden: «Private Aktivitäten der Mitarbeiter dürfen beispielsweise grundsätzlich nicht im Personaldossier dokumentiert werden.»

Hansruedi Wyss erläutert dies an einem aktuellen Beispiel: Wenn ein Angestellter an einer Demonstration von Corona-Skeptikern teilnimmt, gehört das nicht ins Personaldossier. Wenn dieser Mitarbeiter aber für diese Demo Werbung im Betrieb macht und es deswegen eine Auseinandersetzung mit Vorgesetzten gab, darf man dies dokumentieren. «Da sind wir dann wieder beim Weisungsrecht des Arbeitgebers: Man kann den Angestellten politische Aktivitäten am Arbeitsplatz grundsätzlich untersagen.»

«Was jemand privat macht, geht den Arbeitgeber grundsätzlich nichts an.»

Nicht geregelt ist, wo und bei wem eine Personalakte aufbewahrt werden muss. Hingegen ist klar, dass die Datenbearbeitung transparent sein muss, «das ist ein Grundsatz aus dem Datenschutzgesetz», erklärt Wyss. Ebenso klar müsste sein, dass Mitarbeiter Anspruch auf Einsicht ins Personaldossier haben. Doch da gibt es immer wieder Konflikte: «Ich habe schon eigenartige Sachen erlebt im Zusammenhang mit Mitarbeiterdaten, manchmal wird ein grosses Geheimnis um Personaldossiers gemacht.»

Das gilt nicht nur für die Angestellten selbst: «Ich habe auch kein Verständnis dafür, wenn man versucht, Personaldaten vor Vorgesetzten geheim zu halten, dafür gibt es keinen rechtlichen Grund.» Für eine neue Chefin eines Mitarbeiters sei es relevant zu wissen, dass diese Person vor einem Jahr verwarnt wurde oder wie gut die letzte Mitarbeiterbeurteilung war. «Diese Daten müssen zugänglich sein, sonst können Vorgesetzte ihren Job nicht richtig machen und die Organisation schießt sich aus falsch verstandenem Datenschutz ins eigene Knie», hält Wyss fest.

Um nicht dem Anspruch auf Einsichtnahme zu unterliegen, werden manchmal gewisse Dokumente gar nicht erst im offiziellen Personaldossier abgelegt. Wenn das HR «persönliche Handnotizen» anlege, sei dies «sicher nicht nach den Regeln der Kunst», bemerkt Hansruedi Wyss. Wo verläuft da die Grenze? «Ein Protokoll eines Mitarbeitergesprächs gehört sicher in die Akte», sagt Wyss, «persönliche Notizen und Gedächtnisstützen sind von Einsichtsanspruch nicht erfasst.» Es ist aber nicht auszuschliessen, dass ein Gericht im Einzelfall in dieser Frage weiter gehen würde, denn grund-

sätzlich sei der Einsichtsanspruch der Mitarbeiter sehr umfassend. Bei der Dateneinsicht gebe es zudem die Möglichkeit, gewisse Angaben zu schwärzen oder zu anonymisieren, wenn sie schutzwürdige Interessen von Drittpersonen betreffen, «man muss diese Dokumente herausgeben, aber wenn die Interessen Dritter überwiegen, eben nicht vollständig.»

Zeugnis

Arbeitszeugnisse sind oft nichtssagend beliebig, weil sich kein Arbeitgeber gerne die Finger verbrennt – und deshalb versucht, möglichst pragmatisch dem Grundsatz nachzuleben, wonach ein Zeugnis «wahr und wohlwollend» zu sein habe. Das weiss auch Hansruedi Wyss: «Das kann ein Dilemma sein.»

Arbeitgeber sollten sich deshalb in eine Position bringen, in der sie Zeugnis-Angaben objektivieren können. So sollten Mitarbeiterbeurteilungen als Basis für das Zeugnis herangezogen werden können. «Man hat keinen Anspruch auf ein Superzeugnis», erläutert Hansruedi Wyss, «es gibt aber einen gewissen Standard, von dem man ausgehen kann.» Wenn der Arbeitgeber hinter diesen gut klingenden Standard-Formulierungen zurückbleiben will, muss er nachweisen können, wo allfällige Mängel der Leistung oder des Verhaltens des Mitarbeiters sind. «Idealerweise kann man das mit Mitarbeiterbeurteilungen belegen», sagt Wyss. In einem solchen Fall lässt sich auch ein betont unbegeistertes Zeugnis vertreten. Wenn umgekehrt ein Angestellter mehr will als den üblichen guten Standard, dann muss er beweisen, warum dies angebracht ist. Ein Zeugnis muss stets die ganze Periode eines Arbeitsverhältnisses abdecken. Wenn am Schluss eines längeren, einwandfreien Arbeitsverhältnisses noch etwas Negatives vorfällt, «dann sollte man das nicht aufplustern». Ebenso rät Wyss, gerade bei mit Zeugnis-Tools erstellten Zeugnissen aus HR-Abteilungen darauf zu achten, dass Textbausteine und Floskeln, die mit den konkreten Leistungen und dem gezeigten Verhalten nichts zu tun haben, gelöscht oder ersetzt werden.

Wenn sich also beim Verfassen eines Zeugnisses die beiden Gebote «wahr» und «wohlwollend» widersprechen, dann muss die nicht-wohlwollende Wahrheit belegbar sein. Umgekehrt darf man unbequeme Wahrheiten nicht einfach unter den Tisch fallen lassen, wie Wyss anhand eines Beispiels darlegt: «Es gibt einen Gerichtsfall, in dem eine frühere Arbeitgeberin gegenüber der neuen Arbeitgeberin haftbar gemacht wurde, weil sie ein gutes Zeugnis ausgestellt hatte, obwohl der Mitarbeiter veruntreut hatte.» Der Mann hat Geld abgezweigt und wurde fristlos entlassen, das sah man dem Zeugnis aber nicht an. Am neuen Arbeitsort hat er prompt wieder Geld in die eigene Tasche fliessen lassen. «Das führte zu einem Schadensersatzanspruch der neuen Arbeitgeberin gegenüber der alten Arbeitgeberin.»

Sollte ein Mitarbeiter delinquent haben, muss man dies einem Zeugnis also ansehen. «Da gibt es aber ein praktisches Problem: Im Zeitpunkt der Trennung ist der Delinquent noch nicht rechtskräftig verurteilt», sagt Wyss. Man könne aber von einer «erheblichen Pflichtverletzung» oder einem «mutmasslich strafbaren Verhalten» schreiben.

Wyss verweist auf einen Fall von Stalking und Belästigung unter Angestellten: «Da war man recht explizit im Zeugnis und begründete die Trennung mit «Fehlverhalten gegenüber einer anderen Person.»» Der Fall habe bedrohliche Ausmasse angenommen und sei strafrechtlich relevant gewesen, «das führte dann auch zu einer Verurteilung».

Besonders gravierende Vorfälle haben also ihren Niederschlag im Zeugnis zu finden. Klar ist: Ein Arbeitnehmer wird sich nicht mit einem solchen Zeugnis bewerben, sondern eine Arbeitsbestätigung verlangen. In dieser ist die Zeitspanne des Arbeitsverhältnisses vermerkt, es steht aber nichts zu Leistung und Verhalten. «Es spricht ja auch Bände, wenn jemand längere Zeit irgendwo angestellt war und dann kein Zeugnis vorlegt», sagt Wyss.

«Einen Facebook-Account dürfte man im Zuge des Rekrutierungsprozesses eigentlich nicht anschauen.»

Referenzen

In überschaubaren Branchen kann es verlockend sein, sich informell bei Bekannten über eine bestimmte sich bewerbende Person zu erkundigen. Keine gute Idee, wie der Arbeitsrechtler findet: «Unautorisierte Referenzauskünfte einzuholen, ist unzulässig.» Auch Referenzen beim früheren Arbeitgeber darf man nur mit Zustimmung eines Bewerbers einholen. «Oft schicken Bewerber eine Liste von Referenzen mit, das kann man als Zustimmung deuten.»

Wenn ein Arbeitgeber als Referenz angegeben wird und angefragt wird, muss sich die Auskunft am Zeugnis orientieren. «Darum sollte das Zeugnis eben schon das wiedergeben, was war, und das sollte man idealerweise in einer Referenzauskunft bestätigen können. Wenn man diesen Korridor verlässt, kreierte man rechtliche Risiken», warnt Hansruedi Wyss. Gegebenenfalls solle man sich als Auskunftsperson eher bedeckt halten. Wenn man auf die übliche Frage «Würden Sie diese Person wieder einstellen?» nicht Ja sagen könne, dann könne man sich rausreden im Sinn von «die Stellenprofile haben sich verändert».

Ein anderer Fall sei es, wenn jemand fristlos entlassen wurde. «Das lässt sich dem Zeugnis entnehmen, darum kann man auch sagen: «Den stellen wir nicht mehr an.»» Bei einem normalen Trennungsprozess hingegen solle man sehr vorsichtig sein.

Auch der naheliegende Blick auf Social-Media-Accounts von Bewerbern ist eine Grauzone. Ein LinkedIn- oder ein Xing-Profil anzuschauen sei legitim, sagt Hansruedi Wyss – dort fänden sich ja ohnehin meist ähnliche Informationen wie in einem CV und diese Profile dienten unter anderem auch dazu, sich auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen. «Aber einen Facebook- oder Instagram-Account dürfte man im Zuge des Rekrutierungsprozesses eigentlich nicht anschauen», betont Wyss, weil man sich da in der Sphäre des Privaten bewege.

«Gemacht wird es wahrscheinlich trotzdem. Und die praktische Frage ist schon: Stört es jemanden, der sein ganzes Privatleben auf Instagram ausbreitet, dass dies auch ein potenzieller Arbeitgeber sieht?» Aus rechtlicher Sicht dürfen aber nur Daten bearbeitet werden, die im Zusammenhang mit der Eignung der Kandidaten für das Arbeitsverhältnis stehen.

Weisungen

Wie weit kann ein Arbeitgeber unter speziellen Voraussetzung Einschränkungen in der Ausschreibung vornehmen? Darf man verlangen, dass der Sekretär einer Umwelpartei aufs Autofahren verzichtet, kann man einer Rechtsanwältin vorschreiben, dass sie sich elegant kleidet? Ein Arbeitgeber kann nur Weisungen erteilen, die relevant sind für die Arbeitssphäre, erklärt Hansruedi Wyss. «Was jemand privat macht, geht den Arbeitgeber grundsätzlich mal nichts an.» Eine Umwelpartei allerdings würde als sogenannter Tendenzbetrieb eingestuft, ein Job auf deren Geschäftsstelle ist mit einer gewissen Gedankenwelt verbunden. Deshalb könne der Arbeitgeber hier Weisungen erteilen, die etwas weiter gehen, sagt Wyss: «Das Verhalten eines Parteisekretärs in der Öffentlichkeit wird wahrgenommen, das sollte grundsätzlich passen.» Wenn der Parteisekretär von Montag bis Freitag mit dem Velo ins Büro fährt, sich am Wochenende aber im



«Als **mobile Personalabteilung**
erledigen wir Ihre Pendenzen
im Bereich Personal.»



Carole Morellon

Bereichsleiterin
Interimsmanagement, Personal-
projekte, Erfa-Gruppe Personal,
Arbeitgeber-Hotline



Laila Saladin

Bereichsleiterin
Personaltreuhand,
Abonnemente,
Rekrutierung, Persönliche
Unterstützung



Andrea Husistein

Bereichsleiterin
Lohn und
Sozialversicherungen



Unsere
Dienstleistungen:



- Administration
- Lohnabrechnungen
- Arbeitszeugnisse
- Support
- Personalprojekte
- Interimsmanagement
- Rekrutierungen
- Sozialversicherungen
- Erfa-Gruppe Personal
- Persönliche Unterstützung
- Arbeitgeber-Hotline
- ...

«**Zusammen mit unserem Team**
decken wir die ganze Bandbreite
des **Personalmanagements** ab.»

Nutzen Sie unsere Kompetenz und schaffen Sie sich Zeit und
Raum für **Ihre Kernaufgaben**. Haben Sie zusätzliche **Wünsche**?

Gerne stellen wir ein individuelles Dienstleistungspaket
für Sie zusammen. Wir freuen uns, Sie kennen zu lernen!

H2K Personal GmbH

Gewerbestrasse 4 | 9242 Oberuzwil
071 950 17 78 | www.h2k.ch

Ferrari-Fanclub engagiert und seine Ausfahrten auf Facebook und Instagram postet, würde das wohl Diskussionen auslösen. «Man könnte wohl nicht so weit gehen und sagen, dass der Stelleninhaber in der Freizeit gar nicht Auto fahren darf», sagt Wyss, «aber man könnte ihm zumindest empfehlen, sich ein anderes Hobby zu suchen oder das diskreter auszuüben.»

Dass sich eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt businesslike kleiden soll, sei vom Weisungsrecht des Arbeitgebers abgedeckt, «dieses kann auch Kleidervorschriften umfassen, soweit diese sachlich gerechtfertigt sind», erklärt Hansruedi Wyss, «Der Look einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts sollte zum Image der Anwaltskanzlei passen.»

Gleicher Lohn

Seit jeher wird in der Arbeitswelt um faire Entschädigung der Arbeit gerungen. Und fast so lange ist die Lohndiskrepanz zwischen Mann und Frau ein Thema. Der einfache Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit» lässt sich offenbar nicht so einfach umsetzen. In der Schweiz gibt es mit der Lohngleichheitsanalysepflicht ein relativ neues Instrument, damit müssen nun Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern überprüfen, ob das Gebot der Lohngleichheit erfüllt ist. «Wenn dies nicht der Fall ist, bezieht sich das Ergebnis nicht unbedingt auf ein spezifisches Individuum», erläutert Hansruedi Wyss. Eine individuelle Klägerin könnte das Ergebnis aber in einem Prozess als Indiz herbeiziehen. Solche Anhaltspunkte sind notwendig, denn Angestellte können nicht auf Verdacht hin vom Arbeitgeber verlangen, dass ihnen Lohndaten offengelegt werden. Erst in einem Gerichtsprozess kann man Beweisanträge stellen und verlangen, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, die Lohndaten von Personen, die die gleiche Arbeit machen, offen zu legen.

Wer den Eindruck hat, beim Lohn benachteiligt zu werden, kann aber nicht aus dem hohlen Bauch heraus eine Klage hängig machen, «zumindest nicht mit Aussicht auf Erfolg». Als Arbeitnehmer muss man konkrete Anhaltspunkte haben, dass es vermutlich eine Diskriminierung gibt.

Ein Kläger muss vor Gericht glaubhaft machen können, dass es geschlechterbedingte Lohndiskriminierung gibt. Wenn dies gelingt, gibt es eine Beweislastumkehr: «Dann muss die Arbeitgeberin beweisen, dass diese Löhne nicht diskriminierend sind.» Allfällige Lohndifferenzen müssten im Prozess begründet werden.

Wenn eine Klage gutgeheissen wird, kann dies für einen Arbeitgeber teuer werden: Aus dem Gleichstellungsgesetz können Ansprüche auf diskriminierungsfreien Lohn auf fünf Jahre zurück geltend gemacht werden. «Lohndiskriminierung ist ein Risiko, dass man sicher nicht bewusst in Kauf nehmen darf», rät Hansruedi Wyss.

In vielen Bereichen gibt es inzwischen auch bei Ausschreibungsverfahren explizite Auflagen in dieser Richtung. Wer sich um einen Auftrag der öffentlichen Hand bemüht, muss nachweisen, dass man diskriminierungsfreie Löhne zahlt, um überhaupt zum Handkuss zu kommen.

Homeoffice

Durch die Pandemie bekam die Arbeit im Homeoffice einen völlig neuen Stellenwert. Die teilweise Homeoffice-Pflicht im letzten Jahr kommt aus der Covid-Sondergesetzgebung, die viele Folge-Fragen aufwarf. «Das ist eine Lehre aus Corona: Homeoffice ist gut, aber man sollte das auch regeln, um Missverständnisse und Diskussionen zu verhindern», sagt Hans-

ruedi Wyss. Etwa Fragen nach einer Entschädigung für den privaten Arbeitsplatz. Klar ist nur: Wenn in der Firma für einen Mitarbeiter gar kein Arbeitsplatz mehr zur Verfügung gestellt wird, dann steht ihm gemäss einer Bundesgerichtsentscheidung eine Entschädigung für seine private Büroinfrastruktur zu.

Einen generellen Anspruch auf Homeoffice hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen. In besonderen Situationen könne dies aber angezeigt sein, Hansruedi Wyss verweist dazu auf ein spezielles Urteil des Bundesverwaltungsgerichts: Eine beim Bundesamt für Informatik und Telekommunikation beschäftigte Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung hatte eine medizinisch Bestätigung, dass sie leidet, wenn sie in Grossraumbüro arbeitet. Das Amt trennte sich deshalb von dieser Person, die Richter waren jedoch der Ansicht, dass die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht der Person zumindest versuchsweise die Arbeit im Homeoffice hätte gestatten müssen.

«Homeoffice ist gut, aber man sollte das auch regeln, um Missverständnisse und Diskussionen zu verhindern.»

Im Normalfall kann eine Arbeitgeberin im Rahmen des Weisungsrechts bestimmen, wie und in welcher Infrastruktur eine Arbeit gemacht werden soll. Wenn also Angestellte aus Einzelbüros in Grossraumbüros zügelnd sollen, haben sie dagegen keine rechtliche Handhabe.

Impfung

Im Zuge der Pandemie kam auch die Frage auf, ob ein Arbeitgeber voraussetzen darf, dass sich die Arbeitnehmer impfen lassen. «Da liegt die Latte sehr, sehr hoch», sagt Hansruedi Wyss, «das ist ein Eingriff in die physische Integrität. Das ist im Arbeitsverhältnis nicht vorgesehen.» Auch eine obligatorische Impfung gebe es nicht, auch wenn eine solche im Epidemiegesetz als Möglichkeit vorgesehen sei.

Gerade unter dem Personal im Gesundheitswesen werde die Corona-Impfung kontrovers diskutiert, Spitäler wollten eine Impfpflicht bewusst nicht stipulieren – auch Leuten im Gesundheitswesen wolle man die Wahlfreiheit lassen. «Wenn aber eine Impfpflicht im Gesundheitswesen nicht ernsthaft diskutiert wird, dann sehe ich kaum noch Felder, wo das legitim sein könnte», hält Wyss fest. Voraussetzung für eine Impfpflicht müsste sein, dass die Arbeit anders nicht gemacht werden könnte. Lässt sich ein Mitarbeiter auch dann nicht impfen, wäre vor einer Kündigung eine Ersatzbeschäftigung zu prüfen.

Etwas anderes sieht die Situation bei Corona-Tests in Firmen aus: «Da ist die Schwelle tiefer», erklärt Wyss, «Die Teilnahme an Tests, die in ein betriebliches Schutzkonzept integriert sind, könnte man unter Umständen verlangen, um beispielsweise einen potenziellen Superspreader-Event zu vermeiden. Die Arbeitgeberin darf den Test aber nicht gegen den Willen von Angestellten durchführen.»

Text: Philipp Landmark
Bilder: Thomas Hary

Unterschiedliche Bedürfnisse unter einen Hut bringen

Mit rund 220 Angestellten ist die Brauerei Schützengarten AG ein typisches KMU. Das Personalwesen des Unternehmens passt zu seinem Produkt: Es konzentriert sich auf die wesentlichen Werte.

Mit einem attraktiven Salär allein gewinnt man heutzutage keine guten Mitarbeiter mehr. «Vielen Kandidaten ist ein respektvoller und wertschätzender Umgang im Betrieb mindestens so wichtig wie die Entlohnung», sagt Jeannine Merten, Leiterin Personal der Brauerei Schützengarten AG. «Klar kann man nie genug verdienen, doch fühlt man sich am Arbeitsplatz nicht wohl, dann leidet die Moral, die Motivation und schlussendlich die Arbeitsqualität.»

«Ein persönlicher Kontakt ist viel aufschlussreicher als Fotos von den letzten Ferien.»

Schützengarten fokussiert deshalb bei der Rekrutierung zu einem grossen Teil auf die Persönlichkeit der Bewerber. Selbstverständlich müssten die grundlegenden Anforderungen für die jeweilige Position erfüllt sein, erklärt Merten. «Ist man jedoch gewillt und motiviert, kann man im fachlichen Bereich auch vieles noch dazu lernen.»

In administrativen Funktionen seien flexiblen Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, bei Bewerbern immer gefragter. Ganz allgemein gewinne auch ein guter Teamspirit an Bedeutung. Ein weiterer wichtiger Faktor wurde jetzt wieder ins Bewusstsein gerückt: «Die Pandemie hat aufgezeigt, welchen hohen Stellenwert die Arbeitsplatzsicherheit hat», sagt Jeannine Merten, und hält fest: «Diese bieten wir – trotz im Moment anspruchsvoller Geschäftslage – als langjähriges traditionsreiches Familienunternehmen.»

Die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter können darüber hinaus sehr unterschiedlich sein. «In unserem Unternehmen erleben wir eine grosse Vielfalt von Ansprüchen der Mitarbeiter», sagt Jeannine Merten. «Den einen ist eine ausgewogene Work-Life-Balance wichtig und sie entscheiden sich für eine Teilzeitstelle. Andere hingegen sind bereit für eine Karriere, interessieren sich für Aus- und Weiterbildungen und sind hoch motiviert, noch einiges im Leben zu bewegen und zu verändern.» Sofern es sich betrieblich ver-

einbaren lasse, unterstütze und begleite Schützengarten jeden einzelnen Mitarbeiter auf dem persönlichen Weg. «Wir sind froh, eine solche Vielfalt zu erleben, denn jeder einzelne eingeschlagene Weg bringt dem Unternehmen wie auch den jeweiligen Teams viele positive Aspekte.»

Genügend gute Bewerbungen

Bis jetzt hat Schützengarten keine Mühe, offene Stellen mit qualifizierten Angestellten zu besetzen. «Wir sind in der glücklichen Lage, auf jede ausgeschriebene Stelle ausreichend und vielversprechende Dossiers zu erhalten» erklärt Jeannine Merten. Darauf will sich die Traditionsbrauerei aber nicht ausruhen: «Trotzdem müssen wir uns auf eine Zeit einstellen, wo wir als Arbeitgeber noch aktiver auf potenzielle Kandidaten zugehen müssen, da vereinzelt Berufsgruppen wie etwa Brauer oder Chauffeure immer schwieriger zu rekrutieren sind.»

Spezielle Goodies für besonders gesuchte Berufsgruppen wird es bei Schützengarten aber nicht geben. «Es gibt in jedem Unternehmen Berufsgruppen, welche anspruchsvoller zu besetzen sind. Da muss man als Unternehmen mit den bestehenden Vorzügen und Vergünstigungen punkten» betont Merten, «alles andere wäre gegenüber den restlichen Angestellten nicht gerecht.»

Auch als während der Corona-bedingten Einschränkungen Berufsgruppen unterschiedlich behandelt werden mussten, gab dies keinen Ärger im Betrieb. «Dank klarer und wiederholter Kommunikation entstanden keine Konflikte zwischen Betriebs- und Verwaltungsmitarbeitern», sagt Merten. Für Büro-Angestellte galt weitgehende Homeoffice-Pflicht, bei anderen ging das nicht: «Unseren Produktions- und Logistikmitarbeitern war bewusst, dass sie ihre Arbeit nicht von zu Hause aus erledigen konnten.» Allerdings brach aufgrund der Schliessung der Gastronomie ein grosser Teil des Umsatzes der Brauerei ein, weshalb während vieler Monate Kurzarbeit galt und somit die Angestellten weniger als üblich vor Ort waren. «Alle Mitarbeiter brachten enorm viel Flexibilität und Durchhaltewillen auf, wofür wir sehr dankbar sind», unterstreicht Jeannine Merten. «Wir haben eine nicht einfache Zeit hinter uns und freuen uns daher umso mehr, dass wir aktuell wieder in die neue Normalität kommen.»

Jeannine Merten leitet die Personalabteilung der Brauerei Schützengarten AG.



Viele Vergünstigungen

Um eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben, habe die Schützengarten AG in den letzten Jahren Fringe Benefits für die ganze Belegschaft laufend ausgebaut. «Unsere Angestellten können von vielen Vergünstigungen profitieren», sagt Merten, «auch die Arbeitsbedingungen werden laufend optimiert.» Dabei investiert Schützengarten auch ins Know-how der Belegschaft: «Wir begleiten unsere Mitarbeiter bei den individuellen Aus- und Weiterbildungen und bauen unsere internen und externen Schulungen laufend aus.» Guten Anklang habe das Angebot eines internen Perspektivenwechsels gefunden, bei dem Angestellte die Möglichkeit bekamen, die Aufgaben einer anderen Abteilung kennenzulernen.

«Fühlt man sich am Arbeitsplatz nicht wohl, leidet die Arbeitsqualität.»

Der eigentliche Rekrutierungsprozess läuft bei der Schützengarten AG wie bei vielen KMU ab. «Aufgrund unserer Firmengrösse braucht es keine komplexen Standardprozesse», hält Jeannine Merten fest. Offene Stellen werden auf der eigenen Website sowie auf den gängigen Job-Plattformen inseriert.

