

Weiterbildung, Erfolg versprechend!

bzb.

bzbuchs.ch

Marcel Dobler:

Ein Unternehmer startet in Bern durch

Seite 64



Top 150

Die 150 grössten Arbeitgeber der Ostschweiz – und was sie anders machen als andere.

Ab Seite 12

KMU und IT

Was die Betriebe heute unter Digitalisierung verstehen – und was morgen auf sie zukommt.

Seite 36

Sauber gemacht.

pronto-ag.ch

Sauber gemacht **60** Jahre Pronto

pronto
Wir verstehen mehr als Reinigung.



Corina Gassner
Foodstyling & Beratung

WAS DARFES SEIN?

Branding, Corporate Design, Packaging,
Medienarbeit oder Foodfotografie?
Wir begleiten Sie von der Strategie über
die Entwicklung bis zur Umsetzung Ihrer
Kommunikation.

Lust auf mehr? kaboom.ch



Guter Wille – aber zu spät

Erstaunlich, wie die Ostschweiz zusammensteht, seit klar ist, dass Ende Jahr zwei Sitze im Bundesrat frei werden. Kantonsübergreifend wird der Ruf nach einer Ostschweizer Kandidatur laut. Alle sind sich einig, vom tiefsten Thurgau bis in die Höhen des Appenzellerlandes: Die Zeit ist reif.

Ein schönes Zeichen. Aber bewirken wird es natürlich nichts. Es ist nicht anzunehmen, dass die Parlamentarier aus den anderen Landesteilen auf flehentliches Bitten aus unserer Region reagieren und uns die Gnade erweisen. Warum sollten sie auch? Sie haben eigene Interessen.

Das Problem liegt aber vor allem darin, dass die Ostschweizer Kantone sich immer nur dann kurz vor Torschluss zusammenraufen, wenn es um ein konkretes Anliegen geht. Mit einer Stimme sprechen sie sonst selten. Darunter leidet die Glaubwürdigkeit, wenn sie es dann doch mal tun – wie jetzt gerade. Oder anders ausgedrückt: Geht es um gemeinsame Begehrlichkeiten auf Bundesebene, hören wir eine geeinte Ostschweiz, beispielsweise in der Verkehrspolitik. Geht es um Anliegen eines einzelnen Kantons, gilt aber oftmals: Löst das selbst. Die Ostschweiz als Idee, als Konstrukt, als ein Gebilde über Kantonsgrenzen hinweg, wird immer dann beschworen, wenn es gegen «die anderen» geht. Natürlich gibt es eine punktuelle Zusammenarbeit, aber gepflegt wird im Alltag eher der Unterschied, nicht die Gemeinsamkeit.

Entsprechend werden wir in Bern auch meist nicht als eine Region wahrgenommen, sondern eben als St.Galler, Thurgauer, Innerrhoder und Ausserrhoder. Und entsprechend wird vielerorts der Wunsch nach einem Ostschweizer Bundesrat kaum verstanden. Ganz nach dem Motto: Was hat der Appenzeller davon, wenn es ein St.Galler wird?

Der Aufbau einer gemeinsamen Identität, ohne die eigenen Besonderheiten zu verlieren: Das ist die Aufgabe. Aber anpacken kann man sie nicht immer erst zwei oder drei Monate vor einem Wahltag in Bern.

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**



Das St. Galler Team der COFOX (v.l.): Brigitte Schweizer (Zubehör-Verkauf), Juan Albendiz (Technik), Bruno Klaus (Leiter Verkauf), Angelo Hohl (Technik), Bruno Eugster (Technik), Louis Bauer (Technik), Sandra Müntener (Leiterin Administration, GL), Nino Botta (Technik), Enrica Cadonau-Freund (VR, Vorsitz GL), René Hollenstein (Verkauf), Fadri Cadonau (VR, Vorsitz GL).

Effizienter drucken? Mit uns läuft's perfekt.

Effizienter drucken spart nicht nur Geld, sondern macht auch mehr Spass mit einer Komplettlösung von der COFOX. Mit der richtigen Technik und optimaler Finanzierung. Mit Komfort und Sicherheit nach Mass. Und mit unserem erstklassigen Service, der sich auf Wunsch auch um das Verbrauchsmaterial kümmert. Mit uns läuft's perfekt.

Unser St. Galler Team ist für Sie da: 071 274 00 80



Die Favoritin tritt an

Ständeratspräsidentin Karin Keller-Sutter kandidiert für die Nachfolge von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann. Das gab sie am 9. Oktober vor den Medien bekannt. Mit der Bekanntgabe der Kandidatur wird dem Anspruch der Ostschweiz auf Vertretung im Bundesrat Nachdruck verliehen. Die Bundesratswahlen finden am 5. Dezember statt.





12



40



36

- 08 Marcel Baumgartner, LEADER-Chefredaktor**
Machtspiele im Bundeshaus
- 08 Roland Rino Büchel, SVP-Nationalrat**
Saubere und sichere Autos dank der Ostschweiz
- 11 Edith Graf-Litscher, SP-Nationalrätin**
Aufforderung zum Vertragsbruch
- 11 Michael Götte, SVP-Fraktionspräsident**
Schulergänzende Kinderbetreuung
- 12 Schwerpunkt «Top 150»**
Die grössten Arbeitgeber der Ostschweiz
- 18 Christoph Suter, Stadler Rail AG**
«In Bussnang haben wir über 170 offene Stellen»
- 20 Michael Federer, Raiffeisen Schweiz**
«Diese Entwicklung beschäftigt natürlich auch unsere Leute»
- 24 Adrian Grossholz, Vögele Shoes**
Kampf um Fachkräfte mit attraktiven Arbeitsplätzen
- 26 Rolf Fuhrer, St.Galler Kantonalbank**
Die Investition in den Nachwuchs zahlt sich aus
- 30 Anita Schürpf, Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden**
«Über 100 Lehrlinge in mehr als 20 unterschiedlichen Berufen»
- 31 Sven Bradke, Mediapolis AG**
Überhöhung von Volksrechten
- 32 Heidi Herzog, Pronto AG**
«Trotz Hektik den Menschen im Zentrum behalten»
- 36 Adrian Rufener, Anwalt**
«Alles, nur nicht das KV»
- 39 Walter Locher, FDP-Kantonsrat**
Bürokratie allenthalben
- 40 Marc Risch, Clinicum Alpinum AG**
«Weltweit sind über 300 Millionen von einer Depression betroffen»
- 48 Christoph Zoller, Präsident SC Brühl**
«Ich habe eine Mission mit dem SC Brühl»
- 52 Søren Bjønness, Euronext Schweiz**
Ist ein Börsengang etwas für mich?



24



32



26



72

- 58 Stefan Okle, Samaplast AG**
«Wir haben ein eigenes Innovationsteam»
- 64 Marcel Dobler, Unternehmer**
Der Über-Nationalrat
- 72 Thomas Müller, Stadtpräsident**
Ein Diplomat statt eines Machers?

- 78 Frank Bodmer, IHK-Research**
Strukturwandel bei Ostschweizer Exporten
- 82 Stephan Ziegler, MetroComm AG**
St.Gallen. Seit 612.

Anzeige

chrisign
webmanagement

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 Weinfelden info@chrisign.ch www.chrisign.ch



Machtspiele im Bundeshaus



Karin Keller-Sutter weiss aus Erfahrung: Noch gilt es einige Hürden zu bewältigen, bis die Wahl in den Bundesrat Tatsache ist. Die grössten Hindernisse stellen ihre Bundeshauskollegen dar.