Die Vorselektion der Bewerbungen wird durch das HR vorgenommen. «Wir nutzen die eingereichten Unterlagen und holen gegebenenfalls eine Referenzauskunft ein.» Ein Blick auf das Profil von Kandidaten auf Social-Media-Plattformen gehört nicht zu den Abklärungen – «ein persönlicher Kontakt ist viel aufschlussreicher als die Fotos von den letzten Ferien oder einer Familienfeier.»

Mit wem es einen persönlichen Kontakt gibt, legt das HR nicht alleine fest. Die ausgesuchten Dossiers werden an die jeweiligen Linienvorgesetzten zur weiteren Evaluation weitergeleitet. «Unsere Führungskräfte entscheiden, welche Kandidaten sie persönlich kennenlernen möchten.» In den meisten Fällen werden die Erstgespräche zusammen mit dem HR geführt.

Auch diese Bewerbungsgespräche sind KMU-like, Fangfragen und psychologische Tricks gibt es nicht. «Bei unseren Fragestellungen konzentrieren wir uns darauf, die Kandidaten bestmöglichst kennenzulernen», erklärt Jeannine Merten. «Wir versuchen, die Gespräche in einer entspannten und lockeren Atmosphäre abzuhalten, dadurch müssen wir die Kandidaten nicht aus der Reserve locken, sondern kommen in einen ungezwungenen Dialog.» Erfahrungsgemäss könne in einer entspannten Atmosphäre über alle relevanten Fragen gesprochen werden, dadurch erhalte das Unternehmen ein klares Bild von den Kandidaten – «und der Kandidat auch von unserem Unternehmen».

Text: Philipp Landmark
Bild: Marlies Thurnheer

Kompetenzen und Kulturen in Einklang bringen

Nellen & Partner bringt hoch qualifizierte Fachleute und Manager mit anspruchsvollen Arbeitgebern zusammen. Ein Prozess, in dem sich beide Seiten bemühen müssen, sagt Inhaber Roger Nellen, sonst gebe es keine erfolgreiche Stellenbesetzung.

Roger Nellen, Sie vermitteln ihren Kunden Führungskräfte und Fachspezialisten. Wissen denn die Unternehmen überhaupt, wen sie wirklich suchen? Oder müssen Sie erst das gesuchte Profil klären?

Wir suchen nicht nach einem bestimmten Jobprofil, sondern nach konkreten Kompetenzen. Es gibt Firmen, die sehr genau wissen, was für eine Qualifikation und welche Persönlichkeit sie für eine Funktion und ihre Kultur benötigen. Andere Firmen jedoch müssen zuerst etwas reflektieren. Wir unterstützen sie mit unseren Fragen dabei, den Kern der zu besetzenden Position herauszuschälen. Das Jobprofil ist nur der vordergründige Teil einer Vakanz, oftmals gibt es unbewusste Erwartungen oder auch Lücken, die zu füllen sind.

Sie knobeln also an einer Gleichung mit mehreren Unbekannten.

Gerade in Zukunft werden Unternehmen häufig eine Art Profil suchen, für das es noch keine Jobbezeichnung gibt. Da gilt ein Skill-basierter Ansatz: Wir müssen darauf fokussieren, welche Kompetenzen und Fertigkeiten es braucht, um den Job erfolgreich auszufüllen – und weniger, wie die Funktion heisst.

Wenn Sie die Kompetenzen entdeckt haben – was gibt es noch zu klären?

Ziel bei jeder Besetzung ist ein stimmiger Dreiklang: die Passung der Person auf die Organisation, auf die Aufgabe und in die Unternehmenskultur. Grundsätzlich ist es wichtig, dass man ein klar definiertes Anforderungsprofil mit dem Kunden erarbeitet und verabschiedet hat. Wir müssen aber zuerst verstehen, wie eine Organisation funktioniert. Das ist eine wichtige Voraussetzung.

Vor 20 Jahren noch war ein Bewerber ein Bittsteller, heute streut man bald Rosenblätter in den Gang, wenn jemand zu einem Bewerbungsgespräch erwartet wird. Haben sich die Machtverhältnisse von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer verschoben?

Diese Erfahrungen haben wir gemacht. Letztlich braucht es aber beide Seiten, beide müssen Anstrengungen unterneh-

men, um eine erfolgreiche Stellenbesetzung zu erreichen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich also gegenseitig bewerben.

Muss ein Arbeitgeber Imagepflege betreiben?

Heute muss ich als Arbeitgeber gezielt «Employer Branding» betreiben. Ich muss wissen, wer meine Zielgruppe ist, wo diese zu finden ist, was diese erwartet und wie ich die Stelle incentivieren kann, damit sie attraktiv ist, um diese Zielgruppe zu gewinnen. Ich muss mir überlegen, welches Image ich als Arbeitgeber im Markt draussen habe, wie man über mich spricht und wie das bei meiner Zielgruppe ankommt. Ich brauche Präsenz auf den wichtigsten Social-Networking-Plattformen und muss von mir erzählen, und das auf authentische Art.

Coachen Sie Firmen, wie sie attraktiver für Spitzenkräfte werden könnten?

Ja, wir machen das situativ und auf Anfrage. Um sich im «War for Talents» zu behaupten, ist das ein Thema mit hoher Dringlichkeit, das die Disziplinen Marketing, HR und BWL verknüpft. Gerade KMU kämpfen mit einigen unternehmensspezifischen Besonderheiten wie etwa der durch die Grösse häufig fehlenden Visibilität am Markt. So hat beispielsweise ein Hidden Champion im Rheintal deutlich weniger Ressourcen und Know-how, um Top-Talente auf sich aufmerksam zu machen. Er muss bereit sein, in der Rekrutierung kreativere und unkonventionellere Wege zu gehen. KMU können sehr spannende Arbeitgeber sein, da sie viele Qualitäten mitbringen, welche die Forderungen der jungen Generationen erfüllen. Es gilt, diese herauszuarbeiten und zu kommunizieren.

Wenn die Aufmerksamkeit einmal da ist: Wie kann ein Arbeitgeber punkten? Früher bot man Geld und Goodies, heute muss man schon ein Rundum-Wohlfühl-Programm machen.

Nun, vielleicht nicht gerade ein Wohlfühl-Programm, ich würde es jedenfalls nicht so bezeichnen. Man muss immer im Auge behalten, dass man Extras, mit denen man neue

A full-length portrait of Roger Nellen, a middle-aged man with glasses, smiling. He is wearing a blue checkered suit jacket and trousers over a light blue button-down shirt and a brown leather belt. He stands in front of a wooden door with a decorative metal grille on the left and a stone pillar on the right.

Roger Nellen:

Stimmiger Dreiklang.

Roger Nellen gründete 1992 sein Executive-Search-Unternehmen Nellen & Partner. An den Standorten St.Gallen und Zürich werden jährlich rund 130 Mandate betreut.



Tradition

Wir setzen Ideen flexibel und effizient um. Printmedien, die Aufmerksamkeit erzeugen – vom Unikat bis zur Grossauflage.

Innovation

Erweitern Sie Ihren Horizont und tauchen Sie ein in neue, moderne Welten. Wir bieten umfassende und individuell ausgerichtete Systemlösungen für komplexe Leistungsansprüche.



Einzigartigkeit

Neues entwickeln und vorantreiben bringt uns weiter – und oft einen Schritt voraus. Personalisierte Drucksachen und Karten für jeden Anwendungsbereich, exakt auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt.

Vielseitigkeit

Die Möglichkeiten der Umsetzungen sind fast grenzenlos. Wir setzen Ihre Werbebotschaft optimal in Szene – sowohl Indoor als auch Outdoor.



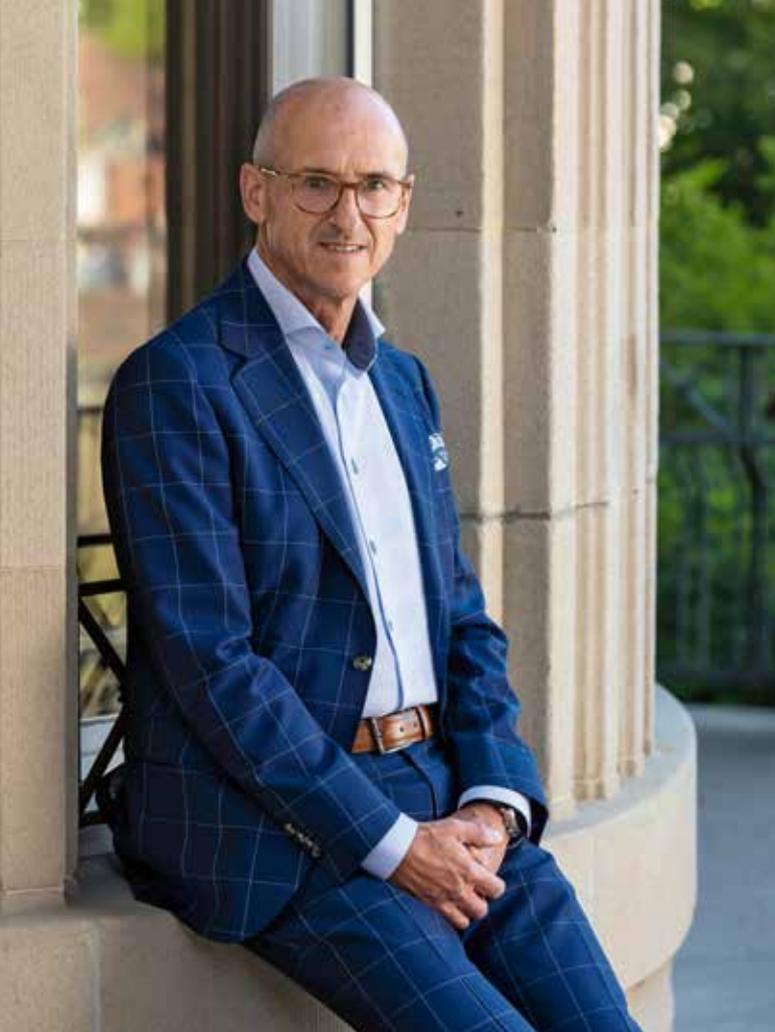
*Wir sehen Ihren Vorteil
in unseren Kompetenzen.*



SHELLENBERGGRUPPE

Das innovative Familienunternehmen für Printmedien und digitale Kommunikationslösungen – schweizweit vertreten.

+41 44 953 11 11
schellenberggruppe.ch



Roger Nellen:
KMU können sehr spannende Arbeitgeber sein.

Mitarbeiter locken will, auch den bestehenden Angestellten anbieten kann. Wichtiger als materielle Goodies ist der Sinn der Tätigkeit. Potenziell wertvolle Mitarbeiter wünschen sich anspruchsvolle, vielseitige Tätigkeiten, bei denen sie sich einbringen können. Sie möchten Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven sehen. Gerade für die jüngeren Generationen zählt längst nicht mehr nur die Total Compensation. In Zukunft dürften wohl individuelle Benefits gefragt sein, da ist durchaus etwas Kreativität gefordert. Gut ankommen dürften je nach Firmenkultur kostenlose Eintritte in Co-Working-Spaces, finanzierte Homeoffice-Einrichtungen, Personal Trainer, externe Kindermittagstische oder Hundesitter.

«Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich gegenseitig bewerben.»

Solche Benefits sind noch frisch und eher unkonventionell.

Absolut! Unternehmen müssen sich deshalb fragen: Wie kann ich meinen Arbeitnehmer ideal unterstützen, sodass dieser sein Potenzial für sich und zugunsten der Firma voll erschliessen kann? Dies kann beispielsweise mit einem Beitrag zur Gesundheit, oder zur individuellen Happiness und damit zur Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatleben sein.

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, hat im letzten Jahr an Exklusivität verloren.

Die Pandemie führt auch zu anderen Verschiebungen: Jobs sind heute dann begehrt, wenn sie eine gewisse Sicherheit bieten. Das ist ein Aspekt, der noch vor Corona anders gewichtet wurde. Grosse Unternehmen, die entsprechende Strukturen bereitstellen können und über einen starken Brand verfügen wie auch staatliche Stellen, dürften von dieser Veränderung profitieren und künftig mehr Zulauf generieren. Corona wird so zum Gamechanger.

Wertschätzung wird wichtiger, Status rückt vielerorts in den Hintergrund. Im Finanz- und Treuhandbereich dürften Statussymbole aber weiterhin ein wichtiger Anreiz sein?

Durchaus. Wenn man die Manager-Ebene erreicht hat, arbeitet man auf den Senior-Manager hin, wenn man diese Stufe erklommen hat, möchte man Director werden. Irgendwann an diesem Punkt sagen sich aber auch in dieser Branche etliche Leute, dass sie nicht mehr weiter strampeln und höhere Stufen anstreben wollen. Das ist dann vielleicht der Zeitpunkt, an dem sie den Finanz- und Treuhand-Bereich verlassen und in die Industrie wechseln.

Wenn Sie mit Kunden eine Vakanz besprechen: Versuchen Sie, im Vergleich zu den schon vorhandenen Köpfen komplementäre Profile ins Spiel zu bringen?

Ein nachhaltig gut funktionierendes Team zeichnet sich häufig durch eine gewisse Heterogenität aus; die Teammitglieder ergänzen sich ideal durch unterschiedliche Stärken, Charaktereigenschaften und Herkünfte.

Diversity ist also mehr als ein Schlagwort.

Das Arbeiten in Netzwerken und Teams wird aufgrund der digitalen Transformation künftig in allen Branchen noch wichtiger werden, um nachhaltig Wertschöpfung generieren zu können. Die Materie wird in jedem Geschäft komplexer und es braucht ein breites, vernetztes Wissen, das von einem Individuum alleine immer weniger bereitgestellt werden kann. Damit geht einher, dass Personen mit möglichst unterschiedlichen Persönlichkeiten in Teams standort- und zeitunabhängig interdisziplinär und erfolgreich zusammenarbeiten sollen.

Wenn Sie einer grossen Kanzlei einen neuen Partner vermitteln, wechselt dann gleich ein ganzes Team?

Das kommt vor. Auf diesem Level besteht natürlich die Erwartung, dass der neue Partner ein gewisses Kundenvolumen mitbringt. Deshalb ist es höchst willkommen, wenn gleich ein eingespieltes Team mitkommt.

Sie sagten, dass Sie bei Ihrer Arbeit stets auf die Firmenkultur ihrer Kunden achten. Bringt das nicht grosse Unruhe, wenn Sie ein ganzes Team verpflanzen?

Es braucht ein gutes Onboarding des Teams. Das wird auf der Ebene der Partner diskutiert und sorgfältig vorbereitet. Es gibt intensive Gespräche und gegenseitige Vorstellungen. Ein angenehmer, reibungsloser Wechsel des neuen Teams ist ja im Interesse der bestehenden Kanzlei, darum setzen auch alle Leute alles daran, dass die Neuen einen guten Start haben.

Wenn Sie jemandem eine Top-Kandidatur vermittelt haben: Bleibt der Name auf Ihrer Liste? Muss der neue Arbeitgeber damit rechnen, dass diese Person in wenigen Jahren das nächste tolle Angebot von Ihnen bekommt?

Nein, das ist ein No-Go!

Sicher?

Da halten wir uns konsequent daran, sonst würden wir uns ins eigene Bein schiessen. Es gibt nichts Besseres als langfristige Arbeitsverhältnisse als Referenz. Wenn man nach drei oder fünf Jahren nachfragt und sowohl die Organisation als auch die vermittelte Person happy mit diesem Match sind, dann haben wir einen guten Job gemacht. Davon profitieren wir viel mehr, eine geglückte Vermittlung generiert uns auch wieder neue Mandate.

Also befassen Sie sich nie mehr mit dieser Person?

Es ist dann etwas anderes, wenn diese Person von sich aus zu uns kommt und sagt, ich habe keine Perspektiven mehr, mir gefällt es nicht mehr – vielleicht, weil es einen Vorgesetztenwechsel gab oder das Unternehmen reorganisiert wird. Wenn diese Person von sich aus kommt, dann ist sie ein Kunde, und wir betreuen sie gerne.

Auch wenn Sie eine von Ihnen vermittelte Person nicht wieder angehen – Ihre Mitbewerber werden es tun.

Gute Leute fallen auf und hinterlassen Spuren, etwa mit Publikationen oder Auszeichnungen. Klar bekommen die auch entsprechende Anfragen.

Wie können Sie sich von Ihren Mitbewerbern abheben? Auch die haben ja Erfahrung, Netzwerke, Expertise.

Der Markt ist hart umkämpft, und unsere Mitbewerber machen auch einen guten Job. Wenn man wie wir 20 oder 30 Jahre die Arbeit gerne macht und die Kandidaten respektvoll als Kunden behandelt, dann hilft das dem Renommee. Darum haben wir einen guten Zugang auch zu Leuten, die andere Anfragen tendenziell abwimmeln. Zudem haben



wir uns spezialisiert und haben ein klares Profil. Daher müssen wir auch die Grösse haben, gelegentlich zu etwas Nein zu sagen. Wenn ein Pharma-Unternehmen kommt und jemanden für die Laborleitung sucht – da haben wir keine Kompetenz, dazu müssen wir stehen. Es ist ein Differenzierungsmerkmal, dass wir als Berater von unseren Fachbereichen etwas verstehen und dort ein Netzwerk haben.

Der Hauptteil Ihrer Tätigkeit spielt sich in der Finanzwelt ab, im Bereich Treuhand mit den «Big Four», sowie im Bereich Recht mit den grossen Kanzleien?

Da kommen noch andere Bereiche dazu. Wir decken beispielsweise mit unseren Fachleuten auch die Wertschöpfungskette der Industrie ab, wo wir Leute für C-Level-Positionen oder ausgesprochene Fachspezialisten vermitteln. Dann sind wir auch im Bau- und Immobilienbereich mit einem Team tätig.

Ihre jeweiligen Mitarbeiter stammen aus den entsprechenden Branchen?

Unsere Leute haben eine ausgewiesene Expertise in den Bereichen, die sie betreuen.

Anzeige



Prozesse
konstant
verbessert.

Wissen schafft Wirkung.

Schweizerisches Institut
für KMU und Unternehmertum



Universität St.Gallen

Weiterbildungen für unternehmerische
Persönlichkeiten aus KMU

kmu.unisg.ch

Charlene Lanter-Dornbierer
CFO und VR-Präsidentin, Willy Dornbierer Transport AG
Absolventin St.Galler Management Seminar für KMU

Sie wissen also, von was sie reden.

Sie haben noch einen weiteren grossen Vorteil: ihr eigenes Netzwerk. Ich selbst bin 27 Jahre im Steuerbereich tätig – man kann sich vorstellen, wie viele Steuerexperten ich kenne und auch wie viele Unternehmungen, die Steuerexperten beschäftigen. Daneben darf ich immer wieder C-Level-Positionen und Verwaltungsratsmandate in unterschiedlichen Branchen besetzen.

«Corona wird zum Gamechanger.»

In der Theorie arbeiten Verwaltungsräte besser, wenn sie heterogen zusammengesetzt sind. In der Praxis scheint da Diversity noch nicht so angekommen zu sein.

Ja, das ist so, und das ist eigentlich schade. Im KMU-Bereich haben wir in der Ostschweiz viele tolle Unternehmen, doch trifft man noch häufig an, dass im Verwaltungsrat der eigene Treuhänder sitzt, plus ein Kollege, den man persönlich kennt und dem man vertraut.

Können Sie das ändern?

Wenn wir ein Mandat zur Suche eines VR-Mitglieds bekommen, wurde ein wichtiger Schritt schon gemacht. Der Grund für den Auftrag ist nämlich oft, dass das Unternehmen bewusst niemanden aus dem eigenen Netzwerk will. Gesucht wird eine unabhängige Person – und oft explizit eine Frau.

Wieso hat es noch wenige Frauen in Verwaltungsräten? Gibt es zu wenige, oder kennt man zu wenige?

Wir haben viele Anfragen von Männern, die offensiv deklarieren, dass sie an einer VR-Funktion interessiert sind. Frauen funktionieren anders und sind da zurückhaltender. Deshalb müssen wir von unserer Seite her mehr Anstrengungen unternehmen und selber aufmerksam bleiben. Wir sind jedenfalls in der Lage, geeignete Frauen zu identifizieren und zu gewinnen: Wir haben einen eindrücklichen Pool an qualifizierten Frauen, die für Verwaltungsratsfunktionen prädestiniert sind.

Egal für welche Funktion, Sie müssen immer den perfekten Kandidaten aus dem Hut zaubern. Gelingt das?

Wenn für eine Stellenbesetzung noch eine finale Kandidatur bleibt, aber man von dieser Person doch nicht restlos überzeugt ist, dann muss man das dem Kunden offen kommunizieren. Allenfalls muss man einen Restart machen und die ganze Suche wiederholen – das ist mühsam und aufwendig, doch mittel- und langfristig lohnt sich das. Wenn man einen Abschluss trotz Zweifeln durchzieht, wird sich das über kurz oder lang rächen. Der Kunde wird enttäuscht sein, wenn man ihm eine zweifelhafte Kandidatur unterjubelt. Vielleicht bekämen wir noch zweite Chance, aber wenn wieder so etwas passiert, sind wir draussen. Darum lohnt sich das nicht.

Wirtschaft und Politik!



In den letzten Monaten wurde sichtbar, dass die «Wirtschaft» kaum mehr eine Lobby hat. Was würden wir täglich essen und trinken, wenn es die Wirtschaft nicht gäbe? Welche Ferien würden wir ohne Beherbergungsmöglichkeiten, Restaurants und Freizeitangebote machen? Wie sähe der Haushalt der öffentlichen Hand ohne die Steuereinnahmen der Unternehmen aus?

Und dennoch leben viele in der Meinung, die Interessen der Wirtschaft seien vernachlässigbar. Uns ginge es doch gut. Richtig, doch woher kommt unser wirtschaftlicher Erfolg? Durch engagierte Unternehmerinnen und Unternehmer, innovative und flexible Firmen, leistungsorientierte Mitarbeitende, wirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen und historisches Glück!

Entwicklung fördern

Unsere Vorfahren stellten die richtigen Weichen, sodass aus der agrarischen Eidgenossenschaft ein hoch entwickeltes und wettbewerbsfähiges Dienstleistungs-, Gewerbe- und Industrieland wurde. Mittels einer geschickten Wirtschafts- und Aussenwirtschaftspolitik konnten Märkte geöffnet und beliefert, heimische Arbeitsplätze geschaffen und der allgemeine Wohlstand gefördert werden. «Wenn es den Unternehmen gut geht, geht es uns allen gut», hiess die allseits verinnerlichte Devise.

Interessen artikulieren

Davon ist nicht viel übrig geblieben. Wer heute für die Interessen der Wirtschaft einsteht, wird belächelt. Andere Themen gelten als gesellschaftlich und politisch vorrangiger. Okay, akzeptiert, so ist die Politik! Doch alles hat seinen Preis. Reagieren doch Unternehmen auf Hindernisse anders als die um Aufmerksamkeit ringenden Parteien. Firmen organisieren sich im Stillen neu. Wirtschaftliche Folgen werden erst Jahre später sichtbar. Artikulieren wir deshalb, was die «Wirtschaft» im Sinne einer florierenden «Volkswirtschaft» benötigt und stehen wir als Unternehmerinnen und Unternehmer tatkräftig dafür ein.

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

Wie Covid-19 die öffentlichen Haushalte trifft

Eine aktuelle Studie von PwC untersucht die finanziellen Auswirkungen der Pandemie auf die öffentlichen Haushalte. Sie befürchtet etwa Steuereinnahmen bei den juristischen Personen von 15 bis 25 Prozent sowie einen Schuldenschub bis 2023 bei Kantonen um rund 35 Prozent – und bei den Städten und Gemeinden sogar von über 70 Prozent.

Die neue Studie «Covid-19 schlägt hohe Wellen in den öffentlichen Haushalten» von PwC untersucht die finanziellen Auswirkungen der Pandemie auf Kantone, Städte und Gemeinden und erläutert, welche konkreten Folgen aus der Pandemie resultieren.

Steuereinnahmen brechen deutlich ein

Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Während die Etats 2020 u. a. einen Umsetzungseffekt aus der Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) belasten, schlägt sich im Finanzhaushalt 2021 die Pandemie dann definitiv nieder. Die Ertragseinbußen von juristischen Personen (-23 Prozent bei Kantonen, -16.6 Prozent bei Städten) sind dabei stärker ausgeprägt als jene von Privatper-

sonen (-1.1 Prozent bei Kantonen; -1.6 Prozent bei Städten). Das dürfte damit zusammenhängen, dass die Unternehmen den finanziellen Risiken von Covid-19 stärker ausgesetzt sind als Private. Diese erhalten zum Beispiel Kurzarbeitsentschädigungen oder werden bei Kündigung durch behördliche Institutionen wie die Arbeitslosenversicherung oder das Sozialamt aufgefangen. Ab 2022 rechnen die Studienteilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation.

Schuldenwelle rollt an

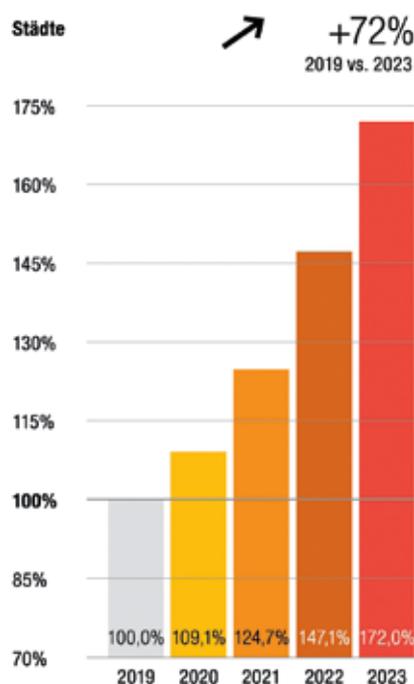
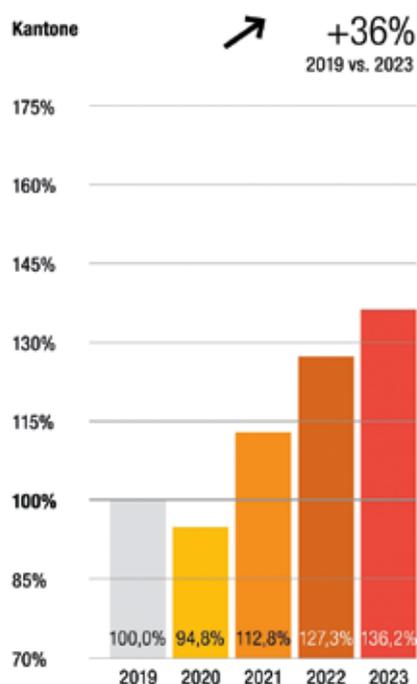
Die Studienteilnehmer rechnen für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit +36 Prozent, Städte mit +72 Prozent von 2019 bis 2023, vgl. Grafik). Nebst sinkenden Einnahmen sind auch Covid-



Roland Schegg, Mitautor der Studie und Director bei PwC Schweiz in St.Gallen.



Martin Engeler, Mitautor der Studie und Senior Manager bei PwC Schweiz in St.Gallen.



Für die kommenden Jahre rollt eine Schuldenwelle an.

bedingte Mehrausgaben dafür verantwortlich. Bei den Kantonen steigen diese Mehrausgaben sprunghaft an, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich. Erstere sehen dafür ihre Welle an Mehrausgaben auch schneller wieder abebben. «Das weist darauf hin, dass die Kantone ihre Rolle stärker im Ergreifen von einmaligen Sofort- oder Härtefallhilfen sehen. Die Städte/Gemeinden hingegen sind längerfristig mit den Auswirkungen von Covid-19 insbesondere vor Ort beschäftigt. Die Umsetzung entsprechender Massnahmen belastet ihre Haushalte daher über mehrere Jahre», sagt Roland Schegg, Mitautor der Studie und Director bei PwC Schweiz.

Kantone leisten Nothilfe, Städte Langzeitunterstützung

Bei den Kantonen ebbt die Welle an Mehrkosten durch Covid-19 voraussichtlich deutlich schneller ab als in den Städten/Gemeinden. Da es sich bei den Kantonen vor allem um Einmalbeträge handelt, geht dieser Kostenblock hier rasch, bei den Kommunen hingegen nur schleppend zurück. Die Gesundheit stellt einen Hauptkostenblock dar. Insgesamt wirken sich die Kostentreiber von Covid-19 länger auf die Städte aus als auf die Kantone.

«Das ist wahrscheinlich auf die Rollen- und Aufgabenverteilung von Bund, Kantonen und Städten/Gemeinden im Rahmen der Covid-Programme zurückzuführen», sagt Martin Engeler, Mitautor der Studie und Senior Manager bei PwC Schweiz. Während der Bund sich als Ermöglicher und Ideengeber sieht, übernehmen die Kantone die Rolle der Feuerlöcher und Nothelfer. Die langfristige Umsetzung der Unterstützungsmassnahmen bleibt vor Ort in der Verantwortung der Kommunen.

Haushaltsstabilisierung setzt bei Effizienz- und Leistungsthemen an

Kurz- und mittelfristig rücken Themen der Effizienz- und Leistungsüberprüfung in den Fokus. Zum Beispiel hat die Pandemie in den Verwaltungen ähnlich wie in der Privatwirtschaft einen Digitalisierungsschub ausgelöst.

Langfristig nehmen sich die Befragten eher struktureller Themen wie dem Steuerfuss oder der Investitionsallokation

an. Steuererhöhungen werden von der Mehrheit der Studienteilnehmenden nicht als probates Mittel gewertet, um den Steuerausfällen durch Covid-19 zu begegnen.

Etats werden häufig ohne Investitionszyklen oder Szenarien geplant

Nur wenige öffentliche Gemeinwesen wenden eine integrierte Finanzplanung für die nächsten zehn und mehr Jahre an (27 Prozent der Kantone; 18 Prozent der Städte). Üblich ist ein klassischer Fünf-Jahres-Plan mit Erfolgs- und Investitionsrechnung. Dies, obwohl der Nutzungshorizont von Investitionen weit über fünf Jahre hinausreicht. Fast die Hälfte der Studienteilnehmer (40 Prozent der Kantone; 44 Prozent der Städte) wendet ebenfalls keine Szenarienplanung an. Eine solche zeigt Finanzierungslücken auf und beschreibt, was passiert, wenn sich Annahmen ändern. Die gängigen Finanzplanungs-Instrumente der öffentlichen Gemeinwesen sind damit wenig geeignet, um den Einfluss von tiefgreifenden Veränderungen wie einer Pandemie zu adressieren.

Über die Studie

Die Studie «Covid-19 schlägt hohe Wellen in den öffentlichen Haushalten» von PwC Schweiz wurde im März/April 2021 mithilfe eines strukturierten Online-Fragebogens (in Zusammenarbeit mit dem Schweiz. Städteverband SSV) und ergänzenden persönlichen Interviews durchgeführt. Sie untersucht die finanziellen Auswirkungen der Pandemie auf Kantone, Städte und Gemeinden. Für einen vertieften Einblick in die Praxis enthält die Studie verschiedene Interviews mit Regierungs- und Finanzdirektionsmitgliedern. Altregierungsrat Andreas Rickenbacher nimmt eine abschliessende Beurteilung der Studienresultate vor. Die gesamte Studie kann als PDF heruntergeladen werden: www.pwc.ch/public-finance

Wo Kunst und Design zusammenkommen

Die italienischen «Boffi»-Küchen gelten weltweit als Rolls-Royce unter den Küchen. Das Angebot wurde in den letzten Jahren um Bäder und Möbel erweitert. Das einzige Boffi-/DePadova-Studio der Ostschweiz steht in Frauenfeld. Die Inhaber Jasmin und Swen Dünhofen haben sich nun mit der Kunstvermittlerin Myriam Waldvogel von der Next-Art Kunst GmbH aus Staad zusammengetan. Die Kooperation ist eine Win-win-Situation für beide Unternehmen – und für die vertretenen Künstler.

Jasmin und Swen Dünhofen, Myriam Waldvogel: Wie ist die Idee entstanden, zusammenzuarbeiten?

Jasmin Dünhofen: Die Wege von Myriam und mir haben sich schon vor vielen Jahren in der Geschäftswelt gekreuzt. Schon die seinerzeitige Zusammenarbeit war von Vertrauen und Offenheit geprägt. Durch die sozialen Medien wurde ich auf Myriams Next-Art aufmerksam – und rasch war klar, dass es ein spezielles gemeinsames Projekt geben soll.

Und wie sieht diese Zusammenarbeit konkret aus?

Swen Dünhofen: Unser Boffi-Studio bietet eine repräsentable Ausstellungsfläche für Next-Art. Im Gegenzug wird das edle Studio mit attraktiver Kunst ergänzt. Next-Art und Boffi profitieren also gleichermassen – und die Kunstschaffenden haben eine neue Art von Galerie, die meines Wissens einzigartig ist in der Ostschweiz. Sie bekommen also eine weitere Plattform, auf der sie ihre Werke präsentieren können.

Wird dabei die Kunst passend zur Einrichtung ausgewählt oder umgekehrt?

Jasmin Dünhofen: Die Kunstwerke werden auf die präsentierte Boffi-Kollektion abgestimmt. Die Idee ist es, dem Kunden ein abgerundetes Raumkonzept anzubieten und ihm damit zu veranschaulichen, dass er sich auf eine persönliche und individuelle Beratung verlassen kann. Das breit abgestimmte Angebot an Kunst repräsentiert zudem die gegenseitige Vielseitigkeit.

Schönheit liegt ja immer auch im Auge des Betrachters. Wer hat das letzte Wort, wenn es um die Entscheidung geht, welches Kunstwerk jetzt wo aufgehängt wird?

Swen Dünhofen: Es wird abgewechselt. Da Jasmin und Myriam in der Regel derselben Meinung sind, haben sie allerdings etwas überhand... (lacht). Die Kunstwerke werden aber laufend ersetzt oder umplatziert. Aber auch das wird ganz unkompliziert zu dritt besprochen und entschieden.

Aber es gab schon Diskussionen?

Jasmin Dünhofen: Klar gab es zum Start der Installation der Kunstwerke Debatten und sogar schlaflose Nächte. Das war wichtig und hat gezeigt, mit wie viel Ambition wir alle dabei sind. Aber es waren sich sehr schnell wieder alle einig, das Resultat kann sich sehen lassen, und alle sind glücklich.

Die Produktpalette von Boffi/DePadova, die Boffi-Küchen, -Bäder und -Möbelsysteme sind auch preislich im Premiumsegment angesiedelt. Auch die Kunst, die Myriam Waldvogel vermittelt, gehört in diesen Bereich. An wen richtet sich Ihr Angebot vornehmlich?

Swen Dünhofen: Das Angebot von Boffi/DePadova befindet sich in der Tat im höheren Preissegment. Die meisten Kunden kommen zu uns, weil sie eine Komplettlösung suchen. Küche, Bäder, Wohnräume – alles soll aufeinander abgestimmt sein. Um dies zu erreichen, planen wir ein Gesamtkonzept, das Funktion, Materialien sowie Proportionen berücksichtigt. Myriam Waldvogel: Es stimmt nicht unbedingt, dass unsere Kunstwerke nur im höheren Preissegment angesiedelt sind. Da kenne ich ganz andere Preise von Kunstschaffenden! Wir haben nebst sehr bekannten Namen auch aufstrebende Künstler dabei. Die ausgestellten Kunstwerke sollen ja nebst dem Kunstsammler auch den Kunstbegeisterten ansprechen.

Eine «herkömmliche» Küche folgt meist dem Leitsatz: Form follows Function. Sie ist also vor allem darauf ausgelegt, praktisch zu sein. Können Designerküchen wie die von Boffi auch praktisch sein, oder geht's hier nur um die Ästhetik?

Swen Dünhofen: Boffi arbeitet Jahre an einem neuen Modell, bevor dieses präsentiert wird. In Zusammenarbeit mit international bekannten Designern und Architekten wie Piero Lissoni, Norbert Wangen oder Zaha Hadid gelingt es Boffi, ausnahmslos Meisterwerke zu kreieren, die nicht nur in der



Myriam Waldvogel, Jasmin und Swen Dünhofen: Abgerundetes Raumkonzept.

Ästhetik herausragen, sondern auch praktisch überzeugen. Beispielsweise ist die Küchenserie «Hide» mit versenkbaren Türen ausgestattet. Der Gestaltungsspielraum erweitert sich dadurch enorm. Auch die cleveren Innenleben der Schubladen werden jeden Küchenliebhaber ins Staunen bringen.

Die Next-Art Kunst GmbH ist eigentlich eine Online-Galerie. Wieso jetzt die Ausweitung ins reale Leben?

Myriam Waldvogel: Ich habe zum Start der Next-Art den Online-Weg gewählt, weil ich hier durch die Next AG meines Lebenspartners perfekt unterstützt wurde. Zudem wollte ich zuerst Erfahrungen sammeln und schauen, was alles auf mich zukommt. Schnell war ich offen für Neues – und dank meinem grossen Netzwerk sind in den vergangenen Monaten coole Projekte zusammengekommen. Gestartet hat es mit dem Optikergeschäft Platzhirsch und dem Brautmodegeschäft Liluca in St.Gallen; laufend sind weitere schöne Projekte in der Ostschweiz hinzugekommen. Das nächste ist die Umsetzung einer tollen Idee zusammen mit Geschäftsführer Ralph Bleuer von der Papeterie Markwalder, ebenfalls an bester Lage in St.Gallen. Wenn man in der Ostschweiz den einen oder anderen kennt, dann läuft es fast wie von selbst!

Sie haben namhafte Künstler in ihrem Portefeuille. Ist auch geplant, Events mit diesen in Frauenfeld durchzuführen?

Myriam Waldvogel: Selbstverständlich! Sobald es die Corona-Situation wieder zulässt, werden das Boffi-/De Padova-Studio und die Next-Art Events durchführen. Mit

Maske und ohne ein feines Häppchen zu geniessen, würde es doch nur halb so viel Freude machen.

Den Kunstwerken von Next-Art und den Möbeln von Boffi ist eines gemeinsam: In ihnen steckt viel Handarbeit. Gibt es sonst noch Überschneidungen?

Jasmin Dünhofen: Ja. Next-Art und Boffi legen höchsten Wert auf Qualität und Einzigartigkeit. Zudem sind Passion, Begeisterung und Fachwissen die Grundvoraussetzungen, um unsere Kunden glücklich zu machen. Wir wollen zuerst wissen, was der Kunde wünscht und braucht, bevor wir ihm etwas verkaufen. Schliesslich soll er lange daran Freude haben – sei es nun eine Küche, ein Möbelstück oder ein Kunstwerk.

Auf was soll bei der Auswahl der Inneneinrichtung und Kunst speziell besonders geschaut werden?

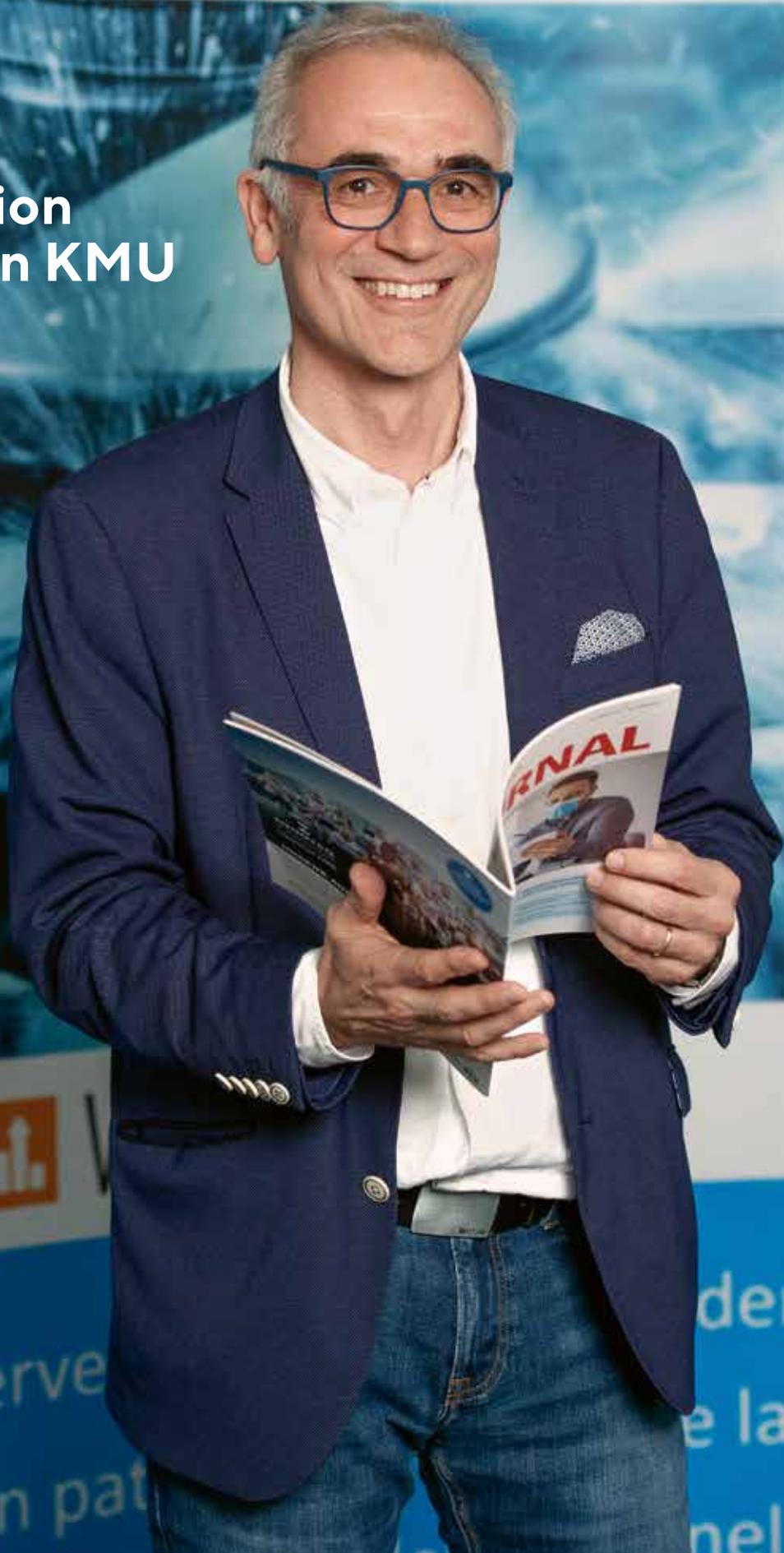
Swen Dünhofen: Weniger ist mehr! Überfüllen Sie Wohnräume nicht, sondern geben Sie jedem Einrichtungsgegenstand und Kunstobjekt den nötigen Platz, um seine Wirkung perfekt zu inszenieren. Mit Wiederholungen beispielsweise in Farben, Formen oder Leuchtkörpern bekommt Ihr Heim Energie und Harmonie. Setzen Sie mit Accessoires Ihre persönlichen Highlights oder passen Sie diese der Saison an.

Text: Stephan Ziegler
Bild: Thomas Hary

SWISSMECHANIC

Jürg Marti:

**Innovation
zwischen KMU
fördern.**



Die MEM-Branche auf Aufholjagd

Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie hat sich im ersten Quartal 2021 von den Rückgängen des letzten Jahres infolge der Corona-Pandemie weitgehend erholt. In der Ostschweiz ist die MEM-Industrie die grösste industrielle Arbeitgeberin und zählt zu den bedeutendsten Exportbranchen der Region. Eric von Ballmoos, Ostschweizer Vorstandsmitglied von Swissmem, und Jürg Marti, Direktor von Swissmechanic, dem Arbeitgeberverband der KMU in der MEM-Branche, kämpfen mit verschiedenen Herausforderungen.

«Die MEM-Branche ist definitiv in der Erholungsphase angekommen», freut sich Swissmechanic-Direktor Jürg Marti. Dies gelte in der Ostschweiz genauso wie in der restlichen Schweiz. Das aktuelle Wirtschaftsbarometer von Swissmechanic zeigt denn auch, dass die befragten Mitgliedunternehmen das Geschäftsklima im April 2021 wieder als neutral einstufen, während es im Januar noch als klar negativ bewertet wurde.

«Investitionsgüter, primär im Maschinenbau, haben mehr gelitten als die übrigen Branchen.»

«Man muss sich aber bewusst sein, dass der Fall der MEM-Branche letztes Jahr sehr tief war», betont Marti. Für die Ostschweiz schätze BAK Economics, dass die Bruttowertschöpfung der MEM-Branche 2020 um rund zehn Prozent einbrach, während es im Durchschnitt der Ostschweizer Branchen «nur» drei Prozent waren. «Es gibt für die MEM-Branche also viel aufzuholen – und die Erholung ist noch längst nicht abgeschlossen», hält Marti fest. Dies bestätigt auch Eric von Ballmoos, Vorstandsmitglied von Swissmem. «Tendenziell haben Investitionsgüter, primär im Maschinenbau, sicher mehr gelitten als die übrigen Branchen», so von Ballmoos. Dies bestätigt auch Jürg Marti. «Am wenigsten betroffen war in der Ostschweiz die Metallindustrie, am stärksten der Fahrzeugbau, während die Elektroindustrie und der Maschinenbau eine Mittelposition einnahmen.» Insgesamt war die MEM-Branche in den verschiedenen Regionen der Ostschweiz ähnlich stark von der Krise betroffen, sind sich Marti und von Ballmoos einig. «Im laufenden Jahr zum Beispiel dürfte der Aufschwung der MEM-Branche

im Kanton Appenzell Ausserrhoden gebremst verlaufen. Ein Faktor ist, dass Huber+Suhner den Standort Herisau redimensioniert», so Marti.

Mehr Aufträge, stabile Beschäftigung

Dass sich die Branche langsam erholt, zeigen auch die aktuellen Zahlen: Die MEM-Exporte haben gemäss Swissmem-Statistiken im 1. Quartal 2021 gegenüber dem Vorjahresquartal um 3,3 Prozent zugenommen. Die Exporte in die EU sind um 8,1 Prozent gestiegen, jene nach Asien um 2,5. Die Exporte in die USA waren mit -2,7 Prozent noch leicht rückläufig. Bei den Subbranchen legte der Maschinenbau um 2,6 Prozent zu, Metalle um 11,6 und die Elektrotechnik/Elektronik um 2,2 Prozent. Nur die Präzisionsinstrumente verloren 1,7 Prozent.

Für das 2. Quartal zeigen sich die MEM-Unternehmen optimistisch. Swissmechanic hat die Unternehmen diesbezüglich nach ihren Erwartungen befragt. «Die Unternehmen rechnen mit einer starken Steigerung der Aufträge und Umsätze gegenüber dem Vorjahresquartal», sagt Jürg Marti.

«Auch auf dem Arbeitsmarkt zeichnet sich für die MEM-Branche eine Entspannung ab», so Marti. Letztes Jahr musste die Branche trotz Kurzarbeitsentschädigung Arbeitsplätze abbauen, auch in der Ostschweiz. «Für dieses Jahr rechnen wir damit, dass in der Ostschweizer MEM-Branche dem fortgesetzten Stellenabbau bei einigen Unternehmen ein Stellenaufbau bei anderen Firmen gegenübersteht, die Beschäftigung insgesamt also nicht weiter sinkt.»

Lieferketten bereiten Sorge

Der stark exportorientierten MEM-Branche bereiten die Lieferketten nach wie vor Sorgen. «Im April 2021 haben 43 Prozent der befragten KMU der Schweizer MEM-Branche angegeben, dass Unterbrüche in den Lieferketten ihre Tätigkeit beeinträchtigen», hält Marti fest. Das stellt eine starke Zunahme gegenüber Januar 2021 dar (23 Prozent) und ent-

spricht praktisch dem Vorjahreswert. «In den Lieferketten knirscht es momentan also gewaltig.»

Verantwortlich dafür seien konjunkturelle Aufholeffekte in globale Verschiebungen in Konsum- und Produktionsmustern. Diese führen zu internationalen Kapazitätsengpässen im Frachthandel und zu Engpässen bei der Verfügbarkeit von Rohmaterialien und Vorleistungsgütern wie z. B. Mikrochips. Dies macht sich auch in den Preisen bemerkbar. «Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Engpässe nur temporärer Natur sind und die MEM-Branche bremsen, aber nicht ausbremsen», so Marti.

«Die Erholung ist noch längst nicht abgeschlossen.»

Fachkräfte- und Lehrlingsmangel entgegenwirken

Ein weiteres Sorgenkind der MEM-Branche ist der Fachkräftemangel. «Dies ist wohl die grösste Herausforderung, die zu bewältigen ist», betont Eric von Ballmoos. Gerade in technischen Berufen war auch 2020 die Zahl der Vakanzen höher als jene der Stellensuchenden. Aufgrund Covid-19 sei die Thematik bei einigen Unternehmen kurzfristig und verständlicherweise in den Hintergrund gerückt, was die Situation zusätzlich belastete, so von Ballmoos. «Die demografische Entwicklung dürfte die Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen, weil mehr Arbeitskräfte in Pension gehen, als aus dem Nachwuchs nachrücken», befürchtet Jürg Marti.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, spannen die beiden Verbände Swissmechanic und Swissmem zusammen. «In diesem Bereich werden in der Tat grosse Anstrengungen unternommen», betont Eric von Ballmoos. So gibt es denn auch verschiedenen Ansätze wie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus. Bei der Gewinnung neuer Fachkräfte spielen Lernende eine wichtige Rolle. «Swissmem sensibilisiert die Mitglieder, dass die Anstellung von Lernenden sowie die Weiterbildung generell wichtig sind und unterstützt die Mitglieder in vielen Belangen», erklärt von Ballmoos.

Unter dem Projektnamen «Futuremem» arbeiten die beiden Verbände an der Berufsreform der acht technischen beruflichen Grundbildungen. «Die MEM-Berufe werden so den aktuellsten technischen Entwicklungen und den Entwicklungen der Branche angepasst», sagt Marti.

Junge Leute ansprechen

«Eines der Ziele ist auch, mit den MEM-Berufen mehr junge Leute und insbesondere auch junge Frauen anzusprechen», so Marti weiter. Kindern und ihren Eltern soll die Faszination für technische Berufe weitergegeben werden. Dazu gibt es «Tüftelworkshops», die teilweise speziell für Mädchen durchgeführt werden und schon die Kleinsten ansprechen.

Zusammen mit Swissmem hat Swissmechanic zudem das Projekt «Faszination Technik» entwickelt. «An einem gemeinsamen grossen Stand können Kindern und Jugendliche die technischen Berufe erleben, in dem sie praktische Dinge unter Anleitung selbst fertigen und mit nach Hause nehmen können», erörtert Marti. Auch sind die Verbände an den Berufsmeisterschaften sehr engagiert, wo gerade die



Polymechaniker regelmässig sehr gut abschneiden. «Sie sind die besten Botschafter für ihren Beruf», ist Marti überzeugt. Informationspotenzial sieht er bei den Lehrkräften der Oberstufe und den Berufsinformationszentren. «Hier bestehen oft Wissenslücken über die MEM-Berufe. Diese gilt es zu schliessen.»