Gross war die Überraschung nicht, als Karin Keller-Sutter am 9. Oktober vor die Medien trat und ihr Kandidatur für den Bundesrat bekannt gab. Die Wilerin gilt als klare Favoritin für die Nachfolge von Johann Schneider-Ammann.

Und wenn bis zur Wahl am 5. Dezember nichts mehr schief läuft, gilt ihr Einzug in den Bundesrat als sicher. Wenn ...

Wir wissen von vergangenen Bundesratswahlen, dass unsere Politiker in Bern gerne Intrigen schmieden und Spielchen veranstalten. Links wie auch rechts. Es ist jeweils so, als wollten uns die gewählten Volksvertreter zeigen, welche Macht sie doch effektiv haben. Gerade die Hinterbänkler können bei Bundesratswahlen den Entscheid ausmachen und fühlen sich wohl geehrt, dass sie entsprechend umgarnt werden.

Karin Keller-Sutter kennt diese Abläufe bestens. Wahrscheinlich auch deshalb war für sie der Entscheid für eine erneute Kandidatur nicht so eindeutig wie für die Medien und die Politexperten. Sie habe sich sehr genau überlegt, ob sie sich das erneut antun wolle, gab sie bei ihrer Bekanntgabe zu. Dies im Wissen, dass in den nächsten Wochen alle Augen auf sie gerichtet sind, sich die Medien auf jeden vermeintlichen Skandal stürzen, gewisse Bundeshausparlamentarier eine Verhinderungstaktik schmieden und ihr Privatleben auf null Prozent reduziert wird.

Man glaubt es der eingefleischten FDP-Politikerin, dass letztlich nur intensive Gespräche mit der eigenen Partei und darüber hinaus sie in ihrer Entscheidung bestätigt haben. Karin Keller-Sutter hat sich abgesichert – so gut das möglich ist.

Welche Überraschungen der Berner Politbetrieb für uns bereithält, wird sich in den Wochen bis zur Wahl und insbesondere am 5. Dezember zeigen.

Marcel Baumgartner ist LEADER-Chefredaktor

Saubere und sichere Autos dank der Ostschweiz

Die rot-grün regierten Städte treiben es immer bunter. In unserem Land werden im städtischen Raum mehr Parkplätze ab- als kriminelle Ausländer ausgeschafft. Gut, dass wenigstens die Hightech-Region Rheintal auf das Auto setzt.

von Roland Rino Büchel

Eines ist auf der ganzen Welt gleich: Wenn es den Menschen besser geht, dann werden sie mobiler. Läuft der Wirtschaftsmotor, so läuft mehr auf den Strassen und den Schienen. In keinem Land ist die Verkehrsinfrastruktur besser ausgebaut als bei uns. Und wo haben die Menschen so viel Respekt für die Natur wie hierzulande? Wohl nirgends. Wenn jedoch übertrieben wird, wird das Ganze kontraproduktiv.



Weltklasse im Rheintal

Die Technologie im Automobilbau macht spektakuläre Fortschritte. Die Ostschweiz, insbesondere das Hightech-Valley St.Galler Rheintal, hat einen gewichtigen Anteil daran. In kaum einer anderen Region auf der Welt wird derart intensiv an Komponenten getüftelt, die das Autofahren erstens sicherer machen und zweitens die natürlichen Ressourcen schonen.

Gute Produkte müssen nicht nur erfunden und patentiert werden; sie müssen auf den Markt kommen, sich durchsetzen und im Gebrauch zuverlässig sein. Dafür sind viele Ostschweizer Betriebe und deren Mitarbeiter ein Garant. Hybrid, Plug-in-Hybrid, Elektro- und Wasserstoffantrieb, Sensoren, Kameras – heute sind die Autos voll mit Spitzentechnologie aus dem St.Galler Rheintal. Apropos Technologie: Noch vor wenigen Jahren bejubelten die Umweltorganisationen den Diesel als «herausragenden» Antrieb. Warum das? Wohl wegen seines geringen CO₂-Ausstosses. Heute wird er (wegen der verursachten Stickoxide) von den gleichen Leuten verdammt.

Die Autogegner orientieren sich an den Statistiken zu den Schadstoffgrenzwerten. Die dazu gelieferten «Nachweise» sind, dies nur nebenbei, übrigens grenzwertig. Wie sieht die Realität aus? An wenigen Stellen werden die Werte dann und wann überschritten. Dies jedoch nur bei einer speziell ungünstigen Wetterlage und bei sehr intensivem Verkehr.

Militante Umweltschützer

Die militanten Umweltschützer benutzen jede verfügbare Munition, um ihre täglichen Attacken gegen die Autos zu reiten. Was für ein hysterisches Getue! Selbstverständlich müssen wir Sorge zur Umwelt tragen. Und zwar mit langfristigen und zielführenden Massnahmen.

Wir sollten uns von den linken Lautsprechern nicht in die Irre führen lassen. Im Regelfall verfügen diese kaum über technische Kenntnisse. Lassen wir sie schwatzen und tun wir das, was wir Ostschweizer am besten können, nämlich «liefere statt lafere»!

Dank neuen Technologien aus dem Rheintal werden die Autos weltweit immer sauberer. Der Markt spielt – und erst noch zu unseren Gunsten. Nur: Auch der freie Markt ist für die Pseudoumweltschützer des Teufels.

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



Weintipp:

Nuits-St-Georges 2014

In Prémieux-Prissey bei Nuits-St-Georges liegt das wunderschöne Weingut der Domaine de l'Arlet, eine der besten Adressen im Zentrum der Côte. Diese Weine aus privilegierten Lagen faszinieren mit Eigenständigkeit in Stil und Ausdruck des unvergleichlichen Terroirs. Der Pinot Noir drückt sich bei den Arlet-Weinen tänzerisch-feminin aus, verführerisch (mit zarten Himbeernoten) und harmonisch. Trotz ihrer Geschmackstiefe wirken die Rotweine nie schwer. Herausragendes Bijou des Weinguts ist die Premier-Cru-Lage Clos des Fôrets St-Georges, die über die besten Böden von Nuits-St-Georges verfügt. Klasse, Komplexität und Langlebigkeit sind garantiert. Erhältlich unter anderem bei www.martel.ch

Zitat:

«Ethisches und gesellschaftlich verantwortliches Verhalten sind für mich sowohl als Person als auch in meiner Rolle als Rektor und Verwaltungsratspräsident zentrale Werte.»

Thomas Bieger, Verwaltungsratspräsident des Bahnunternehmens und Rektor der Universität St.Gallen, zu den Vorwürfen rund um Aktienkurs-Manipulationen.



Ausgezeichnet:

Die St.Galler Kommunikationsagentur Rembrand zählt zu den Gewinnern der diesjährigen Cannes Corporate Media & TV Awards. Unter über 1'000 Einsendungen aus aller Welt konnte Rembrand mit dem Sântispark Film «Reifestest» in der Kategorie Social Media- und Kurzvideos überzeugen. Die

Cannes Corporate Media & TV Awards prämierten dieses Jahr bereits zum 9. Mal die weltbesten Wirtschaftsfilme, Online-Medien, Dokumentationen und Reportagen. «Reifestest» wurde mit einer goldenen Delphin-Trophäe als einer der weltweit besten Filme in der Kategorie Social Media- und Kurzvideos ausgezeichnet.

188,1 Millionen

Franken beträgt die Summe, welche PostAuto zurückerstatten muss. PostAuto hat sich mit dem Bundesamt für Verkehr (BAV) und der Konferenz der kantonalen Direktoren des öffentlichen Verkehrs (KöV) über die Höhe und die Modalitäten der Rückerstattung von zu viel bezahlten Abgeltungen geeinigt. Von der gesamten Rückerstattung von 188,1 Millionen Franken gehen 6,2 Millionen Franken an den Kanton St.Gallen und seine Gemeinden.