Ostschweiz im Lehrstellen-Mittelfeld

Wie sieht es konkret aus auf dem MEM-Lehrstellenmarkt? «Der Lehrstellenmarkt ist – nicht zuletzt dank dem Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen – relativ krisenresistent. Im Corona-Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge in den MEM-Berufen Automaten/innen, Automatenmonteur/innen, Polymechaniker/innen und Produktionsmechaniker/innen zwar nicht ganz so hoch wie 2019, aber – bis auf die Polymechaniker – höher als 2018», sagt Marti.

Gesamtschweizerisch sind per Ende März 2021 insgesamt – also nicht nur in der MEM-Branche – rund 36 500 Lehrverträge abgeschlossen worden. Die Zahl liegt im Rahmen der Vorjahre. «Hier liegt die Ostschweiz im guten Mittelfeld», so Marti.» Von Ballmoos ergänzt, dass es kein Indiz gebe, dass national die Lehrstellen abgenommen haben. Regionen und Subbranchen unterscheiden sich teilweise. «Einige Unternehmen und Ausbildungszentren sehen sich zudem mit der Herausforderung konfrontiert, dass sie gerne Lernende einstellen möchten, jedoch nicht über genügend geeignete Bewerbungen verfügen.»

Um Jugendliche auf offene Lehrstellen hinzuweisen, ergreifen die Kantone und Branchenverbände Massnahmen –



Eric von Ballmoos:

Weniger Administrativ- aufwand.

insbesondere, um das Matching zwischen dem Angebot der Unternehmen und der Nachfrage der Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt zu verbessern.

Weniger administrative Hürden

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind gute Rahmenbedingungen für die Unternehmen unabdingbar. «Der Kampf um gute Rahmenbedingungen ist ein Dauerthema, bei dem sich Swissmem sehr stark engagiert», betont Eric von Ballmoos. «Da gilt es, der MEM-Industrie keine Bürden aufzuerlegen», erklärt er. «Die besten Rahmenbedingungen sind, wenn man uns mit möglichst wenig Administrativaufwand und tiefen Steuern arbeiten lässt und die Politik ihre Verantwortung übernimmt für eine gute Infrastruktur und gute Grundbildung», bringt er die Anliegen auf den Punkt.

«Wir müssen jederzeit mit EU-Nadelstichen rechnen.»

Dies sieht Jürg Marti ähnlich. Für Swissmechanic als KMU-Verband sei es zudem wichtig, dass nicht nur die Forschung an den Hochschulen unterstützt und gefördert werde, sondern auch das Zusammenspiel von Innovation zwischen den KMU. In diesem Zusammenhang versprechen sich Marti und von Ballmoos auch einiges vom geplanten Innovationspark Ost und dem angedachten Digital Campus Thurgau. «Die Vernetzung von Unternehmen ist ein wesentlicher Treiber

der Innovation und Digitalisierung. Allerdings müssen nun solche Konzepte mit Leben gefüllt werden», fordert von Ballmoos.

Kompromiss mit der EU

Noch nicht konkret abschätzbar ist für die Verbände, was für Folgen das geplante Rahmenabkommen mit der EU für die MEM-Industrie hat. «Bisher hatten wir einen ungehinderten Marktzugang zur EU, künftig gibt es Rechtsunsicherheit über das künftige Verhältnis Schweiz – EU. Wir müssen von der Forschungszusammenarbeit über die Zertifizierung unserer Produkte jederzeit mit Nadelstichen rechnen», befürchtet von Ballmoos. Da würden sich Unternehmen bei Investitionen vermehrt überlegen, ob sie in der Schweiz oder im Ausland investieren, bedauert von Ballmoos. Er hofft denn auch auf einen Kompromiss mit der EU.

Im Gegensatz zu Swissmem hat Swissmechanic das Rahmenabkommen abgelehnt, weil es «das Schweizer Erfolgsmodell geschwächt hätte». «Wir stellen uns eine partnerschaftliche Beziehung mit der EU auf Augenhöhe vor», erklärt Jürg Marti. Für Eric von Ballmoos braucht es jetzt vor allem eins: «Es ist wichtig, dass die Politik den in den letzten Jahren aufgebauten Administrativaufwand der Firmen entlastet, den Arbeitsmarkt flexibler macht, den Marktzugang zu Staaten in Nord- und Südamerika öffnet und eine Negativspirale mit der EU verhindert.»

Text: Tanja Millius

Bilder: Marlies Thurnheer

Gut vernetzt dank Industriesektoren

Die meisten MEM-Unternehmen in der Ostschweiz sind Mitglied bei den Branchenverbänden Swissmechanic oder Swissmem. Bei Swissmem sind die Mitglied-Unternehmen in 27 Industriesektoren unterteilt. Andreas Scherrer, Präsident des Swissmem-Industriesektors Werkzeug- und Formenbau und Inhaber der Werkzeug- und Formenbauspezialistin Bächler Reinli + Spitzli AG in Flawil, weiss, wie Ostschweizer MEM-Unternehmen vom Netzwerk und den Dienstleistungen profitieren können.

Andreas Scherrer, welche Aufgabe haben die Industriesektoren innerhalb von Swissmem?

Die Industriesektoren sind quasi der «Verband im Verband». Konzentriert auf die Bedürfnisse einer klar definierten Interessensgruppe, organisiert er Netzwerkanlässe, bereitet dafür branchenspezifische Statistiken auf, tauscht sich über die aktuelle Marktsituation aus und erstellt Prognosen. Zudem werden Fachseminare und gemeinsame Messeauftritte im Ausland organisiert. Die meisten Industriesektoren sind zudem über einen internationalen Verband organisiert.

Und was bietet «Ihr» Industriesektor ihren Mitgliedern konkret?

Unser Sektor steht allen Firmen offen, die im Bereich Werkzeug- und Formenbau tätig sind. Nebst den erwähnten Dienstleistungen ist es vor allem die Vernetzung mit den anderen Unternehmern, die im Vordergrund steht. Dies kann sehr helfen, wenn man selbst eine Firma führt! Wir treffen uns jährlich mindestens zweimal für einen Austausch zur aktuellen Situation, meist verbunden mit einem Firmenbesuch, bei dem man oft konstruktive Ideen für den eigenen Betrieb mitnehmen kann. Dann bestreiten wir zusammen einige Messen im Ausland, meist über einen Swisspavillon in der Kunststoffindustrie. Zudem organisieren wir jährlich mit der Werkzeugbau-Akademie Aachen ein Fachseminar hier in der Schweiz. International vernetzt sind wir über die Dachorganisation International Special Tooling & Machining Association (ISTMA).

Können Sie etwas zur Bandbreite der Mitglieder sagen?

Diese reicht vom Formenbau im Kunststoffbereich über Werkzeuge zum Stanzen, Feinschneiden und Umformen für Blechteile. Aber auch Schweizer Systemlieferanten für die Branche, Beschichter und Teilehersteller sind bei uns vertreten.

Wie können die Ostschweizer MEM-Mitgliedunternehmen allgemein von Swissmem profitieren?

Swissmem bietet seinen Mitgliedern exklusive Beratungsdienstleistungen im Arbeits-, Wirtschafts- und Exportrecht sowie zu Umwelt- und Energiethemen. Dann unterstützt sie die Firmen bei der Partnersuche in den Fachhochschulen für die Innovationsförderung und bei Innosuisse-Projekten. Zudem hat Swissmem den Leistungsauftrag für die Grundausbildung von acht typischen MEM-Berufen wie zum Beispiel Polymechaniker, Elektroniker, Konstrukteur oder Automatik. Ein Muss für alle Betriebe, die Lehrlinge in diesen Bereichen ausbilden! Auch für die Weiterbildung hat Swissmem mit der Swissmem Academy eine extra auf die Bedürfnisse der MEM-Branche zugeschnittene Fachschule. Nicht zuletzt profitieren alle MEM-Firmen, auch Nichtmitglieder, vom starken politischen Engagement von Swissmem.

«Grosses Potenzial sehen wir beim Rekrutieren von weiblichen Lernenden.»

Welche Sorgen plagen die Mitglieder aktuell am meisten?

Auf dem Höhepunkt der Covid-Krise haben die Fachspezialisten von Swissmem bis zu 600 Beratungen geleistet – pro Woche! Im Zentrum standen Fragen zur Kurzarbeit, zu den Covid-Vorgaben des Bundes sowie sämtliche Fragen rund um das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch rechtliche Fragen rund um die Vertragserfüllung im Exportgeschäft waren in der Zeit von Lieferunterbrüchen und geschlossenen Grenzen aktuell. Das alles ist in angepasster Form auch heute noch aktuell.

Andreas Scherrer:

**Viel Aufklärungs-
arbeit nötig.**





Büchler Reinli + Spitzli AG

Wilerstrasse 98
 CH-9230 Flawil
 Telefon +41 (0)71 394 13 00
 www.brsflawil.ch
 info@brsflawil.ch



Werkzeug- & Formenbau

Werkzeugkonstruktion Spritzgussformen
 MIM- & Druckgussformen Vorrichtungsbau
 Duroplast- & Mehrkomponentenwerkzeuge



Service & Revision

Werkzeug- & Formenservice
 Revision von Fremdformen
 Artikeländerung in Fremdformen



Präzisionsfertigung

Komplette Einsatz- / Ersatzgarnituren
 Spezielle Maschinenbauteile
 Stanz- & Umformtechnik

Der attraktive Arbeitgeber und Ausbildner

Wie wir Ihr Familienunternehmen weiterbringen

Differenzieren oder verlieren! Gerade für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum ein zentraler Gedanke. Wir begleiten Sie zielorientiert auf dem Weg zum Erfolg. Dabei kombinieren wir Kreativität, langjährige Erfahrung, Expertise mit bewährten Instrumenten sowie das breite Netzwerk von PwC.

www.pwc.ch



Erfolg ist keine Frage der Grösse, sondern des Qualitätsanspruchs.

Roland Schegg, Director, Leiter Consulting Familienunternehmen & KMU, PwC Schweiz
 Dr. Martin Engeler, Senior Manager, Consulting Familienunternehmen & KMU, PwC Schweiz



Eine grosse Herausforderung für die MEM-Industrie ist der Fachkräftemangel.

Ja, generell besteht in der MEM-Industrie schon seit einigen Jahren ein Fachkräftemangel. Besonders akut ist es bei Technikern und Ingenieuren. Das hat vor allem demografische Gründe: Zurzeit gehen weit mehr Fachkräfte in Pension, als junge Berufsleute oder Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt nachrücken. Die Corona-Pandemie hat das Problem nur temporär etwas gedämpft. Die Nachfrage nach Fachkräften wird mit dem Aufschwung wieder zunehmen.

Ein weiteres Problem sind fehlende Lehrlinge: Das Angebot ist hier in der MEM-Industrie aktuell grösser als die Nachfrage nach Lehrstellen.

Wir spüren den Rückgang an Nachfragen, steuern aber mit der Teilnahme an verschiedenen Lehrlingsforen und direktem Kontakt mit Schulen in der Region dagegen. Ein grosses Potenzial sehen wir auch beim Rekrutieren von weiblichen Lernenden, weshalb wir z. B. auch bei den Swiss TecLadies mitmachen und jeweils unsere Türen öffnen, damit die interessierten Mädchen zusammen mit ihren Mentorinnen in unserem Betrieb ein Praxisprojekt durchführen können. Zusammen mit der pädagogischen Hochschule St.Gallen haben wir jährlich zwei Projekte, um den angehenden Oberstufenlehrern die Industrieberufe vorzustellen.

Wieso sind denn MEM-Lehrstellen zurzeit weniger gefragt?

Die MEM-Branche hat Imageprobleme, einerseits wegen negativer Berichterstattung in der Presse, andererseits gelten die MEM-Berufe als verstaubt. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Sie selbst haben eine beachtliche Karriere gemacht – vom Lehrling bei Büchler Reinli + Spitzli AG bis zu deren Geschäftsführer und Inhaber. Was empfehlen Sie jungen Leuten heute, wie sie an ihre Karriereplanung herangehen sollen?

Freude, Leidenschaft und Interesse am Beruf, stete Bereitschaft für neue Herausforderungen und Sonderleistungen sowie Durchhaltewille: Das sind die Zutaten für eine erfolgreiche Karriere.

Können Sie sich noch erinnern, warum Sie sich einst für eine Lehre als Werkzeugmacher bei der damaligen Büchler AG entschieden haben?

Büchler war bei uns in der Familie ein bekannter Name und einer meiner Brüder machte bereits in dieser Firma seine Lehre.

Welches waren, rückblickend, die wichtigsten Entscheide, die Sie in Ihrer Laufbahn gefällt haben?

Mein Entscheid für das MBO im Jahr 2008, der Zukauf der Reinli + Spitzli AG 2014, die Übernahme einer Teilproduktion der Firma System 3R 2015 und die Übernahme der Aemisegger AG Gossau 2018. Vor uns liegt ein weiterer Meilenstein: die Realisierung des Neubaus an der Toggenburgerstrasse.

Und was muss man als Betrieb heute «bieten», um an junge qualifizierte Leute heranzukommen?

Vor allem ein innovatives Umfeld, stetigen Wandel, berufliche Perspektiven, attraktive Arbeitsplätze, einen modernen



Maschinenpark und natürlich die Förderung der individuellen beruflichen Fähigkeiten.

Eine grosse Bedeutung hat die Digitalisierung: Die Büchler Reinli + Spitzli AG liess vor rund sieben Jahren von der Fachhochschule St.Gallen eine Software weiterentwickeln, die den Young Leader Award gewann. Damit können die Ressourcen für Aufträge optimal genutzt werden. Ein Wettbewerbsvorteil bis heute?

Einen Wettbewerbsvorteil können wir daraus nicht ableiten. Hingegen wurde dadurch in der Firma bedeutend mehr Transparenz geschaffen. Dem Titel des Projekts – «Den Kosten auf der Spur» – wurde vollumfänglich Rechnung getragen.

«Zurzeit gehen weit mehr Fachkräfte in Pension, als junge Berufsleute oder Hochschulabsolventen nachrücken.»

Die Büchler Reinli + Spitzli AG hat sich relativ früh «digitalisiert». Ist der Zug für diejenigen Unternehmen schon abgefahren, die sich erst heute darum kümmern?

Nein. Ich glaube, dass man die Digitalisierung zu jedem Zeitpunkt je nach den individuellen Bedürfnissen einführen kann.

Zum Schluss: Wo steht die MEM-Industrie in fünf Jahren?

Grundsätzlich ist die Schweizer MEM-Industrie gut aufgestellt. Sie hat in den letzten 15 Jahren mehrere Krisen bewältigt, trägt nach wie vor über sieben Prozent zum Schweizer BIP bei und beschäftigt in der Schweiz über 313 000 Menschen. Auch wenn derzeit viele Unsicherheiten hinsichtlich der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung bestehen, stimmt mich diese Resilienz zuversichtlich. Die MEM-Branche wird auch in fünf Jahren erfolgreich auf den nationalen und internationalen Märkten präsent sein.

Text: Tanja Millius

Bilder: Marlies Thurnheer



Alessandro Sgro:
Lokalisationseffekte dank
hoher High-Tech-Dichte.

Das Tor zur Welt

Die Konjunktur in der Ostschweiz hat im ersten Halbjahr 2021 erneut zugelegt und dürfte sich in den nächsten Monaten weiter verbessern. Allerdings gibt es nach wie vor einen grossen Unterschied zwischen Binnen- und Exportwirtschaft. Bei letzterer macht die MEM-Industrie einen grossen Teil aus. Alessandro Sgro, Chefökonom der IHK St.Gallen-Appenzell, erklärt, welchen Wert die MEM-Industrie für die Ostschweiz hat und weshalb die Ostschweiz für die MEM-Industrie attraktiv ist.

Alessandro Sgro, welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf die Entwicklung der MEM-Industrie in der Ostschweiz?

Unsere Umfragereihe «Coronavirus und Ostschweizer Wirtschaft» zeigt, dass in der Kernregion Ostschweiz neun von zehn Unternehmen von coronabedingten Erschwernissen betroffen waren. Die MEM-Industrie war von diesen Erschwernissen noch etwas stärker als andere Branchen berührt. Innerhalb der MEM-Branche gibt es aber auch Unterschiede: Zum Beispiel hat die Elektro- und Elektronikindustrie von der gestiegenen Nachfrage nach Elektronikgütern profitiert. Aktuell kämpft die MEM-Industrie vor allem mit steigenden Rohstoffpreisen und anhaltenden Erschwernissen bei den Lieferketten.

Die MEM-Industrie ist einer der grössten Industriezweige in der Ostschweiz. Welchen Wert hat sie für die Ostschweizer Wirtschaft?

Die MEM-Industrie ist sogar der grösste Industriezweig und hat in der Kernregion Ostschweiz einen sehr hohen Stellenwert. Sie gehört mit über 51000 Arbeitnehmenden zu den wichtigsten Arbeitgebern. Im gesamtschweizerischen Vergleich weist die Ostschweiz gar eine der höchsten Beschäftigungsdichten in der MEM-Industrie aus. Die MEM-Industrie ist in der Ostschweiz das Tor zur Welt.

Wie meinen Sie das?

Die Ostschweizer Wirtschaft und insbesondere die MEM-Industrie sind durch verschiedene Zulieferketten und Absatzmärkte eng in den internationalen Handel eingebunden. Zahlreiche Grossunternehmen, aber auch viele KMU sind in zukunftsträchtigen Bereichen tätig und spielen in ihren jeweiligen Bereichen global in der obersten Liga...

...und leisten damit einen zentralen Beitrag zum Wohlstand in der Ostschweiz.

Genau. Die Ostschweizer MEM-Industrie exportiert jährlich Waren im Wert von über zehn Milliarden Franken. Damit entfallen rund 70 Prozent aller Exporte der Kernregion Ostschweiz auf die MEM-Industrie. Gleichzeitig gehört sie damit zu den wichtigsten Exportregionen für Investitionsgüter. Schweizweit exportierte die MEM-Industrie im Jahr 2020 Güter im Wert von 60.7 Milliarden, 16.8 Prozent entfallen somit auf die Ostschweiz.

Warum ist denn die MEM-Industrie gerade in der Ostschweiz so stark?

Die Ostschweiz ist in vieler Hinsicht attraktiv und gehört zu den innovativsten Regionen Europas. Das belegt auch eine Untersuchung der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2019. Hier belegt die Ostschweiz den 6. Platz der innovativsten Regionen in ganz Europa.

Welche Rolle spielen hier die Unternehmen aus der MEM-Industrie?

Eine sehr zentrale. Die Gründe für diese Innovationsstärke sind vielfältig: In der Ostschweiz versammeln sich mit der Empa, der OST und der HSG oder dem Kantonsspital St.Gallen auf engem Raum Grundlagenforschung und angewandte Forschung von nationaler und internationaler Ausstrahlung. Sowohl im naturwissenschaftlichen als auch im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich ist die Ostschweiz sehr gut aufgestellt. Diese Institutionen sind ein Katalysator, der herausragende Innovationen in der Industrie ermöglicht. Gleichzeitig versorgen sie die Wirtschaft mit gut ausgebildeten Fachkräften.

Dafür braucht es aber ein ausgeprägtes Unternehmertum?

Das Unternehmertum ist in der Kernregion Ostschweiz stark verankert. Der innovationsstarke unternehmerische Geist ist in der überwiegend aus kleinen und mittleren Familienunternehmen bestehende MEM-Industrie gut sichtbar. Die erwähnte Auswertung der EU-Kommission zeigt beispielsweise, dass die Innovationsdichte der KMU in unserer Region besonders hoch ist. Der Erfindergeist der Ostschweizer Unternehmen ist letztlich auch dafür verantwortlich, dass die MEM-Industrie jeweils gestärkt aus Krisen hervorgeht.

«Die Ostschweiz weist eine der höchsten Beschäftigungsdichten in der MEM-Industrie aus.»

Erstaunlich stark hat sich das St.Galler Rheintal zu einer Art «High-Tech Valley» entwickelt.

Ja, im Rheintal ist die Konzentration an High-Tech-Unternehmen so hoch wie kaum irgendwo in der Schweiz. Der hohe industrielle Anteil ist teils historisch bedingt. Förderlich für den hohen Industrialisierungsgrad während der letzten Jahrzehnte war auch die geografische Lage, welche die Verkehrsanbindung an das übrige Europa sicherstellt und einen guten Zugang zu Fachkräften aus dem grenznahen Ausland ermöglicht. Täglich pendeln über 4500 Personen aus beruflichen Gründen ins Rheintal. Darunter sind rund 3800 Grenzgänger, die ihren Arbeitsweg aus Österreich antreten.

Was macht das Rheintal denn besser als andere Regionen?

Ein Grund für den verhältnismässig hohen Industrieanteil liegt in der hohen Innovationskraft des Rheintals. Basis und fester Bestandteil dafür ist eine ausgeprägte angewandte Forschung und Entwicklung am Standort Buchs der Fachhochschule OST sowie die gelebte Nähe zu den Hochschulen in der Ostschweiz und im angrenzenden Ausland. Letztlich resultieren aus der hohen Dichte an High-Tech-Unternehmen aber auch Lokalisationseffekte. Das heisst, Unternehmen entscheiden sich für eine Region, weil ein branchenspezifischer Arbeitskräftepool, eine branchenspezifische Zulieferindustrie und branchenspezifische Infrastruktureinrichtungen vorhanden sind.

«Im Rheintal ist die Konzentration an High-Tech-Unternehmen so hoch wie kaum irgendwo in der Schweiz.»

Durch den abrupten Abbruch der Verhandlungen zum Institutionellen Rahmenabkommen ist die Unsicherheit bei vielen exportorientierten KMU aber stark gestiegen.

Absolut. Zwar regeln heute die bilateralen Verträge noch den Marktzugang, aber sie drohen nun zu erodieren, weil sie nicht mehr aktualisiert werden. Die grosse Herausforderung liegt in der gleichwertigen, niederschweligen Marktzulassung im EU-Binnenmarkt wie dies die Konkurrenten in der EU haben. Knapp zwei Drittel aller Exporte der MEM-Industrie fliessen in die EU. Die EU ist somit nach wie vor der wichtigste Absatzmarkt der MEM-Industrie. Das ist für den Wohlstand in der Ostschweiz entscheidend.

Aktuell ist in der Ostschweiz der Innovationspark Ost in der Umsetzung: Bringt das der MEM-Industrie konkret etwas für die Wettbewerbsfähigkeit?

Ja. Mit den Innovationsschwerpunkten Gesundheit, Digitalisierung sowie MEM-Industrie fokussiert sich der Innovationspark Ost auf die Kernkompetenzen der Wirtschaft und Forschungsinstitutionen in der Kernregion Ostschweiz. Als einzigartige Drehscheibe soll er den Unternehmen einen noch besseren Zugang zu Forschungsinfrastruktur und -kompetenzen ermöglichen. Damit unterstützt das Innovationszentrum etablierte Unternehmen, aber auch Start-ups bei der Entwicklung von Innovationen. Wir sind deshalb überzeugt, dass der Innovationspark Ost zur Attraktivität der gesamten Kernregion Ostschweiz beiträgt und sich dadurch neue Unternehmen ansiedeln werden.

Zudem gewinnt die Start-up-Szene in der Region weiter an Bedeutung ...

...und neue, attraktive Arbeitsplätze werden geschaffen, richtig. Gerade Letzteres ist im «War for Talents» für die langfristige Stärkung der Region unabdingbar.

Text: Tanja Millius
Bild: IHK

«Innovation braucht Austausch»

Im April hat der Bundesrat den Innovationspark Ost als sechsten Standort in das Netzwerk Schweizerischer Innovationspark aufgenommen. Mit der Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft soll Innovation gefördert werden. Seitens der Forschung ist neben der Fachhochschule OST auch die Forschungsanstalt RhySearch Teil des neuen IPO. Richard Quaderer, Geschäftsführer von RhySearch, kennt dessen Potenzial für die MEM-Industrie.



Richard Quaderer: Neue Möglichkeiten.

Richard Quaderer, wieso braucht es mit dem Innovationspark Ost eine weitere Forschungsanstalt?

Der IPO ist keine Forschungsanstalt im landläufigen Sinn, sondern einer von sechs Standorten des Innovationsparks von Switzerland Innovation, wo Hochschulen und Unternehmen vernetzt werden. Am Innovationspark Ost sollen gemeinsam mit den Standort-Partnern wichtige Themen wie Digitalisierung, Gesundheitstechnik und Innovationen in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie vorangetrieben werden. Für die Ostschweiz, wo gerade diese MEM-Branche sehr stark ist, ist es wichtig, in diesem schweizweiten Netzwerk präsent zu sein. Der IPO eröffnet uns völlig neue Möglichkeiten!

«Switzerland Innovation ermöglicht der Ostschweiz interdisziplinäre Vernetzung im nationalen und internationalen Innovationssystem.»

Welche?