Medien:

Der ehemalige Chefredaktor der «Obersee-Nachrichten», Bruno Hug, übernimmt das Onlineportal Linth24.ch und investiert eine Million Franken in die Weiterentwicklung. Bekannt wurde Hug insbesondere durch seine fast zweijährige Anti-Kesb-Kampagne, die ein Gerichtsverfahren auslöste und Hug schliesslich seinen Job kostete. Hug hat stets betont, seine Kesb-Artikel hätten jederzeit der Wahrheit entsprochen. Das Verfahren ist nach wie vor pendent. Dass sich Bruno Hug aus dem Journalismus zurückziehen würde, war nicht anzunehmen.

Kopf des Monats:

Unternehmer Peter Spuhler



Sein Unternehmen und seine Familie sind ihm wichtiger als ein Ständeratsmandat. Obwohl ihm die Wahl praktisch auf sicher gewesen wäre, verzichtet Peter Spuhler darauf, für die SVP zu kandidieren. Dass ihn die nationale Politik nach wie vor reizt, hat Spuhler in den vergangenen Jahren immer wieder betont. Von 1999 bis 2012 politisierte er für die SVP des Kantons Thurgau im Nationalrat. Seinen damaligen Rücktritt begründete er damit, dass er den Fokus nun stärker auf seine Tätigkeit bei Stadler Rail legen wolle bzw. müsse. Anfang Jahr gab er die Geschäftsleitung ab und amtet nun noch als Verwaltungsratspräsident.

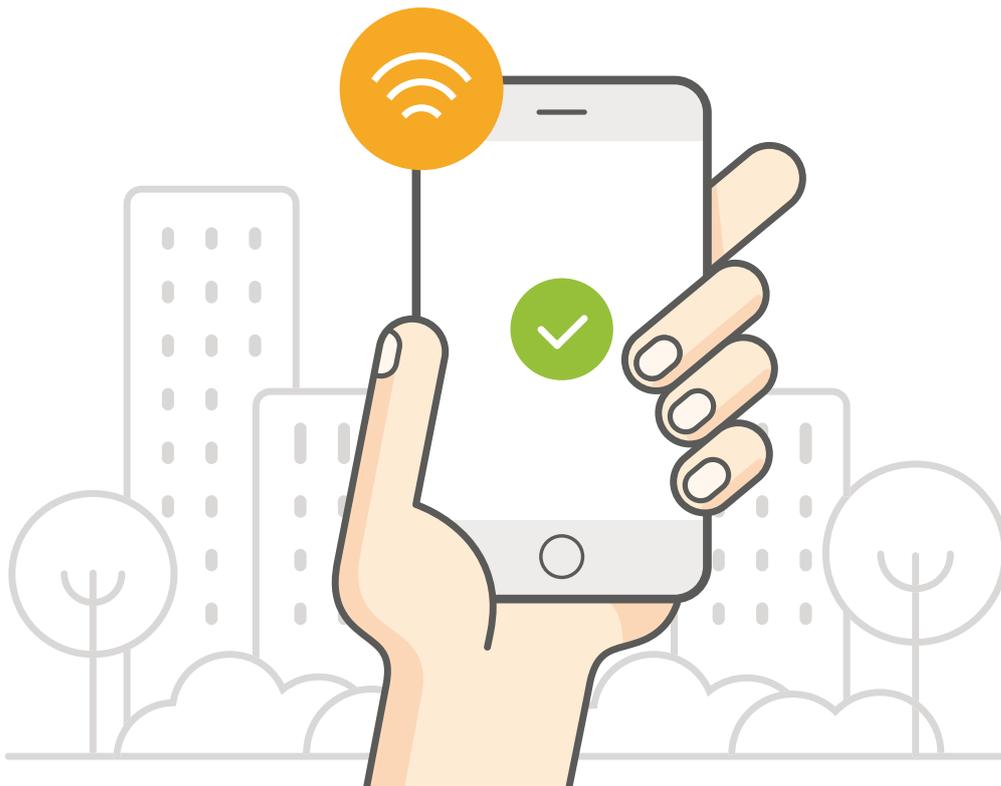
In der Folge speulierte man eifrig über Peter Spuhlers Rückkehr nach Bern. Er, der auch schon als Bundesratskandidat gehandelt wurde, galt als idealer Nachfolger von Roland Eberle. Doch Spuhler verzichtet. Wie er sagt, seien sein Alter, sein Unternehmen sowie seine Familie die wesentlichen Gründe. Er werde nächstes Jahr 60 und gehöre damit in Bern faktisch zum alten Eisen.

Laut Spuhler sollen nun jüngere Kräfte ans Werk. Der Entscheid ist ihm schwer gefallen, da ihm die Politik und das Wohl der Schweiz nach wie vor sehr am Herzen liegen würden. Er habe aber auch immer betont, dass er zu allererst Unternehmer sei. Als solchen erwarten ihn in den nächsten Jahren grosse Herausforderungen. Die Übergabe der operativen Verantwortung für Stadler an Thomas Ahlburg per 1. Januar 2018 sei erfolgreich verlaufen und habe sich, wie Peter Spuhler sagt, zu seiner vollen Zufriedenheit entwickelt.

Als Verwaltungsratspräsident sei er aber nach wie vor für die strategische Entwicklung des Unternehmens verantwortlich und in dieser Funktion stark gefordert. Die Branche befinde sich in einer zweiten grossen Konsolidierungswelle, mit der chinesischen CRRC einerseits und der geplanten Fusion von Siemens und Alstom andererseits.

Auch die Digitalisierung bringe neue Aufgaben für Stadler mit sich. Hinzu kommen weitere Investments und damit verbundene Verwaltungsratsaktivitäten von Peter Spuhler wie etwa Rieter, Autoneum, Aebi Schmidt oder der neue Lok-Pool. Durch die hohe zeitliche Mehrfachbelastung musste auch seine Familie in den letzten 30 Jahren in vielen Bereichen zurückstehen. Spuhler möchte deshalb künftig auch mehr Zeit mit ihr verbringen.

Arbeitszeiten und Spesen mobil erfassen



Beschleunigen Sie Ihre Arbeitsprozesse mit der Business-App AbaCliK und vermeiden Sie Mehrfacherfassungen dank der Synchronisation mit der Abacus Business Software:

- Präsenz- oder Arbeitszeiten
- Leistungen, Spesen, Quittungen
- Persönliche Daten, Ferientage oder Absenzen (ESS)

www.abaclick.ch

Jetzt kostenlos bei App Store oder Google Play herunterladen

ABACLICK
by Abacus

Die linke Seite:

Aufforderung zum Vertragsbruch

Die Selbstbestimmungsinitiative ist eine Gefahr für die Schweizer Wirtschaft und ihre Arbeitsplätze.



Tausende von Schweizer Unternehmen profitieren vom Zugang zu ausländischen Märkten. Das liegt daran, dass die Schweiz sich mit den Partnerländern auf gemeinsame Spielregeln einigen konnte – dem internationalen Wirtschaftsrecht. Einige Zahlen dazu: Die Schweizer Firmen haben 2015 Dienstleistungen und Produkte im Wert von 312 Milliarden Franken exportiert. Das sind knapp 50 Prozent des Schweizer Bruttoinlandsprodukts (BIP). Gleichzeitig haben ausländische Firmen in der Schweiz 833 Millionen Franken investiert und beschäftigen derzeit rund eine

halbe Million Erwerbstätige in unserem Land.