Innovation braucht den Austausch, damit neue Ideen entstehen. Für die Innovationskraft unserer Region ist es enorm wichtig, in das Netzwerk von Switzerland Innovation eingebunden zu sein, denn es bietet eine neue Austauschplattform

und liefert relevante Impulse zur Innovation. Die Einbindung in ein von Interdisziplinarität geprägtes schweizweites Netzwerk, mit Strahlkraft weit über die Landesgrenzen hinaus, ist entscheidend für die Ostschweiz. Und die Kombination von Spitzenforschung, angewandter Forschung und Industrie sozusagen unter einem Dach ist fast unschlagbar. Stellen Sie sich nur schon die kurzen Wege und wenigen Schnittstellen vor! Darum freuen wir uns sehr über die Zusage.

RhySearch unterstützt die Innovationsfähigkeit von MEM-Unternehmen. Was bringt ein Innovationspark der Ostschweizer MEM-Industrie?

RhySearch ist Multiplikator und Partner für Forschung und Entwicklung, die in den regionalen Unternehmen stattfindet. Wir betreiben angewandte Forschung und Entwicklung in den Bereichen Optische Beschichtungen und Präzisionsfertigung – zwei Felder, die für die MEM-Branche sehr wichtig sind. Deshalb werden unsere Projekte fast immer gemeinsam mit Unternehmen aus der MEM-Industrie umgesetzt. Wir sind überzeugt, dass der Innovationspark Ost bei vielen wichtigen Themen wie etwa der Digitalisierung neue Impulse liefern wird.

Das heisst konkret?

Ein Gedankenspiel: Wenn ein Austausch zwischen Vertretern der MEM-Branche und der Forschungsabteilung des Kantonsspitals St.Gallen, und der Uni St.Gallen und Fachhochschule OST mit ihren digitalen Kompetenzen stattfände – das könnte Unternehmen der MEM-Branche möglicherweise völlig neue Geschäftsfelder im Bereich der personalisierten Medizin eröffnen.

«Der IPO wird bei vielen wichtigen Themen neue Impulse liefern.»

Wo sollen Ihrer Meinung nach Schwerpunkte gesetzt werden?

Die Schwerpunkte sind grundsätzlich schon gesetzt (siehe oben), und meiner Meinung nach auch sehr gut gewählt, da sie einerseits die Kompetenzen der involvierten Partner einbringen und die regionale Wirtschaft widerspiegeln, andererseits auf Themen mit grossem Zukunftspotenzial fokussieren, wie Digitalisierung und Medtech.

Kann mithilfe des Innovationsparks Ost die Wettbewerbsfähigkeit der MEM-Industrie tatsächlich gefördert werden?

Absolut! Switzerland Innovation ermöglicht der Ostschweiz eine einzigartige interdisziplinäre Vernetzung im nationalen und internationalen Innovationssystem. Das ermöglicht die Interaktionen mit neuen Partnern und erweitert den Horizont aller Beteiligten.

Was dürfte Ihrer Meinung nach die grösste Herausforderung für die MEM-Industrie in den kommenden Jahren

werden – jetzt, wo das Rahmenabkommen mit der EU gescheitert ist?

Eine sehr grosse Herausforderung, allerdings unabhängig vom Rahmenabkommen, ist bereits und wird auch in Zukunft der sich zuspitzende Fachkräftemangel sein, beispielsweise ausreichend IT-Talente für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategien unserer Wirtschaft zu finden. Was das Rahmenabkommen betrifft: Die EU ist unser wichtigster Handelspartner! Klarheit über die Rahmenbedingungen der bilateralen Beziehungen ist sehr wichtig für alle Beteiligten. Wir hoffen, dass die Schweiz und die EU partnerschaftlich gute Lösungen finden. Und als Forscher möchte ich hinzufügen, dass einerseits interdisziplinäre Fragestellungen auch ein Netzwerk über die Grenzen hinaus brauchen und andererseits die Teilnahme an europäischen Forschungsprogrammen (Horizon Europe) für die schweizerischen Forschenden eminent wichtig sind – auch in dem Sinn hoffen wir auf gute Ergebnisse.

«Interdisziplinäre Fragestellungen brauchen auch ein Netzwerk über die Grenzen hinaus.»

Wagen wir einen Blick in die Zukunft: Wie wichtig wird der IPO in zehn Jahren für die hiesigen MEM-Unternehmen sein?

Es ist ein Generationenprojekt. Der IPO hat die Chance, sich als anerkannter und gut etablierter Partner zu positionieren, der einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und bei der Erschliessung neuer Märkte für die hiesigen MEM-Unternehmen schon geleistet hat und weiterhin leistet. Ein Partner, den man gerne ins Boot holt, wenn's ums Thema Innovation geht.

Über RhySearch

RhySearch ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt. Träger sind der Kanton St.Gallen und das Fürstentum Liechtenstein. Die strategische Führung des Forschungs- und Innovationszentrums obliegt dem Verwaltungsrat, das operative Geschäft ist in den Händen eines engagierten Teams von derzeit 20 Mitarbeitern. Im Mai 2013 wurde in Wirtschaftskreisen ein Unterstützungsverein gegründet, der die Aufgabe hat, den Bekanntheitsgrad von RhySearch zu steigern und das Forschungs- und Innovationszentrum durch die Bündelung der Industrieinteressen fest zu etablieren. Seit 2017 ist RhySearch von Innosuisse – Schweizerische Agentur für Innovationsförderung als förderberechtigte Forschungsinstitution anerkannt.

Text: Tanja Millius

Bild: Roland Korner

UNTERNEHMERTAG

Leadership of tomorrow

Dienstag, 14. September 2021, 13.30–17.15 Uhr
Spoerry-Halle, Vaduz

Jetzt anmelden!
www.unternehmerstag.li



Sabine Monauni
Regierungschef-
Stellvertreterin



Christoph Franz
Verwaltungsrats-
präsident Roche



Lorenz & Martin Risch
CMO und CEO
Dr. Risch-Gruppe



Naemi Benz
COO Ava



Hannes Gassert
Mitgründer Liip



Andreas Wälti
CEO Evatec AG



Rolf Dobelli
Bestseller-Autor



Mona Vetsch
Moderatorin

TRÄGER



HAUPTPARTNER



PARTNER



Anmeldung
und Details:

www.personaltag.ch

ostschweizer

personaltag

17. Ostschweizer Personaltag

Mittwoch, 22. September 2021

Olma Halle 9.1.2, 13.30 Uhr

HR in turbulenten Zeiten

Spagat zwischen Innovation und Konstanz



Alex Villiger
Graubündner
Kantonalbank



Liza Follert
Helvetia
Versicherungen



Adrian Brunner
Cisco



Karin Schmidt
Migros Industrie /
Mibelle Group



Daniel Frei
tibits – Restaurant,
Bar, Take Away



Abt Christian
Benediktinerkloster

Patronat



Hauptsponsoren



BVS St. Gallen
Ihre Weiterbildungspartner in der Ostschweiz



Die besten Jobs in der Region.

Medienpartner





Das Stahlportal der Industrie

Mit dem Stahlportal ist SCHMOBI der Digital Leader im Schweizer Stahlhandel. Das umfassende Kundenportal hat sich am Markt schnell etabliert und wird tagtäglich intensiv genutzt. Pünktlich zum zweiten Geburtstag des Stahlportals präsentierte SCHMOBI im Februar 2021 wieder neue Funktionen und Weiterentwicklungen.

SCHMOBI, so das Kürzel für die SCHMOLZ + BICKENBACH Stahlcenter AG, ist der führende Stahldienstleister für die Schweizer MEM-Industrie und deren Zulieferer. Kernstück des innovativen Stahlcenters sind die modernen Hochregallager, der leistungsstarke Maschinenpark mit über 30 Sägen und das vollautomatische Sägecenter. Hinzu kommt der firmeneigene Fuhrpark mit acht LKW für den zuverlässigen Lieferservice.

Mit der Lancierung des Stahlportals hat SCHMOBI vor gut zwei Jahren einen neuen Massstab in der Digitalisierung des Stahlhandels gesetzt. Denn das Stahlportal ist weit mehr als nur ein Onlineshop. Ein grosses Plus ist die direkte Anbindung an das ERP-System. Der Mehrwert für die Kunden: Sie haben jederzeit direkte Einsicht in ihre kundenspezifischen Daten und sämtliche Auftragsdokumente. Zu jeder Lieferposition stehen zudem Materialzeugnisse kostenlos zum Download zur Verfügung.

«Im Stahlportal können unsere Kunden die benötigten Stahlwerkstoffe einfach und schnell online beschaffen. Die Verfügbarkeit ab Lager wird ihnen dabei in Echtzeit angezeigt», erklärt Geschäftsleiter Peter Breitenmoser. «Was im Stahlportal bestellt wird, wird direkt in das ERP-System übermittelt und automatisch als Auftrag angelegt. Die Krönung dieser Prozessautomation ist das ausgeklügelte System, das aufgrund zahlreicher Parametern vollautomatisch den Lagerplatz ermittelt», so Breitenmoser weiter. Kurz darauf ist der Auftrag bereits im Betrieb, wird exakt konfektioniert, sauber verpackt und für die Just-in-time-Lieferung bereitgestellt.



Bekenntnis und Investition in Standort Wil West

Zur Erreichung der ambitionierten Unternehmensziele investiert SCHMOBI konsequent in neuste Sägetechnologie und automatisierte Handlingsprozesse. «Nach einem neuen Hartmetall-Kreissägeautomat, der im vergangenen Geschäftsjahr in das modular aufgebaute Sägecenter integriert wurde, folgen nun im laufenden Jahr zwei neue Bandsägen», sagt Breitenmoser.

Seit April 2021 wird bei SCHMOBI zudem gebaut. Einerseits steht eine energetische Gebäudesanierung an, andererseits entsteht ein markanter Kopfbau und die Bauphase wird genutzt, um in den betroffenen Bürobereichen diverse Optimierungen im Verwaltungsgebäude vorzunehmen. Damit übernimmt SCHMOBI unternehmerische Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Komplexe Probleme zusammen lösen

In der Ostschweiz gibt es rund 2000 MEM-Arbeitsstätten, die über 51 000 Mitarbeiter beschäftigen. Eines der ältesten und renommiertesten MEM-Unternehmen der Ostschweiz ist die 1860 gegründete Bühler AG in Uzwil.



Marcello Fabbroni: Gemeinsam Lücken schliessen.

Der international tätige Technologiekonzern Bühler ist bis heute in Familienhand und beschäftigt in über 140 Ländern insgesamt rund 10 600 Menschen, 3000 davon in der Ostschweiz. Um für die Zukunft gerüstet zu sein, eröffnete die Bühler Group im Mai 2019 nach 20 Monaten Bauzeit und einem Investment von rund 50 Millionen Franken ihren Innovationscampus Cubic mit acht Applikationszentren. Gemein-

sam mit Kunden, Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Start-ups forscht Bühler dort nach neuen, nachhaltigen Lösungen und fördert damit gleichzeitig auch die moderne Aus- und Weiterbildung.

«Die Herausforderungen unserer Zeit sind gewaltig.»

Was hält Marcello Fabbroni, Director Innovation Center des Uzwiler Traditionsunternehmens mit eigenem Innovationscampus, vom geplanten Innovationspark Ostschweiz?

Marcello Fabbroni, wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für die MEM-Branche im Kanton St.Gallen?

Als internationales Unternehmen wollen wir natürlich die innovativsten Talente zu uns locken. Wir fühlen uns bei unseren Anliegen vom Kanton St.Gallen sehr gut unterstützt.

Der geplante Innovationspark Ostschweiz soll auch die MEM-Branche stärken. Was halten Sie von diesem Projekt?

Viel! Innovationen leben von Zusammenarbeit, und gerade bei der Entwicklung neuer Produkte und Lösungen ist es wichtig, Innovations- und Anwendungszentren in der Nähe unserer Kunden zu betreiben. So liegt etwa das Innovationszentrum von Givaudan, des führenden Aroma- und Riechstoffherstellers, nur 50 Kilometer von unseren Anwendungszentren entfernt – für unsere Kunden ein echter Mehrwert. Natürlich werden wir auch mit dem Innovationspark Ostschweiz die Zusammenarbeit suchen. Die Herausforderungen unserer Zeit in Sachen Nachhaltigkeit sind gewaltig. Lösen können wir sie nur im Verbund mit anderen Wissensträgern, der Wissenschaft und Forschung sowie innovativen Unternehmen.

Sie betreiben aber seit einiger Zeit einen eigenen Innovationspark.

Ja, unser Innovationscampus Cubic bringt Kunden aus den Bereichen Lebens- und Futtermittel sowie Mobilität mit

Bienenstöcke zerstören, um an Honig zu kommen?

unseren Experten zusammen. Wir bieten hier auch Raum für Start-ups, um sich Projekten für längere Zeit zu widmen. Forscher aus unserem universitären Netzwerk arbeiten hier regelmässig an Lösungen mit uns, dazu gehören unter anderen Fachhochschulen, die HSG sowie die ETH oder die EPFL. Herzstück unseres Innovationscampus Cubic sind unsere acht Anwendungszentren. Kunden, Forscher und Start-ups können hier ihre Ideen und Neuentwicklungen in Kleinserien bzw. -mengen testen und weiterentwickeln.

«Innovationen leben von Zusammenarbeit.»

Ist Bühler damit überhaupt angewiesen auf einen Innovationspark Ostschweiz?

In der Innovation bauen wir immer Netzwerke, sodass verschiedene Partner komplexe Probleme zusammen lösen können. Wir sehen es deshalb als gemeinsamen Vorteil, dass die beiden Innovationshubs so nahe beieinander liegen. Das stärkt die Innovationslandschaft in der Ostschweiz insgesamt, denn sowohl der Innovationspark Ostschweiz wie auch unser Innovationscampus Cubic können für spezifische Teile einer Herausforderung Hand bieten. So können wir in Zukunft gemeinsam eine Lücke schliessen.

50 Prozent weniger Energie, Wasser und Abfall

Milliarden Menschen kommen täglich mit Technologien von Bühler in Kontakt, um ihren Grundbedarf an Lebensmitteln und Mobilität zu decken. Zwei Milliarden Menschen essen täglich Lebensmittel, die auf Anlagen von Bühler hergestellt wurden. Eine Milliarde Menschen reisen in Fahrzeugen, deren Teile mit Technologien von Bühler produziert wurden. Unzählige Menschen tragen Brillen, benutzen Smartphones und lesen Zeitungen und Zeitschriften. Sie alle werden mit Prozesstechnologien und -lösungen von Bühler hergestellt. Dank dieser globalen Relevanz ist Bühler in der Lage, heutige Herausforderungen in nachhaltige Geschäftsfelder zu verwandeln.

Bühler will so Innovationen für eine bessere Welt schaffen. Dabei berücksichtigt das Uzwiler Unternehmen die Bedürfnisse von Wirtschaft, Mensch und Natur. Als Lösungspartner für die Lebensmittel- und Mobilitätsindustrie hat sich Bühler verpflichtet, dass seine Kunden in ihren Wertschöpfungsketten bis 2025 jeweils 50 Prozent Energie, Wasser und Abfall einsparen können.

Absolute Steuergerechtigkeit ist ein Phantom. Steuern sind nie in einem moralischen Sinn «gerecht». Wer unter Gerechtigkeit die grundsätzliche Gleichbehandlung aller versteht, müsste konsequenterweise eine Kopfsteuer vertreten.



Das hochgelobte Prinzip der progressiven Besteuerung nach Leistungsfähigkeit ist ein Konstrukt von Bürokraten, die wenig von Wirtschaft und von Psychologie verstehen und die labile Balance zwischen Leistung, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und günstigen Konstellationen vernachlässigen.

Die Besteuerung steuert ja selbst wieder die Leistungsbereitschaft, die ihrerseits eine Grundlage der Leistungsfähigkeit ist: ein komplizierter Regelkreis. Die massive fiskalische Mehrbelastung der Fleissigen, Erfolgreichen und Reichen führt dazu, dass deren Anteil an der Gesamtbevölkerung durch Abwanderung, Leistungsverzicht und Leistungsverweigerung tendenziell sinkt, mit der fatalen Folge, dass die Steuerschraube noch mehr angezogen werden muss.

Der Teufelskreis von immer höheren und immer progressiveren Steuern führt zu einer schlechten Nutzung der Produktivität einer Bevölkerung. Die Regierung beutet die Steuerzahler aus, statt sie zu bewirtschaften. Sie ist dem Bären vergleichbar, der die Bienenstöcke zerstört, um an den Honig zu kommen, während der Imker seine Bienen kultiviert und grundsätzlich so behandelt, dass ihr Ertrag steigt und nicht sinkt.

Ein optimales modernes Steuersystem pflegt die guten Steuerzahler nachhaltig und verzichtet auf immer höhere Belastungen jener Minderheit, die schon heute eine Mehrheit der Steuererträge erwirtschaftet.



Sei ein Teil der Bühler Welt!

Wir wollen einen Beitrag zu einer nachhaltigen Welt mit energieeffizienten Prozessen leisten.

Zwei Milliarden Menschen essen täglich Lebensmittel, die auf Anlagen von Bühler hergestellt wurden. Eine Milliarde Menschen reisen in Fahrzeugen, deren Teile mit Technologien von Bühler produziert wurden. Dank dieser globalen Relevanz ist Bühler in der Lage, die heutigen Herausforderungen in nachhaltige Geschäftsfelder zu verwandeln. Mit energieeffizienten Lösungen tragen wir unseren Teil zum Klimaschutz bei.

Unser Bestreben ist es, die Anforderungen von Natur und Mensch mit dem Geschäft in Einklang zu bringen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht Bühler die besten Mitarbeitenden. Wir suchen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die engagiert und motiviert sind und die mit Leidenschaft etwas bewegen wollen.

Starte deine internationale Karriere mit uns!

www.buhlergroup.com

Wie Unternehmen von der Cloud profitieren

Wie können sich Unternehmen aufs eigentliche Geschäft konzentrieren statt auf die Informatik und dabei erst noch die Datensicherheit erhöhen? Keine Zauberei, denn die Auslagerung in die Cloud macht genau das möglich.

Schweizer Unternehmen beschäftigen sich mit Informatik – gezwungenermassen. Bei rund 40 Prozent der kleinen Firmen ist der Firmenchef oder ein Mitarbeitender auch für den Betrieb der IT zuständig. Das zeigt eine ältere Schweizer KMU-Studie von Microsoft. In rund einem Drittel der KMU liegt der Aufwand zur Lösung von IT-Problemen, für Backups, Updates und dergleichen bei mehr als drei Stunden pro Woche. Übers Jahr ergibt das fast einen Monat Arbeit – Zeit, die nicht fürs eigentliche Kerngeschäft aufgewendet werden kann oder mit Mehrarbeit kompensiert wird.

Die Cloud kann Unternehmen von solchen Informatik-Aufgaben entlasten. Das ist wohl kein Neuland, die meisten KMU nutzen die Cloud bereits. Denn die meistgenutzte Cloud-Anwendung ist E-Mail. Gmail, Bluewin, Outlook.com/Office 365 etc. laufen alle in der Cloud.

Sicherheit und Zuverlässigkeit mit der Cloud steigern

Die Auslagerung zumindest von Teilen der IT-Umgebung in die Cloud bietet wesentliche Vorteile im Betrieb. Konkret profitieren Firmen auf diesen Ebenen:

- **Kostentransparenz:** Cloud-Lösungen sind auf aktuelle und kommende Ansprüche vorbereitet, weil die Angebote laufend weiterentwickelt und erweitert werden. Und zwar, ohne dass in Ihrer IT-Umgebung aufwändige Veränderungen und Aktualisierungen anfallen. Dabei sind die Kosten transparent und kalkulierbar.
- **Backups ohne manuellen Aufwand:** Eine gemanagte (vom Anbieter betreute) Backup-Lösung aus der Cloud nimmt Unternehmen den Aufwand ab, sich um Sicherung und Wiederherstellung zu kümmern. Die Backups werden regelmässig und automatisch erstellt. Sämtliche Daten werden beispielsweise bei Swisscom in der sicheren Swisscom Cloud in Rechenzentren in der Schweiz gespeichert.
- **Mehr Zeit fürs Geschäft:** Konzentrieren Sie sich auf die Kernkompetenzen Ihres Unternehmens. Weil mit Cloud-Angeboten der Aufwand für die Betreuung der IT-Umgebung weitgehend entfällt, bleibt mehr Zeit fürs eigentliche Geschäft. Und Sie können Ihr Unternehmen weiterbringen, statt Updates zu installieren.
- **Flexibilität:** Daten, die in der Cloud gespeichert sind, sind überall zugänglich: im Büro, im Homeoffice, und unterwegs auf dem Notebook, Smartphone oder Tablet. Zudem lassen sich zusätzlich benötigte Ressourcen einfach «zuschalten»: Wenn der Online-Shop in der Hochsaison mehr Leistung benötigt, wird diese für eine bestimmte Zeitdauer dazu gemietet. Und neue Server-Umgebungen, etwa für Tests von neuen Anwendungen, lassen sich per Mausclick in Minutenschnelle installieren.
- **Sicherheit und Zuverlässigkeit:** Ein spezialisierter IT-Dienstleister oder Cloud-Provider besitzt das Fachwissen, um die Infrastruktur sicher und zuverlässig zu betreiben – dies gehört zur Kernkompetenz. Das heisst, dass das Risiko vor Datenverlusten aufgrund von Hardware-Defekten oder Malware sinkt, ebenso die Ausfallrate.
- **Aktualität:** Bei Cloud-Anwendungen entfällt das lästige Einspielen von Software-Updates. Stattdessen kümmert sich der Anbieter um die laufende Aktualisierung, womit Anwender laufend von Verbesserungen profitieren.

Haben Sie Fragen zur Cloud?

Gerne bin ich für Sie da.



Jasmin Raimondo

Geschäftskundenberaterin KMU
 Swisscom (Schweiz) AG
 T 058 221 07 24
 Jasmin.Raimondo@swisscom.com



swisscom.ch/cloud-check

Gescheitertes Rahmenabkommen: Unsicherheit oder Chance?

Bislang sicherten die bilateralen Verträge den Zugang zum EU-Binnenmarkt. Ende Mai hat der Bundesrat nun die Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der EU abgebrochen. Dieses hätte für stabile Verhältnisse zwischen der EU und der Schweiz sorgen sollen. Was bedeutet das für die stark exportorientierte Ostschweizer MEM-Industrie?

Der LEADER hat bei Ökonomeprofessor Reto Föllmi von der Universität St.Gallen, der sich unter anderem mit Industrieökonomik befasst, bei der IHK Thurgau und beim Arbeitgeberverband Rheintal nachgefragt, wie sie die Rahmenbedingungen für die Ostschweizer MEM-Industrie beurteilen.

60 Prozent gehen in die EU

Mit einem Anteil von rund 60 Prozent des Handelsvolumens ist der EU-Binnenmarkt für die Schweizer Wirtschaft essenziell. «Beim Handel mit Maschinen, Apparaten und Elektronik betrug das Handelsvolumen der Schweiz mit der EU 2019 über 38 Milliarden Franken», erklärt Jérôme Müggler, Direktor der Industrie- und Handelskammer (IHK) Thurgau. Rund 60 Prozent des Aussenhandels mit diesen Produkten wurde mit Mitgliedsländern des EU-Binnenmarktes abgewickelt. «Dies unterstreicht die eminente Bedeutung des EU-Binnenmarktes für die MEM-Industrie», so Müggler.

Dies bestätigt auch Brigitte Lüchinger, Präsidentin des Arbeitgeberverbands Rheintal. Im Rheintal sind sehr viele MEM-Unternehmen angesiedelt. «Gerade für unsere exportorientierte Region Rheintal ist der EU-Binnenmarkt von existenzieller Bedeutung.»

Auswirkungen schleichend

Für Ökonomeprofessor Reto Föllmi von der Universität St.Gallen bringt der Vertragsabbruch mit der EU Unsicherheit. «Diese ist für langfristige Investitions- und Standortentscheide schädlich», so Föllmi. Allerdings müsse man die Situation nüchtern betrachten: Noch wurde kein Abkommen der Bilateralen gekündigt, und es sehe momentan auch nicht danach aus. «Unmittelbar sind die Wirkungen also beschränkt, aber mit der Zeit veralten die Abkommen. Diese Auswirkungen werden wir schleichend zu spüren bekommen.»

Diese Ansicht teilt auch Jérôme Müggler. Die Situation sei nicht vergleichbar mit dem Frankenschock von 2015, der

ebenfalls grosse Herausforderungen für die Exportwirtschaft mit sich brachte. Dennoch sähen sich Unternehmen wohl zu Umstrukturierungen gezwungen, sollte es zu Einschränkungen beim Handel kommen. «Im Zuge dessen ist mit einem Stellenabbau und einer Verlegung der Produktionsstandorte zu rechnen, was unbedingt verhindert werden muss», betont Müggler. Zudem könnten andere Märkte an Relevanz gewinnen.

«Für die Ostschweiz bleibt der EU-Binnenmarkt für Produkte und Arbeitskräfte zentral.»

Auswirkungen auf Medizinalbranche

Die Medizinalbranche bekommt die Auswirkungen des gescheiterten Rahmenabkommens bereits zu spüren – so will die EU das Abkommen über den Abbau technischer Handelshemmnisse (MRA) nicht aufdatieren. «Das ist für diese Branche nun eine grosse Herausforderung», weiss der IHK-Thurgau Direktor. «Die Schweizer Medtech-Branche sieht sich im Verhältnis zur EU nun auf einen 'Drittstaat' zurückgestuft, was natürlich nicht gut ist.» Als Folge müssen hierische Unternehmen ab sofort erhöhte Anforderungen für den Export ihrer Medizinprodukte in die EU erfüllen. «Das ist längerfristig kein haltbarer Zustand und zwingt Schweizer Unternehmen, Niederlassungen oder Vertretungen im EU-Raum zu etablieren», so Müggler.