Schweizer KMU und grosse Unternehmen stützen sich bei ihren grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen auf über 600 wichtige internationale Wirtschaftsabkommen. Im Falle eines Widerspruchs zum inländischen Recht müssten diese gemäss Initiative automatisch neu verhandelt oder gekündigt werden. Dieser Dauervorbehalt gefährdet direkt auch die bilateralen Verträge mit der EU. Zudem wären künftig all jene Wirtschaftsabkommen, die bislang nicht dem Referendum unterstanden, für die rechtsetzenden Behörden nicht mehr massgebend. Dazu zählen etwa Freihandels-, Investitionsschutz- oder WTO-Abkommen. Die Initiative stellt deshalb für Schweizer Unternehmen und unsere Arbeitsplätze eine konkrete Gefahr dar.

Es gibt kaum ein Land, das eine vergleichbar starke demokratische Mitsprache beim Abschluss völkerrechtlicher Verträge kennt wie die Schweiz. Die Bundesverfassung garantiert den Einbezug von Parlament und Stimmbevölkerung. Die Stimmbevölkerung kann über das Referendum mitentscheiden und allenfalls einen Genehmigungsbeschluss des Parlaments umstossen.

Aussenpolitik ist ein Politikbereich, in dem Handlungsspielraum und Beweglichkeit besonders wichtig sind. Verhandlungen sind die Essenz der Aussenpolitik. Die Schweiz hat rund 4000 bilaterale Verträge, oft mit Nachbarstaaten, abgeschlossen. Daneben ist die Schweiz Vertragspartei von etwa 1000 multilateralen Verträgen. Diese internationalen Verträge schaffen Verlässlichkeit und Stabilität für Bevölkerung und Wirtschaft. Die Initiative setzt das mit einer Aufforderung zum Vertragsbruch aufs Spiel. Das widerspricht unserer Tradition und birgt Risiken: Hält die Schweiz ihre Vereinbarungen nicht mehr ein, darf sie das von ihren Vertragspartnern auch nicht mehr erwarten. Hinzu kommt, dass die Initiative in zentralen Punkten unklar und widersprüchlich ist. Eine Annahme würde deshalb zu grossen Unsicherheiten führen, hätte negative Auswirkungen für Bevölkerung und Wirtschaft. Sie würde zudem auch den internationalen Menschenrechtsschutz schwächen.

Edith Graf-Litscher ist SP-Nationalrätin, Thurgau.

Die rechte Seite:

Schulergänzende Kinderbetreuung

Der St.Galler Kantonsrat erteilte der Regierung 2016 den Auftrag zu zeigen, wie zur Entschärfung des Fachkräftemangels die Erwerbstätigkeit von Frauen im Kanton St.Gallen erhöht werden könnte.



Es wurde auch gefordert, dass konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf skizziert werden. Dieser Bericht wurde nun in einer vorberatenden Kommission besprochen.

Dass die Beratung dieses Berichtes eine Grundsatzdebatte auslöst, welche Form von Kinderbetreuung

heutzutage die richtige ist, war anzunehmen. Glücklicherweise muss ich mich in dieser Debatte nicht an einem Parteiprogramm orientieren, sondern kann auf persönliche Erfahrungen zählen und weiss somit, dass es vernünftige Mittelwege gibt.

Dass unser heutiges System die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht vollständig abdeckt, war schon vor der Berichterstattung klar. Es ist auch wichtig, dass der Staat nicht mit neuen Massnahmen versucht, das von seiner politischen Mehrheit als richtig erachtete Familienmodell jemandem aufzuzwingen. Die Entscheidung für Selbstbetreuung, für private Drittbetreuung (z. B. Grosseltern) oder für eine Kindertagesstätte soll auch in Zukunft die alleinige Entscheidung der Familie sein. Es müssen aber Rahmenbedingungen geschaffen werden, die alle Varianten ohne unnötige Administration ermöglichen.

Ein entscheidender Punkt ist die Finanzierung. Diesbezüglich darf es keine Benachteiligungen für Eltern geben, die ihre Kinder nicht extern betreuen lassen. So wurde bereits in der letzten Steuergesetzrevision Mitte Jahr eine Erhöhung des steuerlichen Abzugs für die Kinderdrittbetreuungskosten von CHF 7500 auf CHF 25 000 pro Kind angenommen. Dies entspricht dem durch den Bund vorgesehenen Maximum und bedeutet faktisch, dass die Drittbetreuungskosten vollständig von den Steuern abgezogen werden können.

Ob es dem Parlament gelingt, ideale Rahmenbedingungen für die verschiedenen Familienmodelle zu schaffen, die von den unterschiedlichen Staatsebenen mitfinanziert werden, wird sich in der Novembersession zeigen. Die gleichzeitig zur Debatte stehende Steuervorlage 17, die zur Entlastung der Wirtschaft angedacht ist, darf aber auf keinen Fall aufs Spiel gesetzt werden.

Michael Götte ist Fraktionspräsident der SVP St.Gallen und Gemeindepräsident von Tübach.

Den Grossen Sorge tragen und nicht nur Neue jagen

Umsatzzahlen, Personalentwicklung, Exportrate, Zahl der Standorte: Es gibt viele Bemessungsziffern rund um die Bedeutung eines Unternehmens. Sie können aber selten eins zu eins verglichen werden. Entscheidend ist vielmehr das qualitative Wachstum – und wie es im Einklang zur Philosophie des Unternehmens steht. Das aber ändert nichts daran, dass auch die Ostschweiz «Big Players» braucht.

Die grössten Arbeitgeber der Ostschweiz: Das ist ein Ranking, das man mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten recht leicht nachvollziehen kann. Eine inhaltliche Bewertung in Bezug auf den Zustand eines Unternehmens und seines Beitrags zur Wertschöpfung ist das aber noch nicht. Und dennoch steht es ausser Zweifel: Will eine Volkswirtschaft wachsen beziehungsweise mindestens den Ist-Zustand wahren, braucht sie Arbeitsplätze. Und das vor dem Hintergrund eines wirtschaftlichen Wandels, der in einem enormen Tempo voranschreitet.

«Wachstum entsteht, wenn die Politik den Spielraum bereitstellt und die Unternehmen diesen nutzen.»

Dieser Wandel will verarbeitet sein. Und das nicht nur von den Unternehmen, sondern auch von denen, die den Unternehmern die Bedingungen und damit ihr tägliches Umfeld diktieren: von der Politik.

Erfolg laut Statistik

«Jobs, Jobs, Jobs»: Gleich mehreren Politikern wird dieses Zitat zugeschrieben auf die Frage, welches Ziel sie mit ihrem Einsatz verfolgen. Das ist nachvollziehbar. Die Leistung von politischer Arbeit kann am besten mit Statistiken untermauert werden. Nachvollziehbare und vor allem vergleichbare Zahlen sind der beste Beleg für den Erfolg von Politikern – oder den Misserfolg. Alles andere ist warme Luft, und von der gibt es in der Politik ja bekanntlich eine ganze Menge.

Statistiken als Leistungsausweis: Das ist manchmal nicht ganz fair. Denn die Rahmenbedingungen lassen sich nur bis zu einem gewissen Grad steuern. Der offene Welthandel hat dazu geführt, dass ein lauer Wind an Ort X zu einem wahren Orkan an Ort Y führen kann – ohne die Möglichkeit, darauf Einfluss zu nehmen. Gleichzeitig muss man aber auch sagen:

Einem Politiker kann nichts Besseres passieren, als in schlechten Zeiten gewählt zu werden. Denn dann kann es ja nur noch aufwärts gehen.