«Unsere Unternehmen müssen sich auf die neuen Gegebenheiten einstellen. Zum Glück haben sie frühzeitig entsprechende Massnahmen getroffen», sagt Brigitte Lüchinger. Klar sei, dass das in erster Linie einen Bevollmächtigten im EU-Raum und «mehr Aufwand und höhere Kosten» bedeute.

Reto Föllmi:
Neu entstandenen
Spielraum nutzen.

*«Nur schon geografisch kann
der Rest der Welt Kontinental-
europa als Handelspartner
nicht ersetzen.»*

Und Reto Föllmi hält fest: «Wenn die Abkommen nicht aufdatiert werden, verlieren sie nach und nach ihre Wirksamkeit und werden den Innovationen und neuen Produktionsprozessen der Branchen nicht mehr gerecht.»

Annäherung an Grossbritannien

Für alle drei Befragte ist es zwingend, dass die Rahmenbedingungen verbessert sowie neue Exportmärkte erschlossen werden. So könnte zum Beispiel die Annäherung mit Grossbritannien verstärkt werden. Hier gibt es seit 2019 schon eine verstärkte Kooperation im Finanzbereich. «Nebst diese wollen die beiden Staaten auch die Zusammenarbeit im Migrationsbereich stärken», sagt Jérôme Müggler. «Es ist durchaus denkbar, dass sich durch die vertiefte Kooperation auch das Handelsvolumen von aktuell rund 19 Milliarden Franken in Zukunft steigern könnte.»

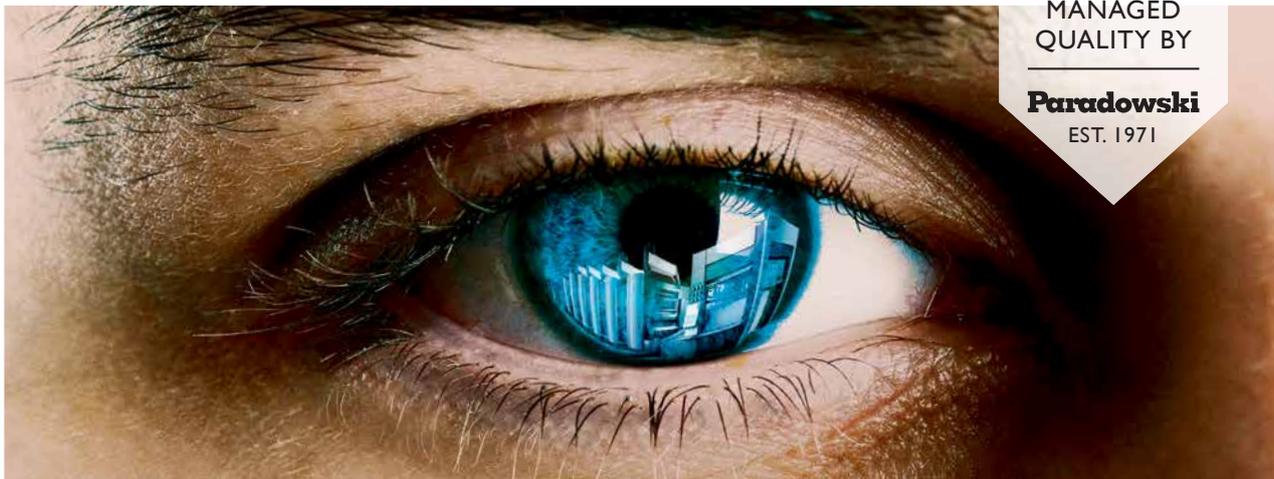
«Mit stark integrierten Wertschöpfungsketten beziehen gerade viele MEM-Firmen Vorleistungen aus verschiedenen Ländern», so Reto Föllmi. Dies führe oft zu teuren Komplikationen, weil eine Vielzahl von Freihandelsabkommen involviert seien oder gar nicht angewendet werden könnten. «Gespräche mit Grossbritannien sind bereits im Gange, wie etwa Firmen trotz der Akkumulation verschiedener Vorleistungen von Handelserleichterungen profitieren könnten.»

Was die Rahmenbedingungen betrifft, ist für Föllmi klar: «Um weiterhin unsere hohen Löhne zu sichern und die Nachteile des kleinen Binnenmarktes wettzumachen, müssen die Rahmenbedingungen bei uns weit besser als im Durchschnitt der EU sein.»

Neue Märkte erschliessen

Mit der neuen Unsicherheit in Bezug auf das Verhältnis mit der EU, drängen sich neue Exportmärkte auf. Das Freihandelsabkommen mit Indonesien, das im März 2021 vom Stimmvolk angenommen wurde, sei ein wichtiger Schritt für die Schweizer Exportwirtschaft, betont IHK- Direktor Jérôme





MANAGED
QUALITY BY

Paradowski
EST. 1971

Beim An- und Verkauf von Druckmaschinen haben wir alles im Blick.

Ihre Zufriedenheit ist uns dabei besonders wichtig. Mit 50 Jahren Erfahrung, Kompetenz und hohem Qualitätsanspruch legen wir besonderen Wert auf gute und langfristige Geschäftsbeziehungen. Profitieren Sie von fairen Preisen beim Verkauf Ihrer Maschinen oder bei neuen Investitionen, sowie vor allem von einer seriösen kaufmännischen und technischen Abwicklung. Unsere Kunden schätzen das. Sprechen Sie uns an.

info@paradowski.de | www.paradowski.de



GCP“

SEIT 1977

Unsere Mandantin, die EKT Holding AG, baut und betreibt die Infrastruktur, um den Lebens- und Wirtschaftsraum Thurgau nachhaltig und sicher mit Energie und Daten zu versorgen. Dazu betreibt sie unter anderem ein kantonsweites Datenkommunikationsnetzwerk und ein modernes Data-center. Im Auftrag des Verwaltungsrates suchen wir eine selbständige und diskrete Persönlichkeit (m/w/d) als

Sekretärin / Sekretär VR und CEO Energieversorgung

Ihre Hauptaufgaben

Sie führen das Verwaltungsratssekretariat der Gesellschaften der EKT-Gruppe und unterstützen den Präsidenten der EKT Holding in allen administrativen Aufgaben. Gemeinsam mit dem CEO bereiten Sie die Sitzungen der Organe der Gesellschaften vor. Sie organisieren und koordinieren sämtliche Termine und Kontakte des CEO und unterstützen ihn in der Vorbereitung der Geschäfte für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.

Ihr Profil

Sie verfügen über eine kaufmännische Ausbildung und eine Weiterbildung zur Direktionsassistentin mit eidg. FA. Sie haben eine mehrjährige Erfahrung in Sekretariatsarbeiten und beherrschen die MS-Office-Anwendungen. Sie sind stilsicher in der Anwendung der deutschen Sprache und unterstützen den digitalen Entwicklungsprozess im Office Management.

Ihre Zukunft

Sie haben die Chance in dieser nicht alltäglichen Position Ihre Allrounder-Fähigkeiten voll entfalten zu können. Sie geniessen grossen Freiraum, moderne Anstellungsbedingungen und tragen mit Ihrem Einsatz zum Unternehmenserfolg bei.

Ihr nächster Schritt

Senden Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf, Foto, Zeugnissen und Diplomen unter dem Vermerk «TK-97/307» an den Beauftragten Thomas Kiefer, Partner. Tel. Vorabklärung: Mo – Fr, 08.00 – 17.00h Uhr. Unsere Diskretion ist seit 1977 sprichwörtlich.



GCP • Gfeller Consulting & Partner AG • Walzmühlestrasse 48 • CH-8500 Frauenfeld
Telefon +41 52 728 43 20 • www.gcp.ch • thomas.kiefer@gcp.ch



Jérôme Müggler:
Klares Bekenntnis zu den Bilateralen gefordert.

Müggler. «Der indonesische Markt hat ein enormes Wachstumspotenzial, von dem die Schweiz nun profitieren kann.» Die IHK Thurgau begrüsst auch die laufenden Verhandlungen über Handelsabkommen mit weiteren Partnern aus dem asiatischen Raum – namentliche Thailand, Indien, Malaysia und Vietnam. «Das sich in der rechtlichen Prüfung befindende Freihandelsabkommen mit den Mercosur-Staaten (Gruppe der grossen Staaten in Südamerika) birgt ebenfalls grosses Potenzial», so Müggler weiter. Gemäss einer Studie von Economiesuisse hätten die Märkte des Mercosur eines der höchsten nicht ausgeschöpften Aussenhandelspotenziale. Auch ein Freihandelsabkommen mit den USA wäre für die Schweiz sehr interessant.

Auch Brigitte Lüchinger betont, dass die Schweizer Aussenhandelspolitik «weitere Gelegenheiten ergreifen muss, um den Marktzugang zu Ländern ausserhalb der EU zu verbessern».

«Das bedeutet in erster Linie einen Bevollmächtigten im EU-Raum sowie mehr Aufwand und höhere Kosten.»

EU-Binnenmarkt zentral für Ostschweiz

Die Schweizer Wirtschaft sei im Vergleich zu ihren Nachbarn stärker international diversifiziert, erklärt auch Ökonom Reto Föllmi. Die bessere Verankerung im nordamerikanischen und besonders stark wachsenden asiatischen Raum sei mit Sicherheit ein Vorteil. «Aber nur schon geografisch kann der Rest der Welt Kontinentaleuropa als Handelspartner nicht



Brigitte Lüchinger:
Marktzugang ausserhalb der EU verbessern.

ersetzen. Gerade für die Ostschweiz bleibt der EU-Binnenmarkt für Produkte und Arbeitskräfte zentral», betont Föllmi. Und einzelne Freihandelsabkommen seien wegen der komplexen Behandlung von Wertschöpfungsketten nie ein vollkommener Ersatz für umfassende plurilaterale Abkommen wie die Bilateralen oder WTO-Abkommen.

Klares Bekenntnis zu Bilateralen

Die IHK Thurgau erwartet vom Bundesrat denn auch weiterhin ein klares Bekenntnis zum bilateralen Weg. «Und wir wollen eine Landesregierung, die mit einer wirtschaftsfreundlichen Haltung die Führung des politischen Diskurses mit der EU übernimmt», betont Jérôme Müggler. «Seitens des Bundesrates ist alles daran zu setzen, die Bilateralen Verträge weiterzuführen und ein geregeltes Verhältnis zur EU aufrechtzuerhalten», hält auch Brigitte Lüchinger fest.

Für Ökonom Reto Föllmi kann das Scheitern der Verhandlungen mit der EU zum Rahmenabkommen auch eine Chance sein, den entstandenen Spielraum «wirklich zu nutzen». «Beispiele wären marktnähere und innovativere Regeln für den Umgang mit Daten oder Produktzulassungen als in der EU», gibt Föllmi ein Beispiel. «Und eine einseitige Aufhebung der Industriezölle würde die administrativen Kosten der MEM-Branche neben Kosteneinsparungen erheblich reduzieren, ohne dass die Staatskasse stark belastet würde.»

Forderungen und Ideen seitens von Wirtschaft und Wissenschaft sind auf dem Tisch. Was der Bundesrat daraus macht, bleibt abzuwarten.

Text: Tanja Millius
Bilder: Marlies Thurnheer, zVg

Debitorenmanagement in Zeiten der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat die schlimmste Wirtschaftskrise seit bald fünf Jahrzehnten ausgelöst. Die Konkurswelle läuft eben an. Deshalb gilt es, dem Debitorenmanagement besondere Beachtung zu schenken.

Know Your Customer – Kenne Deinen Kunden: Diese uralte Regel aus dem Bankgeschäft hat bis heute nichts an ihrer Bedeutung eingebüsst. Im Gegenteil. In Zeiten der Corona-Pandemie ist es wichtiger denn je, seine Kundschaft gut zu kennen, seien es Privatpersonen oder Geschäftspartner. Je länger die Pandemie andauert, desto mehr geht es für viele an die finanzielle Substanz. Reserven werden angezapft, Spargbücher aufgelöst.

Zuverlässige Bonitäts-Einschätzungen nötig

Die Covid-19-Massnahmen waren für die Unternehmenswelt ein Segen, und sie haben mit Sicherheit eine Vielzahl von Firmen vor dem Konkurs bewahrt. Das bedeutet aber leider nicht, dass damit das Überleben gesichert ist. Bereits zeichnet sich eine Konkurswelle ab. Es könnte Tausende Firmen treffen. Auch für viele Privatpersonen und Selbstständige bedeuteten die Erwerbsausfallentschädigungen die finanzielle Rettung, und weil Ferienreisen, Restaurantbesuche und andere Freizeitaktivitäten kaum mehr möglich waren, konnte auch Geld auf die Seite gelegt werden. Das schafft finanziellen Spielraum, um überfällige Forderungen zu begleichen. Wer hingegen von Kurzarbeit mit Lohnausfall getroffen wurde, der hat es ebenfalls schwer. Denn 20 Prozent Lohn einbusse sind nicht leicht zu verkraften. Auch die Zahl der privaten Konkurse steigt.

«Kenne Deinen Kunden» meint primär, dessen finanziellen Verhältnisse abschätzen zu können. Das ist die Aufgabe des Debitorenmanagements. Da geht es im alltäglichen Geschäft um die Überwachung der Bonität der Kundschaft. Eine Betreuungsauskunft reicht dabei bei Weitem nicht. Dazu gibt es heute Tools, die eine zuverlässige Bonitäts-Einschätzung erlauben. Das ist gerade im boomenden Onlinehandel unabdingbar, um dem am häufigsten geäusserten Wunsch nach Zahlung auf Rechnung auch in Echtzeit und mit vertretbarem Ausfallrisiko entsprechen zu können. Wichtig ist in jedem Fall die Zuweisung einer Kreditlimite. Diese gilt es, bei jedem Vertragsabschluss zu prüfen – und sich daran zu halten. Mängelrügen sind schnell aus der Welt zu schaffen, und wenn es das Geschäft zulässt, gilt es, sicherzustellen, dass

eine Schuldanererkennung vorliegt. So können Kunden nicht auf Zeit spielen und die Zahlung unnötig hinauszögern.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, die grundsätzlichen Handlungsspielräume einzuschätzen. Liquiditätsmanagement ist letztlich auch die Aufgabe der Geschäftsleitung. Wie gross sind die Reserven, wie viel Risiko ist damit zu verantworten? Ist die Firma von Branchen abhängig, denen die Coronakrise besonders zu schaffen macht? Dazu braucht es strategische Grundsatzentscheide. Sie erleichtern auch den Forderungsmanagern die Arbeit.

Outsourcing entlastet Mitarbeiter

Debitorenmanagement meint aber noch weit mehr als die Bonitätsüberwachung. Es beginnt mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen: Sämtliche für die Forderungsdurchsetzung relevanten Punkte sind darin aufzunehmen: Mahngebühren, Gläubigerkosten, angemessene Zahlungsfristen und ein Verzugszins, der auch über fünf Prozent liegen darf. Das hilft, spätestens dann, wenn es darum geht, eine Forderung durchzusetzen.

Wer zuerst mahnt, mahnt am besten. Denn er hat die besten Chancen, sein Geld zu erhalten. Klare Vereinbarungen schaffen die Basis, die Dokumentation aller Abmachungen hilft, Missverständnisse zu vermeiden, und das konsequente, zugleich respektvolle Durchsetzen rechtlicher Schritte schafft Klarheit. Das Outsourcing des Inkassos entlastet Mitarbeiter, und es beruhigt die Geschäftsleitung, die das Inkasso in den Händen von Fachleuten weiss, die über die einschlägigen Fristen und das SchKG Bescheid wissen.

Zwangsvollstreckungen sind ein schwieriges Pflaster in der Schweiz. Eine kosteneffiziente Durchsetzung setzt einen provisorischen Rechtsöffnungstitel voraus. Das ist eine vom Schuldner handschriftliche unterzeichnete Anerkennung der Schuld. Eine Auftragsbestätigung, Rechnung oder Mahnung genügen nicht. In allen anderen Fällen bleibt nur der Zivilprozess. Und das kann teuer werden. Es empfiehlt sich deshalb, wenn immer möglich vertragliche Lösungen zu vereinbaren, um die aus der Spätzahlung entstehenden Kosten durchsetzen zu können.



Raoul Egeli: Kenne Deinen Kunden.

Firmenkunden unterliegen der Betreibung auf Konkurs. Das will sehr gut überlegt sein. In 94 Prozent der Konkurse geht der Gläubiger leer aus. Wer in einem solchen Fall das Konkursbegehren gestellt hat, wird auch den zu leistenden Kostenvorschuss abschreiben müssen. Die Konkursverlustscheine gegenüber Privatpersonen bilden die Ausnahme. Sie verjähren nach 20 Jahren und sind schwer durchzusetzen, da neues Vermögen nachgewiesen werden muss. Bei Privatkunden enden viele Betreibungen mit einem Pfändungsverlustschein. Auch dieser verjährt nach 20 Jahren, wenn die Frist nicht unterbrochen wird.

Klagen auf Aberkennung der Forderung nehmen zu

Verlustscheine sind aber keineswegs verlorenes Geld. Mit deren Bewirtschaftung lässt sich bereits abgeschriebenes Geld zurückführen. Das geht im Unternehmensalltag gerne unter, oder es fehlen Infrastruktur und Zeit, die Verlustscheine zu bewirtschaften. Mit den Verlustscheinen ist es so eine Sache. Viele denken, die Forderung lasse sich mit dem Original des Verlustscheines wieder eintreiben. Die weiteren Unterlagen wie Kaufvertrag, Auftragsbestätigung, Korrespondenz, Mahnungen und Betreibungsdokumente werden in vielen Fällen vernichtet. Doch dem ist nicht so.

Denn der Verlustschein mag genügen, um auf eine Forderung zurückzukommen. Doch er ist kein Beweisstück für das Bestehen der Forderung. Er ist aus juristischer Sicht

lediglich eine amtliche Bestätigung, dass das Zwangsvollstreckungsverfahren beim Schuldner keine oder eine nicht vollständige Deckung der betreffenden Forderung ergab. Bei einem erneuten Durchsetzungsversuch kann der Schuldner im Rechtsöffnungsverfahren Einsprache erheben, die Forderung sei zu beweisen, oder er kann auf Aberkennung der Forderung nach Art. 83 Abs. 2 SchKG zu klagen. Beides führt zu einer vollumfänglichen Überprüfung der Forderung. Der Gläubiger hat dann alle Unterlagen beizubringen, die aufzeigen, dass die Forderung besteht und rechtens ist. Er muss deshalb in jedem Fall über die gesetzliche Aufbewahrungspflicht hinaus alle Unterlagen archivieren, die dem Verlustschein zugrunde liegen. Und dies nicht nur für 20 Jahre, sondern bei Unterbrechung der Verjährung erneut für die gesamte Gültigkeitsdauer des Verlustscheines, also weitere 20 Jahre.

In der Praxis zeigt sich, dass die Klagen auf Aberkennung der Forderung zunehmen. Es hat sich herumgesprochen, dass viele Gläubiger die für die Forderungsanerkennung nötigen Unterlagen nicht aufbewahren. Damit bleiben sie oft chancenlos. Denn diese entscheiden in solchen Fällen aus formaljuristischen Gründen immer häufiger zugunsten der Schuldner. Daran ändert auch eine von Nationalrätin Doris Fiala erfolgreich lancierte Motion nichts. Diese verlangt die elektronische Aufbewahrung der Verlustscheine, bringt aber nicht die von vielen Unternehmern erhofften administrativen Erleichterungen. Denn nach wie vor müssen sämtliche Unterlagen für die Klageabwehr aufbewahrt werden.

Eine Erleichterung zum Schluss: Es darf davon ausgegangen werden, dass es in den allermeisten Fällen ausreichen sollte, wenn alle Unterlagen in elektronischer Form aufbewahrt werden.

Raoul Egeli studierte an der Fachhochschule für Wirtschaft in St.Gallen und ist seit 2008 Präsident des Schweizerischen Verbandes Creditreform und seit 2014 Präsident von Creditreform International. Zudem ist er Geschäftsführer der Creditreform Egeli Gesellschaften in Basel, Bern, St.Gallen und Zürich. Egeli leitet die Egeli Treuhand AG, ist seit 2019 Vorstandsmitglied des Inkassoverbandes vsi, war von 2009 bis 2013 Zentralpräsident von Treuhand Suisse und ist Autor mehrerer Fachbücher.

Text: Raoul Egeli
Bild: Marlies Thurnheer

CREDIWEB

**VERLUSTE
VERMEIDET
MAN ONLINE**

Basel

info@basel.creditreform.ch

Bern

info@bern.creditreform.ch

St. Gallen

info@st.gallen.creditreform.ch

Zürich

info@zuerich.creditreform.ch

Mit dem cleverem Monitoring von Creditreform behalten Sie stets den Überblick. Wenn sich etwas Relevantes bei Ihren Kunden ändert, erfahren Sie es zuerst. Und können so Verlusten rechtzeitig vorbeugen. Doch das ist nur eines der guten Argumente für CrediWEB – die weiteren Vorteile erfahren Sie auf www.crediweb.ch

Creditreform 

Ihr Jubiläum, Neubau oder Event in einer

LEADER-Sonderausgabe?

Hier erfahren Sie mehr: www.leaderdigital.ch



—
Vision?

Wir bürgen für Sie.

BG OST-SÜD Bürgschaftsgenossenschaft für KMU
071 242 00 60 – www.bgost.ch

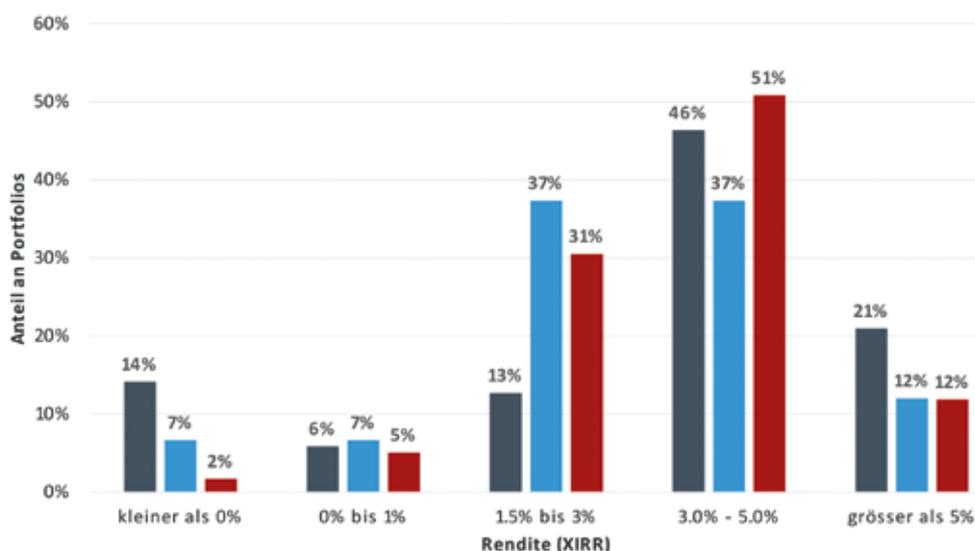
BG OST
C FSUD

Kassensturz: 3% Rendite mit KMU Direct Lending (selbst in struben Zeiten)

3% Rendite mit festverzinslichen Anlagen im Franken bei einer Kapitalbindung von weniger als 2 Jahren. Wieviel verdienen Investoren auf der swisspeers KMU Finanzierungsplattform effektiv? Wie gross ist die Chance nichts zu verdienen und mit welcher Strategie werden Verluste praktisch ausgeschlossen? Wir machen Kassensturz.

Die Direct Lending Plattform swisspeers bringt seit 2016 Unternehmen mit Finanzierungsbedarf direkt mit privaten und institutionellen Investoren zusammen. Investoren finden attraktive und sinnvolle Anlagemöglichkeiten im Festzins-Bereich (festverzinsliche, amortisierende Kredite), Unternehmen finden Kapital zum Wachsen und gemeinsam

stärken sie die Schweizer Wirtschaft. 98% der swisspeers Investoren mit mehr als 50 Kredittranchen im Portfolio verdienen eine positive Rendite mit Schweizer KMU Krediten. 63% verdienen mehr als 3%. Das zeigt die Verteilung der roten Balken in der Grafik.



swisspeers

Renditeverteilung der Investorenportfolios bei swisspeers

- Renditeverteilung aller Portfolios mit 10 bis 30 KMU Kredittranchen
- Renditeverteilung aller Portfolios ab 30 bis 50 KMU Kredittranchen
- Renditeverteilung aller Portfolios ab 50 Kredittranchen

Die grauen Balken in der Grafik zeigen die wenig verteilten Portfolios auf. Das sind Portfolios mit weniger als 30 KMU-Kredittranchen. Hier verdienen noch 86% der Investoren eine positive Rendite. Andererseits verdienten hier 21% der Investoren sogar über 5%. Das kommt aber mit einem Preis. Weniger gut verteilte Portfolios weisen stärkere Renditeschwankungen auf. Der Vergleich zwischen den grauen und den roten Balken zeigt auf, wie sich Risiko hervorragend «wegdiversifizieren» lässt.