Genug Zeit lassen

Ein Beispiel dafür finden wir einige Jahrzehnte zurück. Dort wurde Franklin D. Roosevelt mitten in der Wirtschaftskrise zum amerikanischen Präsidenten gewählt. Er krepelte die Ärmel zurück und arbeitete den sogenannten «New Deal» aus, eine Art Abkommen zwischen Unternehmen, Arbeitskräften und Gewerkschaften, die mit vereinten Kräften einen Weg aus dem Tal der Tränen finden sollten. Roosevelt tat aber noch etwas anderes. Er beschwor alle seine potenziellen Kritiker, ihm die nötige Zeit für die Umsetzung zu geben, sprich: Sein Programm nicht öffentlich zu zerreißen, bevor es überhaupt eine Chance hatte, Wirkung zu entfalten. Denn Neuanfänge brauchen Zeit.

Von den USA zurück in die Ostschweiz: Auch sie lebt von Arbeitsplätzen, und sie ist in dieser Hinsicht im Vergleich zum Rest der Schweiz nicht so übel dran. Das ist einerseits der Politik zu verdanken, die – bei aller Detailkritik, die auch der LEADER gerne ausübt – unterm Strich sicher kein wirtschaftsfeindliches Umfeld geschaffen hat. Und andererseits den Unternehmen, die den gebotenen Spielraum auch nützen, um zu wachsen.

Wahrnehmung und Wirklichkeit

Dabei entsteht ein gewisses Spannungsfeld zwischen aufregenden, innovativen Start-ups und altingesessenen Unternehmern. Die Start-ups sind es, die Schlagzeilen machen. Sie lösen Hoffnung aus, versprechen Wachstum in der Zukunft. Aber sie sind in aller Regel zu Beginn personell bescheiden aufgestellt. Das macht auch Sinn, wer sich bereits zu Beginn über Gebühr aufbläht, der droht zu platzen. Dennoch besteht manchmal ein Gefälle zwischen Wirklichkeit und Wahrnehmung. So wichtig es auch

«Jobs, Jobs, Jobs.»

Gleich mehreren Politikern wird dieses Zitat zugeschrieben auf die Frage, welches Ziel sie mit ihrem Einsatz verfolgen.



ist, dass sich die Ostschweiz ihren Platz in den Branchen der Zukunft mit aufstrebenden jungen Unternehmen sichert, so bedeutsam ist es auch, die nicht aus den Augen zu verlieren, die seit vielen Jahren oder Jahrzehnten ihren Beitrag an den Standort leisten. Die Standortförderer können ein Lied von diesem Gefälle singen. Man erwartet von ihnen, dass sie neue Betriebe an Land ziehen, gleichzeitig müssen sie genügend Zeit für die Bestandespflege aufbringen.

«Diese Liste ist auch als «Besuchsliste» zu verstehen für alle, die sich der Förderung des Standorts verschrieben haben.»

Treue belohnen

Es ist ein bisschen vergleichbar mit der Strategie von Telekommunikationsfirmen, die Jagd auf neue Kunden machen. Diesen wird bei einem Wechsel alles Mögliche versprochen: Man unterstützt sie bei der Kündigung beim Konkurrenten, übernimmt die Gebühren, wirft ihnen neue Geräte förmlich nach und stellt obendrauf einen attraktiven Sondertarif in Aussicht. Auf der Strecke bleiben die Kunden, die seit vielen Jahren treu sind und von solchen Angeboten nur träumen können.

Wenn wir in dieser Ausgabe einen Blick auf die grössten Arbeitgeber der Ostschweiz werfen, ist das zugleich ein Aufruf, diesen Sorge zu tragen. Sie sind nicht selbstverständlich. Und sie sind in der Summe ein unverzichtbares Element des Wohlstands unserer Region. Nach wie vor brauchen wir Nachwuchs, Jungunternehmer, die alles auf eine Karte setzen. Aus ihnen werden nicht selten die Grossen von morgen. Aber es wäre fatal, bei ihrer Förderung diejenigen auf der Strecke zu lassen, die das bereits geschafft haben. Denn auch sie stehen im Gegenwind, haben auf den internationalen Märkten zu kämpfen und müssen oft alles daran setzen, den Bestand zu wahren.

In diesem Sinn ist die von uns publizierte Liste auch als «Besuchsliste» zu verstehen für alle, die sich der Förderung des Standorts verschrieben haben. Den Puls dieser Unternehmen zu spüren, im Gespräch mögliche Stolpersteine zu erkennen und einfach Präsenz zu markieren: Das kann entscheidend sein, wenn es darum geht, zu ihrem Erfolg beizutragen. Und vor allem auch, wenn es darum geht, sie hier zu halten: in der Ostschweiz.

Text: Stefan Millius

Bild: zVg

Firma	Domiziladresse	Mitarbeiter	Mitarbeiter Gruppe
Genossenschaft Migros Ostschweiz	9200 Gossau SG	9'328	105'456
Kantonsspital St. Gallen	9007 St.Gallen SG	5'450	
Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft AG	9000 St.Gallen SG	3'499	6'592
SFS intec AG	9435 Heerbrugg SG	3'200	9'478
Lidl Schweiz AG	8570 Weinfelden TG	3'000	96'790
Stadler Rail AG	9565 Bussnang TG	3'000	7'600
Bühler AG	9240 Uzwil SG	2'500	10'900
Dipl. Ing. Fust AG	9245 Oberbüren SG	2'235	86'318
Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	9000 St.Gallen SG	2'000	10'986
Stadler Bussnang AG	9565 Bussnang TG	1'900	7'600
Karl Vögele AG	8730 Uznach SG	1'700	
SPAR Handels AG	9015 St.Gallen SG	1'600	2'150
Huber+Suhner AG	9100 Herisau AR	1'237	4'200
Eugster/Frismag AG	8580 Amriswil TG	1'137	3'079
St.Galler Kantonalbank AG	9000 St.Gallen SG	1'056	1'315
EgoKiefer AG	9450 Altstätten SG	1'000	6'057
Zimmer Schweiz Holdings GmbH	9500 Wil SG	1'000	
Spital Herisau Appenzell Ausserrhoden	9100 Herisau AR	1'000	
Bischofszell Nahrungsmittel AG	9220 Bischofszell TG	966	105'456
Ernst Sutter AG	9200 Gossau SG	951	10'074
Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland	9445 Rebstein SG	942	1'400
Leica Geosystems AG	9435 Heerbrugg SG	920	15'891
Geberit Vertriebs AG	8645 Jona SG	900	6'004
TE Connectivity Solutions GmbH	9323 Steinach SG	850	
MS Direct AG	9000 St.Gallen SG	800	
Stihl Kettenwerk GmbH & Co KG, Waiblingen (DE), Zweigniederlassung Wil SG	9500 Wil SG	800	
St.Gallische Kantonale Psychiatrische Dienste – Sektor Nord	9500 Wil SG	791	
Spital Thurgau AG	8500 Frauenfeld TG	770	2'050
Griesser Holding AG	8355 Aadorf TG	751	1'296
Debrunner Acifer AG	9004 St.Gallen SG	750	9'100
Sefar AG	9410 Heiden AR	710	2'250
Brüggli	8590 Romanshorn TG	705	
ElringKlinger Abschirmtechnik (Schweiz) AG	9475 Sevelen SG	700	7'255
VAT Vakuumventile AG	9469 Haag (Rheintal) SG	700	
Thurgauer Kantonalbank	8570 Weinfelden TG	670	
Jansen AG	9463 Oberriet SG	654	950
ELCOTHERM AG	7324 Vilters SG	650	6'700
HPV Rorschach	9400 Rorschach SG	650	
Josef Jansen-Stiftung	9463 Oberriet SG	650	
SFS unimarket AG	9435 Heerbrugg SG	626	9'478
Baumer Holding AG	8500 Frauenfeld TG	620	2'650
sia Abrasives Industries AG	8501 Frauenfeld TG	600	281'381
Baumer Electric AG	8500 Frauenfeld TG	600	2'650
Hälg & Co. AG	9008 St.Gallen SG	600	1'000
Baumer Innotec AG	8500 Frauenfeld TG	600	
Pollux Reinigungsservice AG	9404 Rorschacherberg SG	600	
Gemeinnützige und Hilfs-Gesellschaft der Stadt St. Gallen	9013 St.Gallen SG	600	
Stiftung Kliniken Valens	7317 Valens SG	600	
LARAG AG	9500 Wil SG	580	1'000
Schweizerische Südostbahn AG	9001 St.Gallen SG	566	

Firma	Domiziladresse	Mitarbeiter	Mitarbeiter Gruppe
Spitalregion Fürstenland Toggenburg	9500 Wil SG	559	
Froneri Switzerland S.A.	9403 Goldach SG	558	
General Dynamics European Land Systems – Mowag GmbH	8280 Kreuzlingen TG	516	89'588
Klinik Stephanshorn AG	9016 St.Gallen SG	509	9'635
Sigma-Aldrich International GmbH	9470 Buchs SG	500	50'000
Sigma-Aldrich Production GmbH	9470 Buchs SG	500	9'000
Model AG	8570 Weinfelden TG	500	4'285
NOVENTA AG	9444 Diepoldsau SG	500	800
Gemeinnützige Stiftung Diversey	9542 Münchwilen TG	500	
COBiNET AG	9470 Buchs SG	500	
Valida	9000 St.Gallen SG	485	
Permapack AG	9400 Rorschach SG	480	
Stadler Altenrhein AG	9423 Altenrhein SG	475	7'600
obvita Ostschweizerischer Blindenfürsorgeverein	9008 St.Gallen SG	467	
Autoneum Switzerland AG	9475 Sevelen SG	450	12'133
Metrohm AG	9100 Herisau AR	450	2'300
Strellson AG	8280 Kreuzlingen TG	450	1'400
DGS Druckguss Systeme AG St.Gallen	9015 St.Gallen SG	450	
Diversey Europe B.V., Utrecht, Zweigniederlassung Münchwilen	9542 Münchwilen TG	450	
Pensionskasse Diversey	9542 Münchwilen TG	450	
Stiftung Telephonica im Greuterhof Islikon TG	8546 Islikon TG	450	
Clienia Littenheid AG	9573 Littenheid TG	440	1'010
HakaGerodur AG	9201 Gossau SG	430	
Thurbo AG	8280 Kreuzlingen TG	428	32'754
MS Direct Group AG	9000 St.Gallen SG	410	900
Notenstein La Roche Privatbank AG	9004 St.Gallen SG	408	1'688
Pago AG	9472 Grabs SG	400	3'489
Ospelt food AG	7320 Sargans SG	400	1'800
Griesser AG	8355 Aadorf TG	400	1'296
FISBA AG	9016 St.Gallen SG	380	490
Thurvita AG	9500 Wil SG	376	
Arbonia Solutions AG	9320 Arbon TG	370	6'057
STUTZ AG St.Gallen	9016 St.Gallen SG	370	700
E.Bruderer-Maschinenfabrik AG	9320 Frasnacht TG	370	
Pronto AG	9000 St.Gallen SG	360	
Forster Profilsysteme AG	9320 Arbon TG	353	6'057
Spital Linth	8730 Uznach SG	351	
Amcor Flexibles Kreuzlingen AG	8280 Kreuzlingen TG	350	35'000
Müller Gleisbau AG, Frauenfeld	8500 Frauenfeld TG	350	
BIOCONFORT AG	9470 Buchs SG	350	
Rehaklinik Zihlschlacht AG	8588 Zihlschlacht TG	350	
Abraxas Informatik AG	9001 St.Gallen SG	348	
Lippuner Energie- und Metallbautechnik AG	9472 Grabs SG	340	
Starrag AG	9404 Rorschacherberg SG	329	1'503
greiner packaging ag	9444 Diepoldsau SG	320	8'204
L.Kellenberger & Co. AG	9008 St.Gallen SG	320	1'332
CCI AG	8370 Sirnach TG	300	15'700
Lista AG	8586 Erlen TG	300	11'000
Weidmann Electrical Technology AG	8640 Rapperswil SG	300	3'165
Cellere Bau AG	9008 St.Gallen SG	300	580

Firma	Domiziladresse	Mitarbeiter	Mitarbeiter Gruppe
Gallus Ferd. Ruesch AG	9016 St.Gallen SG	300	560
Emil Egger AG	9016 St.Gallen SG	300	470
Karl Bubenhofer AG	9200 Gossau SG	300	
Gautschi AG	9430 St.Margrethen SG	300	
OBT AG	9004 St.Gallen SG	300	
Geriatrische Klinik St. Gallen AG	9000 St.Gallen SG	300	
ELESTA GmbH, Ostfildern (DE), Zweigniederlassung Bad Ragaz	7310 Bad Ragaz SG	300	
STIFTUNG BALM für Menschen mit einer geistigen Behinderung	8645 Jona SG	293	
Schaeffler Schweiz GmbH	8590 Romanshorn TG	290	84'000
Sieber Transport AG	9442 Berneck SG	280	650
TopCC AG	9015 St.Gallen SG	278	1'823
Stiftung Waldheim, Heime für mehrfach Behinderte	9428 Walzenhausen AR	278	
IGP Pulvertechnik AG	9500 Wil SG	270	500
BERNINA International AG	8266 Steckborn TG	270	
Amcors Flexibles Rorschach AG	9400 Rorschach SG	270	
Winterhalter + Fenner AG	9015 St.Gallen SG	260	40'000
Romer's Hausbäckerei AG	8717 Benken SG	260	330
stürmsfs ag	9403 Goldach SG	260	
Gönnervereinigung der Stiftung Kronbühl (GöV SK)	9300 Wittenbach SG	260	
SwissOptic AG	9435 Heerbrugg SG	260	
Voigt AG	8590 Romanshorn TG	255	360
RS Vertriebs AG	9014 St.Gallen SG	250	86'318
Innovative Sensor Technology IST AG	9642 Ebnat-Kappel SG	250	13'299
Hartchrom AG	9323 Steinach SG	250	5736
Schöttli AG	8253 Diessenhofen TG	250	4'000
SIGVARIS AG	9014 St.Gallen SG	250	1'550
Zur Rose Suisse AG	8500 Frauenfeld TG	250	1'106
BERNINA Verwaltungs AG	8266 Steckborn TG	250	1'007
Wen AG	9000 St.Gallen SG	250	670
Schmid AG, energy solutions	8360 Eschlikon TG	250	300
Ekkharthof-Verein	8574 Lengwil TG	250	
SWISS CAPS RECHTE UND LIZENZEN AG	9533 Kirchberg SG	250	
Hans Eisenring AG	8370 Sirnach TG	250	
Genossenschaft Konzert und Theater St.Gallen	9004 St.Gallen SG	250	
Büchi Labortechnik AG	9230 Flawil SG	250	
Heilpädagogische Vereinigung Gossau-Untertoggenburg-Wil	9240 Uzwil SG	245	
Belimed Sauter AG	8583 Sulgen TG	241	4'015
Bauwerk Parkett AG	9430 St.Margrethen SG	241	1'863
STUTZ AG Frauenfeld	8500 Frauenfeld TG	240	700
Hugelshofer Logistik AG	8500 Frauenfeld TG	240	
Johanneum, Neu St. Johann	9643 Krummenau SG	240	
Schweizer Zucker AG	8500 Frauenfeld TG	236	255
Salzmann AG St. Gallen	9016 St.Gallen SG	230	500
FLUMROC AG	8890 Flums SG	230	400
Akris AG	9000 St.Gallen SG	225	2'000
Abacus Research AG	9300 Wittenbach SG	224	253
Wagner AG, Metalldruckguss, Thermoplastspritzguss und Werkzeugbau	9104 Waldstatt AR	222	442
Bühler Management AG	9240 Uzwil SG	220	10'900
Vifor (International) AG	9014 St.Gallen SG	220	2650