Kapitalbindung von weniger als 2 Jahren und Sekundärmarkt

Einer der Vorteile der monatlich amortisierenden KMU Darlehen besteht in der kurzen Kapitalbindung (Duration). Ein Kredit mit 3-jähriger Laufzeit hat nach 1.5 Jahren schon fast die Hälfte des Kapitals zurückbezahlt. Im Falle des swisspeers

Marktportfolios beträgt die Kapitalbindung weniger als 2 Jahre.

Schliesslich erlaubt der Sekundärmarkt auf der Online-Plattform von swisspeers den Verkauf einzelner Kredittranchen, wenn Liquidität benötigt wird. Selbst in der ersten Lockdown Phase 2020 hat der Sekundärmarkt funktioniert.

Ein guter Einstiegszeitpunkt?

Wenn wir davon ausgehen, dass wir durch das Größte durch sind mit der Pandemie und die Wirtschaft wieder zu starkem Wachstum findet (wie auf breiter Front prognostiziert wird) ist jetzt der richtige Zeitpunkt zum Einstieg: Transparentes Impact Investing in - und für die Schweiz mit KMU Direct Lending.

Rendite + kurze Kapitalbindung + Transparenz, das was sich Investoren wünschen!

Unternehmensfinanzierung 2.0

Beim Thema Finanzierung setzt eine grosse Mehrheit der Ostschweiz Firmen nach wie vor auf ihre Hausbank. Für moderne Unternehmer gibt es unterdessen jedoch spannende Alternativen, mit denen sich oft einiges sparen lässt. Dazu gehört etwa das Crowdfunding.

Alwin Meyer:
Investieren ab 1000 Franken.



Crowdlending, auch Peer-to-Peer- oder Direct Lending genannt, gibt Unterstützern die Möglichkeit, Firmen oder Privatperson Geld zu leihen und dafür Zinsen zu bekommen. Die Höhe der Zinsen hängt von den Risiken ab, die mit dem Darlehen verbunden sind. Geldgeber und Kreditnehmer werden beim Crowdlending direkt zusammengebracht – ohne die Zwischenschaltung einer Bank. Das spart Zeit und Geld.

«Crowdlending ist die wohl ursprünglichste Art der Finanzierung.»

Zu den bekanntesten unabhängigen Crowdlending-Plattformen der Schweiz gehört SwisSpeers, deren Gründer und CEO Alwin Meyer sein Geschäftsmodell bereits an der St.Galler east#digital conference im vergangenen September vorgestellt hat.

Alwin Meyer, wie erklären Sie einem Laien Crowdlending?

Crowdlending ist die wohl ursprünglichste Art der Finanzierung: Der Vater leiht der Tochter Geld, um ein Geschäft zu starten. Oder eine Gruppe von Bekannten leiht einer Familie Geld, um eine schwierige Situation zu überbrücken. Mit der Zwischenschaltung einer Bank konnte die Finanzierung um diverse Transformationsfunktionen ergänzt werden: Zeitliche, geografische, grössen- und risikomässige «Überbrückungsfunktionen» hat die Bank im vordigitalen Zeitalter übernommen.

Und im digitalen Zeitalter sind diese Funktionen mehrheitlich obsolet geworden?

Genau. Im Internet finden Menschen und Unternehmen mit komplementären Anlage- und Finanzierungsbedürfnissen heute direkt zusammen auf digitalen Marktplätzen. Da sind wir beim Peer-to-Peer Lending: transparente Investitionen und Anlagen auf Augenhöhe.

Crowdlending verzeichnet Jahr für Jahr hohe Wachstumsraten.

Ja. Gemäss einer aktuellen Studie der Hochschule Luzern wurde zwischen 2018 und 2019 ein Anstieg von 60 Prozent bei den Volumina verzeichnet. Das Neugeschäftsvolumen betrug 418 Millionen Franken, wovon rund 160 Millionen im Segment der Unternehmensfinanzierung vermittelt wurde. Zu Beginn handelte es sich bei den Crowdlending-Krediten vorwiegend um Blankokredite.

Und heute?

Die digitalen Plattformen werden immer sophistizierter und spezialisieren sich. So werden mittlerweile Nachfolgelösungen, Auftragsfinanzierungen oder Mezzanine-Finanzier-

ungen angeboten. Investoren sind einerseits Institutionen wie Pensionskassen, spezialisierte Fonds oder Stiftungen, andererseits Privatpersonen, die sich ein diversifiziertes festverzinsliches Portfolio aufbauen. Rund 9000 Investoren finanzieren gemäss Schätzung der HSLU die Kreditprojekte.

Für wen oder was eignet sich diese Finanzierungsart?

Die Darlehen eignen sich für Wachstumsfinanzierungen, Investitionen, Übernahmen (z. B. Nachfolgelösungen) oder Auftragsvorfinanzierungen. In ausgewählten Fällen bringen wir über unsere Plattform auch «late stage Start-ups» mit Investoren für Wandeldarlehen oder Eigenkapital zusammen.

Welche Branchen nutzen derzeit Crowdlending am häufigsten?

Wir finanzierten bisher in über 30 unterschiedliche Branchen. Am häufigsten in der Informations- und Kommunikationstechnologie mit rund 15 Prozent Anteil an allen finanzierten Projekten. Aber auch Gross- und Detailhandel, Maschinenbau oder Unterrichtswesen und Bildung sind immer wieder mit Kreditprojekten auf unserer Plattform präsent.

Und woher kommt das Geld? Wer sind die Anleger?

Das Geld wird bei uns zu 70 Prozent von privaten Darlehensgebern zur Verfügung gestellt. Weitere 30 Prozent tragen institutionelle bei wie Fonds, Pensionskassen, Stiftungen oder Family Offices. Anleger investieren ab 1000 Franken pro Kreditprojekt und verdienen im Durchschnitt rund fünf Prozent Zins bei einer Kapitalbindung von weniger als zwei Jahren. Sie haben die Möglichkeit Kredittranchen über den Sekundärmarkt anderen Investoren anzubieten und so bei Liquiditätsbedarf frühzeitig auszusteigen.

«Im Internet finden Menschen und Unternehmen direkt zusammen.»

Aber es gibt auch Risiken?

Die einzige Unabwägbarkeit für Unternehmen besteht darin, dass das ausgeschriebene Kreditprojekt auf dem Marktplatz von den Investoren nicht finanziert wird. Allerdings trifft der Fall eines Auktionsabbruchs selten ein. Der Kreditantragsprozess läuft einfacher und schneller, wenn die benötigten Unterlagen wie Jahresabschlüsse, aktuelle Finanzzahlen und Projektunterlagen von Anfang an vorliegen. Für Investoren liegt das Risiko beispielsweise bei einer Insolvenz des kreditnehmenden Unternehmens. Durch eine Diversifizierung des Portfolios kann es aber minimiert werden.

Wie läuft so ein Crowdlending bei SwisSpeers ab?

Der Ablauf der Finanzierung lässt sich in drei Phasen beschreiben: Sie beginnt mit dem Online-Kredittrag



**RHEINTALER
WIRTSCHAFTSFORUM**

Das Original seit 1995

Risiko, Verantwortung, Führung – Wie wir in und nach Krisen zukunftsfähig bleiben

27. Rheintaler Wirtschaftsforum
Freitag, 21. Januar 2022



Karin Keller-Sutter



Gerd Gigerenzer

Frühbucherrabatt
bis 31.10.2021
Anmeldung unter www.wifo.ch



Ursula Nold



Mark Schneider



Moderation
Sonja Hasler

Folgen Sie uns!



Patronat



Hauptsponsoren



Medienpartner



Netzwerkpartner



*«Wir finanzierten bisher
in über 30 unterschiedliche
Branchen.»*

durch den Kreditnehmer, danach wird der Antrag durch unsere Kreditspezialisten analysiert und aufbereitet und zum Schluss folgt die Auktion und Finanzierung auf unserem Marktplatz durch Investoren.

Nach welchen Kriterien erfolgt die Kreditbeurteilung?

In der Analyse und Aufbereitungsphase analysieren wir die Kreditfähigkeit und die Kreditwürdigkeit des kreditsuchenden Unternehmens. Die Kreditfähigkeit evaluieren wir mit unserem finanzkennzahlenbasierten, branchenabhängigen Ratingsystem. Die Kreditwürdigkeit basiert auf der Überprüfung des Unternehmens und der für das Unternehmen handelnden Personen. Dazu gehören u. a. Abfragen von externen Datenbanken.

Und wie sieht das mit den Laufzeiten und Zinsen beim Crowdfunding aus?

Unsere Investoren finanzieren Kreditprojekte mit bis zu fünf Jahren Laufzeit wobei die Darlehen typischerweise monatlich über die Laufzeit amortisieren. Der Zinssatz kommt auf-



Vorteile Swisspeers-Crowdfunding vs. klassische Bank-Kredite

- Vollständig digitaler Kreditantrag mit sofortiger Preisindikation erlaubt zu jeder Tageszeit einen unverbindlichen Start ohne weitere Verpflichtungen.
- Es werden nicht zwingend Sicherheiten verlangt. Flexibilität bei der Handhabung von Sicherheiten.
- Auch kleinere Beträge ab 50 000 Franken und komplexere Geschäftsmodelle werden finanziert.
- Geschwindigkeit: Trotz Auktion oftmals schneller als traditionelle Finanzinstitute.
- Einfaches Vertragswesen ohne jederzeitiges Kündigungs- oder Anpassungsrecht.
- Anonymität versus Transparenz: Bei Swisspeers geht beides – diskrete Finanzierungen oder Finanzierung mit PR-Effekt für eigene Produkte oder Dienstleistungen.

grund von zwei Mechanismen zustande: Einerseits gibt unser Ratingsystem eine faire Zinsflughöhe vor und andererseits definiert Angebot und Nachfrage auf unserem Marktplatz den finalen Zins. Bei hoher Nachfrage nach einem bestimmten Kreditprojekt kann der Zins sinken dank unserem Auktionsmechanismus. Rund drei Viertel der Kredite sind verstärkt durch Solidarbürgschaften, Garantien oder Schuldbriefe.

Neben Crowdfunding bietet Swisspeers auch ein sogenanntes Impact Investing, also Investitionen in nachhaltige soziale oder ökologische Projekte. Wo liegt da der Unterschied?

Im Gegensatz zu Fondsprodukten entscheidet bei uns der Investor selbst, in welche Unternehmen er investieren will und was der Impact seines Geldes sein soll. Für den einen sind das Anlagen in Kinderkrippen oder eine Holzschnitzelfernwärmanlagen, für andere die Finanzierung eines Anbieters von Töffrennen. Alle diese Projekte haben einen Impact – auf die Kinderbetreuung, das Klima oder das Glück von Töff-Fans. Als Vermittler sind wir in einem gewissen Rahmen neutral eingestellt.

Text: Patrick Stämpfli
Bilder: Marlies Thurnheer

Ideen, Innovation und Engagement fördern



Der Jungunternehmerpreis «Startfeld Diamant» wurde am 8. Juni zum zehnten Mal vergeben. René Walser, Bereichsleiter Privat- und Geschäftskunden sowie Mitglied der Geschäftsleitung der St.Galler Kantonalbank AG, erklärt, warum sich seine Bank für Jungunternehmen einsetzt.



René Walser:
Einsatz für Ostschweizer Jungunternehmen.

René Walser, was war an der zehnten Vergabe des Startfeld Diamant besonders?

Dass er auch bei seiner Jubiläumsausgabe nichts von seiner Strahlkraft verloren hat. Ganz im Gegenteil, das Interesse am Preis und damit das Bewerberfeld war wiederum hoch und von ausgezeichneter Qualität. Trotz Corona haben wieder eine sehr erfreuliche Anzahl Jungunternehmen aus der ganzen Ostschweiz am Bewerbungsverfahren teilgenommen. Wir sind stolz, aus einem sehr breiten und qualitativ hochstehenden Teilnehmerfeld die aus unserer Sicht innovativsten Start-ups auswählen zu dürfen! Es ist äusserst interessant zu beobachten, wie weit sich heute Start-ups bereits in kürzester Zeit entwickeln. Die Professionalität und konzeptionelle Reife dieser Jungunternehmen beeindruckt mich sehr.

Hat mit Galventa auch Ihr Favorit gewonnen oder hatten Sie ein anderes Start-up auf dem Radar?

Jeder der fünf Finalisten hätte gute Gründe gehabt, zum Gewinner 2021 gekürt zu werden. Schlussendlich ist immer die Beurteilung der zentralen Entscheidungskriterien Geschäftsmodell & Positionierung, Team & Kompetenz und Finanzen ausschlaggebend. Weiter entscheidet ja auch nicht eine Person alleine. Unsere Jury mit kompetenten Mitgliedern mit einem breit diversifizierten Erfahrungshorizont bietet Gewähr dafür, dass dieser Prozess objektiv und fair gestaltet wird. Mit Galventa hat schlussendlich ein Jungunternehmen gewonnen, das ein hochrelevantes Alltagsproblem mit einer einzigartigen Innovation, der «Caffeine Clock», löst.

Warum hat sich die SGKB 2012 entschlossen, erstmals einen «Diamanten» zu verleihen?

Wir wollen mit dem Startfeld Diamant einen wirksamen Beitrag an die lebhaftere Start-up-Szene der Ostschweiz leisten. Mit ihm zeichnet die SGKB seit zehn Jahren junge, innovative Unternehmen aus der Ostschweiz aus. Unser damaliger Jungunternehmerpreis KMU-Primus war sozusagen der Vorläufer des Startfeld Diamant. Mit der Lancierung der Initiative Startfeld im 2010, bei der die SGKB von Anfang dabei war und bis heute tatkräftig mitwirkt, entstand die Idee, Start-ups zusätzlich mit einem Award eine Plattform anzubieten. Dabei wollten wir nicht einfach ein Unternehmen auszeichnen, sondern bewusst versuchen, diese Diamanten mit passgenauen Management-Seminaren weiterzuentwickeln resp. weiter zu schleifen. Die SGKB vergibt jährlich insgesamt 52 500 Franken an die besten Ostschweizer Start-ups.

Die SGKB steht auch mit zehn Millionen Franken hinter der Stiftung Startfeld, die Fördergelder zur Frühfinanzierung von Start-ups vergibt. Warum dieses Engagement für Ostschweizer Start-ups?

Zum Verein Startfeld, der 2010 gegründet wurde, kam 2011 die Stiftung hinzu, in der wir erst im vergangenen Jahr das Stiftungskapital nochmals um fünf Millionen Franken verdoppelt haben. Ziel ist es, Start-ups in der Frühphase mit bis zu 300 000 Franken Anfangsfinanzierung zu unterstützen. Wir sind überzeugt, damit einen ganz wesentlichen Beitrag zur Attraktivität der Ostschweiz für Start-ups zu leisten.

Längerfristig kommt eine erfolgreiche Start-up-Szene ja der gesamten Ostschweiz zugute.

Wie sieht das Engagement der SGKB ausserhalb der Stiftung Startfeld für Jungunternehmen aus?

Die St.Galler Kantonalbank fördert als führende KMU-Bank gezielt kreative Ideen, Innovation und unternehmerisches Engagement. Innerhalb unseres KMU-Engagements fördern wir seit 2011 verstärkt Jungunternehmen und Start-ups. Dabei stehen die drei Gefässe «Startfeld Stiftung», «START-Limite» und «Risikofinanzierung» im Zentrum.

Zum Schluss: Was wünschen Sie den Finalisten 2021?

Ich hoffe natürlich, dass sie ihre Kundinnen und Kunden mit ihren Produkten und ihrem Geschäftsmodellen genauso

überzeugen können, wie ihnen das bei der Jury bereits gelungen ist. Damit wäre die Basis für ein erfolgreiches Abheben gelegt. Damit der Erfolg dann nachhaltig anhält, braucht es einige Eigenschaften, die es generell in der Wirtschaft braucht: Bestehendes hinterfragen, Neuem und Unbekanntem mit der grösstmöglichen Offenheit und Interesse begegnen, optimistisch bleiben.

Und welchen Tipp geben Sie jedem Jungunternehmen mit auf den Weg?

Ich bin kein Freund kluger Ratschläge von aussen. Ich stelle einfach fest, dass insbesondere diejenigen Start-ups erfolgreich sind, die ihren Kundinnen und Kunden eine Lösung für ein effektives Bedürfnis anbieten können.

Galventa gewinnt Jungunternehmerpreis der St.Galler Kantonalbank



Dario Dornbierer und Sascha Fritsche, die beiden Gründer von Galventa.

Die Gewinnerin des «Startfeld Diamant 2021» heisst Galventa. Das St.Galler Start-up stellt ein Nahrungsergänzungsmittel her, mit dem sich der Schlaf-Wach-Rhythmus gezielt steuern lässt.

Das 2018 gegründete Start-up hat ein Produkt entwickelt, das den Schlaf-Wach-Rhythmus steuern kann. Das patentierte Nahrungsergänzungsmittel «The Caffeine Clock» gibt nach einer bestimmten Dauer Koffein frei. Darum kann es vor dem Einschlafen eingenommen werden, um den Aufwachprozess gezielt zu steuern. Die Wirksamkeit des Produktes wurde mit einer klinischen Studie am Schlaflabor der Universität Zürich bewiesen.

Das Gründerteam von Galventa besteht aus Dr. Dario Dornbierer, der pharmazeutische Wissenschaften an der ETH Sascha Fritsche, der einen Master in Banking und Finance der HSG und mehrjährige Erfahrung mit wissenschaftlichen Start-ups hat.

Aus 23 Bewerbungen hatten sich fünf Start-ups fürs Finale qualifiziert

Neben der Gewinnerin Galventa GmbH wurden weitere vier Finalisten mit je 5000 Franken ausgezeichnet:

Bottle+ (St.Gallen): Die Erfindung von Bottle+ ermöglicht erfrischendes Sprudelwasser jederzeit und überall.

CAOS AG (St.Gallen) Die Software von CAOS übernimmt das Login, Berechtigungs- und Benutzermanagement für Unternehmen und Organisationen.

Gossik AG (Wittenbach): Die Produktivitäts-App lernt von den Erfahrungen der Nutzer, um die Erreichung individueller Ziele zu unterstützen.

Kaspar& AG (St.Gallen): Das FinTech bietet eine innovative All-in-one-Lösung für Bezahlen, Anlegen und Vorsorgen.

Publikumspreis geht an Wildblumen GmbH

Der Publikumspreis von 2500 Franken ging in diesem Jahr an die Wildblumen GmbH. Das Jungunternehmen aus Rebstein hatte im Online-Voting insgesamt 1370 Stimmen erhalten.

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Thomas Hary, Donato Gaspari



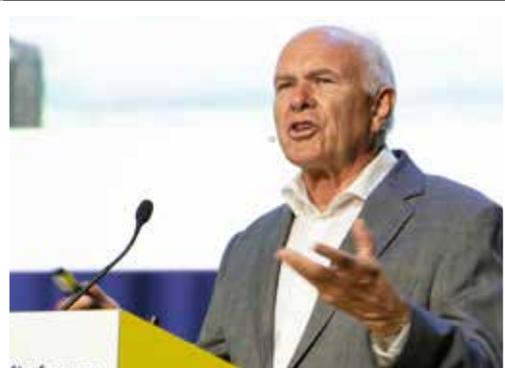
EcoOst St.Gallen Symposium 2021

«Vertrauen in Zeiten der Unsicherheit» lautete das Thema des diesjährigen EcoOst St.Gallen Symposiums. In die Lokremise eingeladen hatten die beiden IHK St.Gallen-Appenzell und Thurgau gemeinsam mit dem St.Gallen Symposium. Zu Gast waren unter anderem Bundesrätin Simonetta Sommaruga und Bundesgerichtspräsidentin Martha Niquille. Doch im Mittelpunkt stand der generationenübergreifende Dialog. Fotografiert am 17. Mai hat Hannes Thalmann.





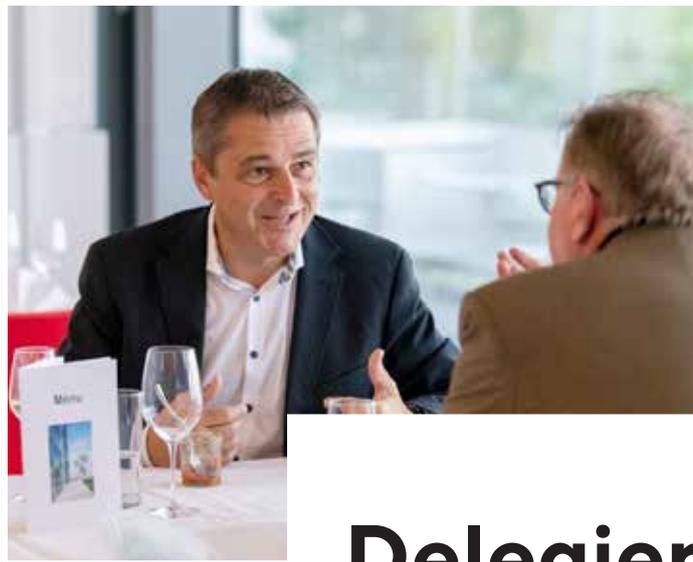




Wirtschaftsforum Thurgau 2021

Das 24. Wirtschaftsforum Thurgau fand in verkürzter Form, mit einhundert Teilnehmern im Pentorama Amriswil und für viele weitere als Live-Stream statt. Hans Hess forderte im Einstiegsreferat eine vernünftige Balance bei Interessenkonflikten. Im anschliessenden Talk unterhielt sich Mona Vetsch mit Peter Spuhler, Karin Frick und Dieter Bachmann über Konsum, Krise und Köpfe nach der Pandemie. Fotografiert am 8. Juni hat Gian Kaufmann.





Delegierten- versammlung HEV Kanton St.Gallen 2021

Am 21. Juni konnten die Delegierten des kantonalen Hauseigentümergebietes St.Gallen endlich wieder eine «richtige» DV abhalten. Zu Gast im Haus Würth Rorschach waren unter anderem Ständerat Beni Würth und Regierungsrat Marc Mächler. Fotografiert für den LEADER hat Marlies Thurnheer.









WPO- Sommeranlass 2021

Der Sommeranlass des WirtschaftsPortalsOst auf der Sirnacher Hochwacht heizte auf mehreren Ebenen ein: 30 Grad sorgten für eine natürliche Grundwärme, die Kohlen im Meiler intensivierten die Hitze – und nicht zuletzt diskutierten die rund 70 anwesenden WPO-Mitglieder über heiße Themen. Fotografiert am 17. Juni hat Ramona Löw.



Weil Expertise,
Vertrauen und Integrität
unteilbar sind.

LOCHER | KOBLER | STADELMANN
Rechtsanwälte und öffentliche Notare

Museumstrasse 35
Postfach 41
CH-9004 St. Gallen

Telefon 071 244 88 24
advokatur@museum35.ch
www.museum35.ch



Dr. oec. Hubert Bühlmann | lic. iur. HSG Liliane Kobler | Dr. iur. Walter Locher | M.A. HSG Nicole A. Bauer | lic. iur. Thomas Stadelmann | M.A. HSG Désirée Bretscher

Die traditionsreiche Anwaltskanzlei LOCHER | BÜHLMANN | KOBLER im Herzen der Ostschweiz erweitert per 1. Juli 2021 ihre Expertise um den Rechtsanwalt und dipl. Steuerexperten lic. iur. Thomas Stadelmann.

Auch unter der neuen Bezeichnung LOCHER | KOBLER | STADELMANN Rechtsanwälte und öffentliche Notare bleiben Expertise, Vertrauen und Integrität unsere zentralen Werte.



THE 4

DAS NEUE BMW 4er CABRIO.



Sepp Fässler AG
9050 Appenzell
faessler-garage.ch

Sepp Fässler (Wil) AG
9500 Wil
faessler-garage.ch

Es geht wieder los

Nach rund anderthalb Jahren Stillstand, was «echte» Veranstaltungen angeht, werden wieder vermehrt Events vor Ort statt nur digital durchgeführt. Der LEADER hat die wichtigsten Wirtschaftsveranstaltungen der nächsten Monate zusammengestellt.

Roger Tinner, der mit seiner Alea lacta AG etwa den Kommunikationstag «Paul:a kommt auch» und den Schweizer KMU-Tag organisiert, freut sich: «Wir gehen zuversichtlich in den Event-Herbst 2021 und sind überzeugt, dass die Situation dank Impfungen, Tests und entsprechend deutlich weniger Ansteckungen nun anders als im Vorjahr nicht nur bis Ende September, sondern auch über die Wintermonate stabil gut bleibt.» Tinner hofft, dass dann auch Anlässe ohne Maskenpflicht und mit Apéros wieder möglich sein werden. Und wie hält er es mit der Digitalisierung von Events? «Bei einzelnen Tagungen ergänzen wir die Live-Events auf jeden Fall mit Online-Formaten, unabhängig von der Covid-Entwicklung.» Nun gibt es ja Bedenkenräger, die bereits eine vierte Welle für den Herbst prophezeien. Das kann Tinner nicht mehr hören: «Hört bitte auf mit Stichworten wie «vierte Welle» und

der Panik auf Vorrat!» Er sei mehr als zuversichtlich, dass sich die Situation im Herbst beruhigt habe.

Ins gleiche Horn stösst auch Julia Frischknecht von der Galledia Event AG: «Wir planen den Ostschweizer Personaltag und auch die Jubiläumsausgabe des Wirtschaftsforums Thurgau aktuell ohne Einschränkungen mit jeweils 300 bis 400 Teilnehmern. Wir hoffen, dass auch das Netzwerken bei einem Apéro im Herbst wieder möglich ist.» Angesprochen auf eine allfällige vierte Welle meint sie: «Wir sind ja jetzt geübt, könnten schnell umdisponieren und uns an die neuen Massnahmen anpassen. Einen Plan B haben wir nun immer bereit!» Die Krise hat sie gelehrt, immer verschiedene Varianten vorzubereiten. «Wir hoffen aber natürlich, dass im Herbst Plan A zu Zug kommt.»