Spannende Jobs im Gesundheitswesen

Um unternehmerisch erfolgreich zu sein, braucht es nicht nur hervorragende Produkte und Dienstleistungen, sondern vor allem hochmotivierte, vielseitige und qualifizierte Mitarbeitende. Wir bieten Fachkräften in allen Bereichen interessante und verantwortungsvolle Tätigkeiten, vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und jede Menge Gestaltungsspielraum.



Wir sind kein anonymes Haus und unsere Mitarbeitenden für uns keine Nummern. Deshalb legen wir grossen Wert darauf, das volle Potenzial und die Innovationskraft eines jeden Mitarbeitenden zu fördern und vielseitige Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten anzubieten – unabhängig vom Tätigkeitsbereich in der Medizin, Pflege, Hotellerie oder Verwaltung. Der Gewährung hervorragender Arbeitsbedingungen schenken wir hohe Beachtung und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf viele Arten: flexible Arbeitszeitmodelle, eigene Kindertagesstätte, Möglichkeit zum Bezug unbezahlter Urlaube und grosszügige Ferienregelungen. Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeitenden arbeitet Teilzeit, auch in leitenden Positionen. Eine moderne Infrastruktur, flache Hierarchien und preiswerte Verpflegungsmöglichkeiten sind nur einige unserer weiteren Vorteile.

Hohe Nachfrage bringt grosses Wachstum

Neben unserer fachlichen Kompetenz und multiprofessionellem Teamwork arbeiten wir stetig an Inno-

vationen, wie zum Beispiel an zertifizierten Angeboten oder an unserem preisgekrönten Kinder- und Jugendpsychiatrie-Konzept, aber auch an der Entwicklung digitaler Hilfsmittel, wie unserer neusten Patienten-App oder an unserer EFQM-Zertifizierung mit vier Sternen. Unsere Dienstleistungen verzeichnen eine hohe Nachfrage und die letzten Jahre sind durch ein entsprechend grosses Wachstum geprägt. So wurde der Mitarbeitendenbestand seit dem Jahr 2012 um über 40 % und die Anzahl stationärer Patientinnen und Patienten gar um über 50 % erhöht.

Über die Clenia Littenheid AG

Die Clenia Littenheid ist eine Klinik mit privater Trägerschaft und einer über 120-jährigen Geschichte. Sie nimmt für verschiedene Kantone Grundversorgungsaufträge wahr und gehört mit ihren 675 Mitarbeitenden zu den grössten Arbeitgeberinnen der Region. Auf 17 Stationen mit 233 Betten, einer Tagesklinik in Frauenfeld sowie in ambulanten Zentren in Amriswil, Frauenfeld, Kreuzlingen, Sirnach und Winterthur behandelt sie Menschen jeden Alters mit Erkrankungen aus dem gesamten Diagnose-spektrum der Psychiatrie und Psychotherapie. Unsere Mitarbeitenden verbindet ein gemeinsames Ziel: die möglichst rasche Gesundung unserer Patientinnen und Patienten.



Clenia Littenheid AG, Privatklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, 9573 Littenheid, www.clenia.ch



Mehr Infos über Aus- und Weiterbildungen bei Clenia

«In Bussnang haben wir über 170 offene Stellen»

Die Geschichte von Stadler ist alles ausser gewöhnlich. Was Ernst Stadler 1942 in Zürich ins Rollen brachte, hat sich zur globalen Erfolgsgeschichte entwickelt. Das Unternehmen gehört heute zu den grössten Arbeitgebern in der Ostschweiz. Wie schwer es mitunter ist, allen Mitarbeiteransprüchen gerecht zu werden und inwiefern man mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen hat, erklärt Christoph Suter, Leiter Human Resources bei der Stadler Rail AG, im Gespräch.

Christoph Suter, die Stadler Rail AG beschäftigt in der Schweiz rund 3000 Mitarbeiter. Weltweit sind es in der Gruppe gar über 7600. Wie viele sind damit beschäftigt, den gesamten HR-Bereich zu managen?

Wie viele HR-Personen es weltweit sind, kann ich nicht sagen. Wir sind bei Stadler Rail bewusst dezentral aufgestellt. So bleiben wir sehr agil und haben keinen grossen «Wasserkopf» in der Verwaltung. Für die fast 2000 Mitarbeitende in Bussnang habe ich 15 Stellenprozent zur Verfügung. Das sind die Bereiche Personalbereichsverantwortung, HR International, Case-Manager und die Berufsbildung für die 65 Lehrlinge.

«Stadler liefert auf Termin. Und das gibt einen enormen Druck.»

Was sind im Arbeitsalltag eines HR-Leiters die grössten Herausforderungen?

Für unser Unternehmen die besten Fach- und Führungskräfte zu finden. Personalentwicklung bindet grosse Ressourcen, und die haben wir kaum. Fachkräfte auf dem Markt zu finden, ist allerdings auch sehr schwierig. Wir spüren stark, dass die Wirtschaft gut läuft. Immer wieder neue Wege zu finden, wie Stadler zu guten Fachkräften kommt, ist zurzeit meine grösste Herausforderung.

Es besteht demnach ein Kampf um Spitzenkräfte?

Absolut. Unter Fachpersonal verstehe ich nicht nur Ingenieure, sondern auch handwerkliche Berufe wie Elektriker, Schreiner, Alu-Schweisser etc. In Bussnang alleine haben wir über 170 offene Stellen!

Und was ist die grössere Herausforderung, Fachpersonal zu finden oder es zu behalten?

Schwierig ist es, Bewerber zu finden, die bereit sind, in die Ostschweiz umzuziehen. Für viele Kandidaten hört die Schweiz bei Zürich auf. Es ist zu wenig bekannt, wie vorteilhaft es ist, in der Ostschweiz zu leben.

Ist es bei dieser Menge an Mitarbeitern überhaupt möglich, allen Ansprüchen gerecht zu werden?

Das ist nicht ganz einfach. Wir sind in Bussnang ein Produktionsbetrieb, und über 1000 Angestellte sind sogenannte Blue-Collar-Worker. Dass dies bei uns – im Hochlohnland Schweiz – noch möglich ist, macht mich als HR-Leiter stolz. Daneben haben wir in den gleichen Gebäuden über 450 hoch qualifizierte Ingenieure. Hier allen Ansprüchen im Bereich Anstellungsbedingungen gerecht zu werden, ist praktisch unmöglich. Einerseits wollen wir die Kultur eines Industriebetriebes halten, andererseits haben unsere Ingenieure andere Bedürfnisse.

Und was sind die grössten Sorgen und Nöte der Mitarbeiter?

Bei Stadler ist es die Arbeitsbelastung. Stadler liefert auf Termin. Und das gibt einen enormen Druck.