Alle Wirtschaftsveranstaltungen finden Sie auf leaderdigital.ch/agenda. Dort können Sie auch Ihren Anlass kostenlos eintragen.



Paul:a kommt auch – Kommunikationstag St.Gallen

18. August 2021, Pfalz Keller, St.Gallen

EcoOst-Arena

25. August 2021, Autobau, Romanshorn

LEADER Digital Award

7. September 2021, Einstein Congress, St.Gallen

Networking-Tag

10. September 2021, Olma-Messen, St.Gallen

Unternehmertag

14. September 2021, Spoerry-Halle, Vaduz

Swiss Smart Government Day

21. September 2021, Campus E, St.Gallen

Ostschweizer Personaltag

22. September 2021, Olma-Messen, St.Gallen

WTT Young Leader Award

27. September 2021, Tonhalle, St.Gallen

Start-up-Forum Thurgau

1. Oktober 2021, Thurgauerhof, Weinfelden

Digital Summit

19. Oktober 2021, Vaduzer Saal, Vaduz

Schweizer KMU-Tag

22. Oktober 2021, Olma-Messen, St.Gallen

Wirtschaftsforum Thurgau

4. November 2021, Thurgauerhof, Weinfelden

Zukunft Ostschweiz

15. November 2021, Olma-Messen, St.Gallen

WPO-Unternehmeranlass

2. Dezember 2021, Autowelt von Rotz, Münchwilen

Rheintaler Wirtschaftsforum

21. Januar 2022, Aegeten-Halle, Widnau

Unternehmensspiegel Ostschweiz

1. März 2022, Pfalz Keller, St.Gallen

Prix SVC Ostschweiz

10. März 2022, Olma-Messen, St.Gallen

Unternehmensspiegel Ostschweiz

15. März 2022, Hotel Linde, Teufen

Was der zweite Shutdown-Jahrgang kann

Wie meistern talentierte Nachwuchskräfte die zunehmenden Herausforderungen in den Unternehmen? Die OST – Ostschweizer Fachhochschule vergibt im September die WTT YOUNG LEADER AWARDS an einen speziell geprüften Jahrgang. Und einer, der sich mit «Jahrgängen» auskennt, liefert den Diskussionsstoff dazu: Weinhändler Jan Martel weiss, wie der städtische Detailhandel trotz Shoppingcentern, Digitalisierung und Pandemie neu erblüht – tatsächlich?

Am Montag, 27. September, zeigt die OST – Ostschweizer Fachhochschule: Wer hat's richtig gut drauf? Dann geht es in der Tonhalle St.Gallen um die WTT YOUNG LEADER AWARDS in Marktforschung und Managementkonzeption – vergeben von einer Jury aus renommierten Wirtschaftspersönlichkeiten. Wer den Publikum-Award einheimen will, muss sich auch noch gut verkaufen. Wer von den 36 qualifizierten Teams überhaupt in die Kränze für solche Ehren kommt, nominiert die Jury Mitte August. Bis dahin geben die Wirtschaftsstudenten nochmals alles für den Abschluss der Praxisprojekte. Mitte Juni ist Präsentationszeit. Die neue Newsplattform «Praxisprojekt-Insider» informiert hautnah vom Rennen um die Awards.

Aus dem Homeoffice, in die Märkte

«Viele sehen nun ihre Auftraggeber erstmals physisch», erzählt OST-Professor Peter Müller. Er leitet die WTT Wissenstransferstelle im Departement Wirtschaft, das die bei Studenten inzwischen legendäre Award-Verleihung organisiert. «Es ist die zweite Corona-Generation», so Müller, «die während eines Shutdowns funktionierte». Während die erste ihre Auftraggeber vor Ort kennenlernen konnte und dann aus dem Shutdown heraus virtuell arbeitete, sei es bei der zweiten umgekehrt – die Lockerungen erlaubten nun Präsentationen in den Firmen, zuvor lief alles via Videokonferenzen. Ein Unternehmen, seine komplexen Märkte und einen differenzierten Auftrag aus dem Homeoffice zu verstehen, sich dort einzudenken, war eine besondere Herausforderung für die Studierenden.

Lokal und global – online oder offline

Der WTT YOUNG LEADER AWARD dokumentiert nun eindrücklich, wie vielversprechende künftige Führungskräfte Herausforderungen angehen. Der Award-Abend ist deshalb nicht nur eine «Talentshow», sondern gibt wertvolle Impulse und Inspiration für die regionalen Unternehmen. So werden wieder über 600 Teilnehmer erwartet – online oder offline. Der WTT YOUNG LEADER AWARD wird nämlich zum zweiten Mal hybrid durchgeführt. «Hybride Events sind ein Erbe der Pandemie mit nachhaltigem Dasein», sagt Müller. Gemeinsam mit seinen technischen Partnern Gallus Media, Upstream Cloud und Schmid-Fehr entwickelte die WTT die «Social Interactive Community» – eine Plattform

rund um einen Livestream mit zahlreichen Kommunikationsfunktionen für Gäste im Saal und im Homeoffice. «Wir verbinden damit unsere lokale Community mit unserem globalen Netzwerk, schaffen ein Gemeinschaftserlebnis und befeuern das Networking.»

Auferstehung des städtischen Detailhandels?

Auch die neue Praxis-Arena Wirtschaft & Bildung – ein Höhepunkt im Award-Programm – folgt einem aktuellen Thema: Wie die Digitalisierung dem Retail wieder Leben einhaucht. Ein Rezept darf kontrovers diskutiert werden. Dazu fühlt Tagblatt-Chefredaktor Stefan Schmid dem Weinhändler Jan Martel auf den Zahn: Was funktioniert im (lokalen) Detailhandel? Was lehrt uns ein erfolgreich hybrider Weinhandel aus St.Gallen? Welche Kompetenzen sind nun gefragt? Die Jury-Mitglieder Martin Knöpfel, Direktor Wirtschaftsprüfung PwC, Daniel Wessner, Leiter des Thurgauer Amts für Wirtschaft und Arbeit und die Chefin des Departements Wirtschaft der OST, Marion Pester, reden mit.

Dranbleiben: www.ost.ch/praxisprojekt-insider



Programm 2021

17.00 Uhr	Red Carpet
17.25 Uhr	Start Social Interactive Community mit Livestream
17.45 Uhr	Auftakt mit Nominierten
17.55 Uhr	Praxis-Arena Wirtschaft & Bildung
18.20 Uhr	Award-Verleihungen
19.30 Uhr	Award-Dinner und Networking
19.45 Uhr	Ende Social Interactive Community und Livestream

Vom Bischof bis zum Rockerboss



Das diesjährige vrus-Forum widmet sich am 17. September dem «Wandel» – präsentiert von so unterschiedlichen Persönlichkeiten wie Pascal Gantenbein (Raiffeisen), Andrej Ammann (Update Fitness), Louis Grosjean (Caves du Château d’Auvernier), Bischof Markus Büchel (Bistum St.Gallen), Patrick «Hemi» Hermetschweiler (Hells Angels) und Taliban-Entführungsoffer Daniela Widmer.

vrus-Initiant
Marcel Würmli.

«vrus bedeutet we are us oder deutsch: wir sind wir», erklärt Marcel Würmli, Initiant der Bewegung. «Wir sagen, was wir denken, und wir tun, was wir sagen. Wir bezwecken – als Bewegung – die Zusammenführung von Individuen, Persönlichkeiten, die ihren Weg gehen und sich mit andern Persönlichkeiten austauschen wollen.»

Vom Abendgespräch über Foren bis zu Trainings

Dazu führt vrus verschiedene Veranstaltungen durch, z. B. Abendgespräche in kleinem Rahmen mit Persönlichkeiten, grössere Foren wie etwa das Forum 2021 (siehe unten) oder das Forum 2022 zum Thema Widerstand (u. a. mit Christoph Blocher, Beat Hess und Lukas Hässig), aber auch Trainings (aktuell zu «Wie werde ich Verwaltungsrat?» und «Wie steigere ich mein Charisma?») und Beratungsdienstleistungen, unterstützt durch ein breites und tiefes Netzwerk. vrus ist auch Organisator der Ostschweizer Verwaltungsratstagung (Mai 2022, u. a. mit Roland Ledergerber, Roger Baumer, Bruno Gehrig, Damir Bogdan). Im OK vertreten sind Hans-Jürg Bernet, Katrin Eggenberger, Michèle Mégroz, Cajus Schuppli und Marcel Würmli.

Podien, Persönlichkeiten und die lederne Bratwurst

Das diesjährige Forum 21 widmet sich, passend zum aktuellen sozioökonomischen Umbruch, dem Thema Wandel und findet am 17. September in den Räumlichkeiten der Abacus

in Wittenbach statt: Marcel Würmli hält einen Kurzvortrag über Charisma-Steigerung, Pascal Gantenbein, Professor an der Uni Basel und Vizepräsident des Verwaltungsrats der Raiffeisen Schweiz, spricht über Wege aus der Krise. Das Unternehmer-Podium umfasst Andrej Ammann von Update Fitness, der als Legastheniker seine Kette von Null aufgebaut hat und kürzlich die Mehrheit an Coop verkaufen konnte, und Louis Grosjean, der in der 15. Generation einem Familienbetrieb (Caves du Château d’Auvernier) angehört ist und über Wandel in der Beständigkeit spricht.

Danach wird die lederne Bratwurst verliehen – ein neu initiiertes Preis für Eigensinn –, und schliesslich folgt ein weiteres Podium mit Bischof Markus Büchel vom Bistum St.Gallen und dem Hells-Angels-Zürich-Präsidenten Patrick «Hemi» Hermetschweiler. Sie sprechen über den Wandel der Werte, über Führung sowie über Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Kirche und Rockern.

Schliesslich folgt ein Referat mit anschliessender Fragerunde von Daniela Widmer, Entführungsoffer der Taliban – sie war acht Monate in Gefangenschaft, bevor ihr die Flucht gelang.

Weitere Infos auf vrus.ch und Anmeldungen auf marcel.wuermli@hermes-ag.ch



Prof. Dr. Pascal Gantenbein, Andrej Ammann, Louis Grosjean, Bischof Markus Büchel, Patrick Hermetschweiler, genannt Hemi, Daniela Widmer.



Der Networking-Tag: Treffpunkt für Ehemalige und Öffentlichkeit. Über 700 Gäste nehmen jeweils teil.

Die unbequeme Wahrheit

Jedes Jahr verbraucht die Menschheit mehr Acker- und Weideland, Fischgründe und Wald, als die Ökosysteme erneuern können. Umweltschutz und Klimawandel prägen deshalb die Agenda von Politik und Wirtschaft wie noch nie. Der Networking-Tag 2021 zeigt am 10. September auf, wie wir vom Wissen zum Handeln kommen.

Wir leben auf grossem Fuss: Am 22. August 2021 wird die Weltgemeinschaft die Ressourcen verbraucht haben, die ihr für ein nachhaltiges Leben zur Verfügung stehen. Aus ökonomischer Perspektive betrachtet, befindet sich die Menschheit ab diesem «Earth Overshoot Day» in einem Ressourcendefizit, die Erde lebt auf Pump. Michael Federer, Leiter FHS Alumni, zitiert aus dem aktuellen Bericht des Global Footprint Network: «Aktuell verbraucht die Menschheit die Natur 1,6-mal schneller, als sich das Ökosystem erholen kann», und fragt: «Wie radikal müssen wir unser Verhalten ändern? Was können wir tun, um die Welt zu retten?»

Vom Wissen zum Handeln

Der Networking-Tag 2021 stellt diesen gesellschaftlich hochrelevanten Diskurs in den Fokus und sucht nach Antworten auf die wahrscheinlich grösste Herausforderung nach der Corona-Krise: den Klimawandel. Gastgeberin des öffentlichen Anlasses ist die Ehemaligen-Organisation FHS Alumni der Fachhochschule St.Gallen, die heute Teil der OST – Ostschweizer Fachhochschule ist.

Einblick in den aktuellen Wissensstand zum Klimawandel gibt Henrik Nordborg: «Die Temperaturen erhöhen sich, die Gletscher schmelzen, die Meeresspiegel steigen, und

wir erleben eine nicht abnehmende Folge von Wetterextremen», sagt der Studienleiter Erneuerbare Energien und Umwelttechnik an der OST. Der Homo Oeconomicus werde die Klimaerwärmung nicht stoppen, der Homo Sapiens vielleicht schon. Nordborg plädiert deshalb für ein entschiedenes Handeln: Weg vom Erdöl, hin zu Erneuerbaren Energien! Dafür brauche es einen «sozialen Wandel», findet Aktivistin und Umweltwissenschaftlerin Alexandra Gavilano, die in ihrem Referat aufzeigt, wie der Weg aus der Umwelt- und Klimakrise aussehen könnte.

«Ivancic appelliert an die Schwätzer, dass sie Macher werden sollen.»

Keine neuen Schläuche für alten Wein

Sustainability, Corporate Social Responsibility, Business Ethics – in kaum einem anderen Feld der Unternehmensführung seien in den letzten Jahren mehr Trends propagiert und «vermarktet» worden, als im Bereich Umwelt- und Klimaschutz, sagt Ronald Ivancic von der Wissenstransferstelle der OST. Oftmals handle es sich um «alten Wein in neuen Schläuchen»; die wesentlichen Grundsätze des «ehrbaren Kaufmanns» seien nämlich bereits seit dem 12. Jahrhundert bekannt. Ivancic appelliert deshalb an die Schwätzer, dass sie Macher werden sollen.

Einer dieser Macher ist Valentin Haag, Leiter Label-Führung beim Migros-Genossenschafts-Bund. Es gebe durchaus Möglichkeiten, wie wir im Alltag unseren ökologischen Fussabdruck verkleinern könnten, sagt er – beispielsweise mit der plastikverpackten Gurke, die auf den ersten Blick widersprüchlich erscheint, unter dem Strich aber Ressourcen schone.

«Der Networking-Tag sucht nach Antworten auf die grösste Herausforderung nach der Corona-Krise: den Klimawandel.»

Ist die Menschheit noch zu retten?

Abgerundet wird der Networking-Tag am 10. September von einem Politpodium. Zum Thema «Ist die Menschheit noch zu retten?» diskutieren die St.Galler Nationalrätinnen Esther Friedli (SVP), Franziska Ryser (Grüne) und Susanne Vincenz-Stauffacher (FDP) sowie SP-Co-Präsident und Nationalrat Cédric Wermuth. Herausgefordert werden die PolitikerInnen von Lotte Verhagen (Studentin Soziale Arbeit) und Xenia Unseld (Klimastreik).

Mehr Infos unter networkingtag.ch

Perspektiven für die Zukunft schaffen.



Conny Mestka (*1972) ist seit bald neunzehn Jahren im sozialen Bereich tätig. Bis 2018 war sie stv. Leiterin des Sozialamtes Gaiserwald. Anschliessend arbeitete sie ein Jahr als Coach Arbeitsintegration bei der REPAS (TISG), bis es sie 2020 zur Jobcenter St.Gallen GmbH zog, wo sie heute den Hauptsitz in St.Gallen führt.

Conny Mestka, was reizt Sie an Ihrer Tätigkeit?

Besonders schätze ich an meiner Tätigkeit, aktiv etwas zu bewirken. Es bereichert mich, Menschen zu unterstützen und mit ihnen gemeinsam eine Perspektive für die Zukunft zu schaffen, um zu einer aktiven Gesellschaft beizutragen. Meine Arbeit ist sehr vielfältig und spannend. Jeder Klient ist einzigartig. Er bedarf eines individuell angepassten Vorgehens und Tempos. Durch die flache Hierarchie sowie den kollegialen Führungsstil des Jobcenters St.Gallen kann ich rasch entscheiden und entsprechend handeln. Dabei entstehen tolle Kooperationen mit Arbeitgebern und schaffen so wertvolle Win-win-Situationen.

Auf welchen Meilenstein in Ihrer beruflichen Laufbahn sind Sie besonders stolz?

Die vielen Erfahrungen, die ich während meiner Ausbildung zum CAS Supported Employment gesammelt habe – und direkt zu erleben, wie die berufliche Integration von Menschen mit erschwerem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt greift. Hier gilt, mit Fleiss und Ausdauer dranzubleiben und mögliche Rückschritte als neue Chancen zu sehen. Was mich zudem stolz macht, ist die selbstständige Führung des Hauptsitzes in St.Gallen. Meine Arbeit bereichert mich jeden Tag aufs Neue.

Welchen Vorteil bietet für Sie das Netzwerk «Leaderinnen Ostschweiz»?

Den Austausch mit anderen Gleichgesinnten schätze ich sehr. Eine grossartige Chance, mehr über interessante Frauen und deren Laufbahnen zu erfahren und Einblick in neue Unternehmen zu erhalten, aber auch zu sehen, wie der Arbeitsmarkt aktuell «tickt». Ich freue mich, mein Netzwerk an den abwechslungsreichen Anlässen mit spannenden Leaderinnen zu erweitern, was zu nützlichen Kontakten zu zukünftigen Arbeitgeberinnen führen kann.

Arroganz

Die Welt geht unter – und zwar bald! Schuld daran ist nicht etwa ein Atomkrieg oder ein Meteoriteneinschlag, sondern das Stimmvolk. Die Idioten vom Land haben das Schicksal der Erde besiegelt.

Auf diese Interpretation könnte man kommen, wenn man die empörte Berichterstattung nicht nur in den staatsnahen Medien nach dem letzten Abstimmungssonntag verfolgt hat. Am 13. Juni hat das tumbe Stimmvieh bekanntlich das CO₂-Gesetz abgelehnt. Und damit das Ende der Welt eingeläutet.

Schuld am drohenden Armageddon soll die Landbevölkerung sein: Weil die beiden Agrarinitiativen überdurchschnittlich viele Nicht-Städter mobilisiert haben, hätten die quasi im gleichen Aufwisch auch noch das CO₂-Gesetz gebodigt. Wäre es nach den klügeren Städtern gegangen, stände man klima- und umwelttechnisch jetzt nicht vor einem Scherbenhaufen.

Es grenzt schon hart an Arroganz, was einem da aus den Redaktionsstuben vom Leutschenbach, aus Zürich und aus Aarau aufgetischt wird: Die Landbevölkerung überstimmt die urbane, und zwar falsch. Zwischen den Zeilen immer zu lesen: Die wissens nicht besser, die sind nicht so gescheit wie wir in Zürich. Oder Aarau. Oder am Leutschenbach. Dass noch keiner der Besserwisser es gewagt hat, das Stimmrecht nur für gebildete, bunte, urbane Schichten zu fordern, grenzt schon fast an ein Wunder.

«Die Demokratie ist die schlechteste aller Staatsformen, ausgenommen alle anderen.»

Winston Churchill (1874-1965), britischer Staatsmann

Keiner der Kommentatoren ist auf die Idee gekommen, dass das Stimmvolk vielleicht dem rot-grünen Alarmismus nicht ganz so ergeben ist wie sie selbst. Dass vielleicht einige kaum glauben, im Alleingang die Welt retten zu können oder zu müssen – oder gar daran zweifeln, dass der Klimawandel menschengemacht sei.

Das liegt ausserhalb der Denkweise unserer wohlmeinenden Vordenker. Sie führen die verlorene Abstimmung auf Borniertheit und auf Geiz zurück – gebetsmühlenartig wurde wiederholt, dass der simple Schweizer zwar für Klimaschutz sei, aber nur, solange sein Portemonnaie nicht betroffen ist.

Kurz: Der Landmann ist zu dumm und zu geizig, um Klimaschutz ernstzunehmen. Ob wir das Klima überhaupt schützen oder den Klimawandel beeinflussen können – diese Frage hat sich niemand gestellt. Damit dürfte klar sein, welche Sau durchs mediale Dorf getrieben wird, sobald Corona uninteressant geworden ist. Auch mit dem Klimaschutz lässt sich wunderbar die Bevölkerung schrecken, gängeln und bevormunden.

Stephan Ziegler
LEADER-Chefredaktor



LEADER

05/2021

Magazin LEADER
MetroComm AG
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, Tanja Millius, Patrick Stämpfli, Stephan Ziegler, Robert Nef, Sven Bradke, Roland Rino Büchel, Barbara Gysi, Michael Götte, Stefan Schneider, Raoul Egeli, Michael Breu

Fotografie: Marlies Thurnheer, Thomas Hary, Gian Kaufmann, Donato Gaspari, Hannes Thalmann, Roland Körner, Ramona Löw, OST, 123rf, zVg

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

Marketingervice/ Aboverwaltung: Fabienne Schnetzer
info@metrocomm.ch

Abopreis: Fr. 60.- für 18 Ausgaben

Erscheinung: Der LEADER erscheint 9 x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben

Gestaltung/Satz: MetroComm AG

Produktion: Ostschweiz Druck AG, Wittenbach

Die mit «Profil» gekennzeichneten Beiträge gelten als 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



metro
comm

Clenia Littenheid AG
Privatklinik für Psychiatrie
und Psychotherapie
9573 Littenheid
Tel. 071 929 60 60
info.littenheid@clenia.ch
www.clenia.ch/privelittenheid



Begleitende Angehörige im Balanceakt

In der Schweiz erlebt jede zweite Person im Verlauf ihres Lebens eine psychische Krise. Alle Angehörigen, die in einer vertrauensvollen Beziehung zum oder zur Betroffenen stehen, sind gefordert und müssen in einer umfassenden Behandlung Gehör finden.

Vielleicht wird zuerst nur eine kleine Veränderung im Verhalten, in der Gestik, in der Stimmung des geliebten Menschen bemerkt. Eine leichte Verunsicherung macht sich breit. Die Anzeichen verdichten sich, Sprachlosigkeit, Ratlosigkeit, Sorgen, Schuld, Scham, Verärgerung und Selbstzweifel können in der Beziehung alltagsbestimmend werden.

Wenn die Tochter Verantwortung für ihren verletzlichen Vater übernimmt, bedeutet dies für beide nicht nur eine ungewohnte Rollenverteilung, sondern auch eine Beschränkung ihrer üblichen Freiheiten. Unbewältigtes kommt an die Oberfläche und kann nicht eingeordnet werden. Überforderung greift um sich.

Wie solls nun weitergehen?

Viele Angehörige tragen eine grosse Last, balancieren ständig zwischen der früheren Unbeschwertheit und Realität, Selbstlosigkeit und Selbstfürsorge. Gerade jetzt ist es wichtig, dass sie sich selbst stärken, sich eigene Freiräume schaffen, sich mit anderen Angehörigen austauschen, Freunde und Experten kontaktieren oder professionelle Angebote* in Anspruch nehmen. Auch der vertraute Hausarzt ist ein guter Ansprechpartner.

Das Augenmerk liegt auf der Zusammenarbeit

Innerhalb der stationären Behandlung sind Angehörige wertvolle Beobachter und Fürsprecher, sind sie doch die Experten ihrer Nächsten. Sie können über lebensgeschichtliche Ereignisse berichten und wesentlich zum Verständnis, zur Krankheitsakzeptanz und zur Genesung beitragen.

Heike Panov
Pflegefachfrau
Stv. Stationsleiterin
Privatstation Panorama D
Clenia Littenheid AG



Oft erfolgt bereits bei Klinikeintritt die erste Kontaktaufnahme mit Angehörigen. Sie begleiten die Betroffenen auf die Station und sind auf Wunsch auch beim Erstgespräch dabei. Heute ist eine Kultur, die vom Einbezug der Angehörigen und von Transparenz geprägt ist, Bestandteil einer guten psychiatrischen Behandlung. Spontane Kontakte mit Pflegenden bei Besuchen oder geplante Angehörigengespräche unter fachkundiger Leitung bringen Entlastung und tragen zu einer gelingenden Rückkehr nach Hause bei. Selbstverständlich werden Themen zur Behandlung, zu förderlichem Umgang und zu Unterstützungsangeboten aufgegriffen, so dass sich ein gemeinsamer neuer Lebensentwurf und Leichtigkeit entfalten können.



Neubau Patientenhaus «Panorama» in Littenheid

Spezielles Angebot in Littenheid

Das Zentrum für Alter und Privé der Clenia Privatklinik Littenheid bietet die Möglichkeit einer spezifischen stationären Psychotherapie für Menschen in der zweiten Lebenshälfte. Dem Leistungsangebot für Zusatzversicherte wird mit modernen Einzelzimmern, erhöhter Einzeltherapiefrequenz, diversen gehobenen Hotellerieleistungen und einem breit gefächerten Fachtherapieangebot Rechnung getragen.

*Netzwerk Angehörigenarbeit Psychiatrie Schweiz, www.angehoerige.ch
Vereinigung von Angehörigen psychisch Kranker, www.vask.ch

Homeoffice: Fehlt Ihnen die Präsenz Ihres Personals?



Und welche Qualitäten vermessen Sie sonst noch?
Vielleicht ist es an der Zeit, Ergänzendes zu suchen.

Wir finden es!



NELLEN & PARTNER AG
Redingstrasse 6 . CH-9000 St.Gallen . T +41 71 228 33 66
Limmatquai 16 . CH-8001 Zürich . T +41 44 256 75 75
www.nellen.ch