Ihre Türe steht aber immer offen?

Ja. Für alle.

Wie hat sich der Personalbestand der Stadler Rail AG in den vergangenen Jahren entwickelt?

1991 hatte Stadler noch 35 Angestellte. Jetzt sind wir fast 8000 Leute weltweit, und in der Schweiz arbeiten über 3000 für Stadler.

Was macht Stadler zu einem guten Arbeitgeber?

Stadler hat trotz seiner Grösse eine sehr flache Hierarchie. Die Entscheidungswege sind kurz. Somit hat jeder einzelne Mitarbeitende enorm viele Kompetenzen, aber auch Verantwortung. Zudem bauen wir geniale Fahrzeuge.



HR-Leiter Christoph Suter:
«Für viele Kandidaten hört
die Schweiz bei Zürich auf.»

Werden auch Mitarbeiterbefragungen durchgeführt?

Nein, das machen wir nicht. Ich denke, unsere Führungskräfte sind nahe genug an den Mitarbeitenden, um zu spüren, was gut läuft und was nicht.

«1991 hatte Stadler noch 35 Angestellte. Jetzt sind wir fast 8000 Leute weltweit.»

Wird immer mehr nach flexiblen Arbeitsmodellen verlangt?

Ja, allerdings. Aber wie erwähnt müssen wir da jeweils Lösungen finden, die für Engineering, Verwaltung und Produktion verträglich sind.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

Stadler

Stadler baut seit über 75 Jahren Züge. Stadler bietet an über 20 Produktions- und Servicestandorten weltweit eine umfassende Produktpalette im Bereich der Vollbahnen und des Stadtverkehrs an: Highspeed-Züge, Intercity-Züge, Regio- und S-Bahnen, U-Bahnen, Tram-Trains und Trams. Überdies stellt Stadler Streckenlokomotiven, Rangierlokomotiven und Reisezugwagen her. Nach wie vor ist Stadler auch der weltweit führende Hersteller von Zahnradbahnfahrzeugen.

Der Bestseller FLIRT (Flinker Leichter Intercity- und Regional-Triebzug) hat sich bereits über 1600 Mal in insgesamt 18 Ländern verkauft. Auch der KISS (Komfortabler Innovativer Spurtstarker S-Bahn-Zug) ist sehr gefragt: Er wurde annähernd 300 Mal in elf Ländern verkauft. Europas stärkste dieselelektrische Lok, die Euro4000 von Stadler, wurde in sieben Ländern 130 Mal verkauft.

«Diese Entwicklung beschäftigt natürlich auch unsere Leute»

«Es besteht ganz klar eine steigende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen und Raiffeisen Schweiz hat die Chancen dieses Trends schon früh erkannt und berücksichtigt.» Das sagt Michael Federer, seit September 1999 für Raiffeisen Schweiz tätig und seit September 2009 Leiter Human Resources Management. Aktuell würden aber noch ganz andere Fragen die Mitarbeiter beschäftigen.

Michael Federer, man brüstete sich auch schon mehr damit, bei einer Bank tätig zu sein. Trotz aller Umwälzungen im Bankenwesen gilt Raiffeisen aber nach wie vor als sicherer und guter Arbeitgeber. Worauf ist das zurückzuführen?

Raiffeisen ist eine erfolgreiche Bank in der Schweiz, bei der Kundennähe täglich gelebt wird. Dies spiegelt sich in unserer Unternehmenskultur, die uns zu einer sehr guten Arbeitgeberin macht. Wir versuchen, diese positive Kultur aktiv zu leben und zu fördern. Das beginnt mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, geht über die Prozessgestaltung bis hin zu der Art, wie wir uns unsere Mitarbeitenden rekrutieren.

«Insgesamt wird es immer anspruchsvoller, qualifiziertes Personal zu gewinnen.»

Mitarbeiterzufriedenheit ist also ein zentrales Element?

Wir sind der festen Überzeugung, dass ausgeglichene und zufriedene Menschen gerne und gut für ein Unternehmen arbeiten. Entsprechend gestalten wir unsere Angebote und Massnahmen. Um nur ein Beispiel zu nennen: Bei uns ist ein Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen seit vielen Jahren eine Selbstverständlichkeit. Solche Angebote unterstreichen unsere Überzeugung beziehungsweise Grundhaltung.

Zufriedenheit ist das eine Element, Professionalität das andere. Haben Sie mitunter Mühe, qualifiziertes Personal zu finden?

Insgesamt wird es immer anspruchsvoller, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Gleichzeitig sind wir jedoch in der privilegierten Situation, dass Raiffeisen nach wie vor über eine starke Anziehungskraft verfügt und es uns immer wieder gelingt, die ausgeschriebenen Positionen mit hochqualifizierten Fachkräften zu besetzen.

Demnach ist es aufwendiger, Fachpersonal zu halten statt zu finden?

Es ist sinnvoller, gute Mitarbeitende zu halten als neue zu finden. Wir setzen als Teil der Raiffeisen-Kultur auf langfristige Arbeitsverhältnisse und fokussieren diesbezüglich sowohl im HRM als auch in der Führungsarbeit prioritär auf bestehende Angestellte.

Raiffeisen verzichtet schon seit längerer Zeit auf grosse Mitarbeiterbefragungen. Was ist der Grund?

Diese waren aus unserer Sicht zu schwerfällig und zu weit weg vom täglich Erlebten der Mitarbeitenden. Wir verfolgen einen Ansatz, bei dem Führungskräfte mit Hilfe von speziellen Führungsinstrumenten im kontinuierlichen Dialog mit ihren Leuten stehen. Die daraus gewonnen Erkenntnisse fliessen so in unsere tägliche Arbeit ein und helfen uns, unsere Prozesse und Angebote laufend zu verbessern.

Was beschäftigt Ihre Mitarbeiter am meisten?

Die Finanzbranche steht in den nächsten Jahren vor grossen Herausforderungen. Diese Entwicklung unserer Branche beschäftigt natürlich auch unsere Angestellten. Es sind Fragen wie «Wo steht das Banking in zehn Jahren?» oder «Braucht es dann meine Kompetenzen noch?», die sie umtreiben.

Wie wesentlich ist es heute, dass man den Arbeitnehmern flexible Arbeitsmodelle anbietet?

Es besteht ganz klar eine steigende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen, und Raiffeisen Schweiz hat die Chancen dieses Trends schon früh erkannt und berücksichtigt. Einerseits können wir uns auf dem Arbeitsmarkt damit weiter differenzieren, andererseits tragen flexible Arbeitsmodelle aber auch dazu bei, dass unsere Leute insgesamt engagierter arbeiten. Wir sind überzeugt, dass sich die Investition in ausgeglichene und zufriedene Angestellte auszahlt.



Michael Federer, Leiter Human Resources Management bei Raiffeisen Schweiz: «Wir setzen als Teil der Raiffeisen-Kultur auf langfristige Arbeitsverhältnisse.»

Abschliessend noch zur Ihrer Person: Nach welchen Grundsätzen richten Sie Ihre Führung aus?

Auf Basis eines Kompetenzmodells, das wir «7x7 der Führung» nennen, formulieren unsere Führungskräfte ihre individuellen Führungscredos und erarbeiten so ihre eigenen Führungsgrundsätze. Wir sehen die Entwicklung der Mitarbeitenden als wich-

tigste Führungsaufgabe – immer im Hinblick auf die Erreichung gemeinsamer Ziele und unter Berücksichtigung der Werte von Raiffeisen.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

Kompetenzzentrum für Projektmanagement – BZW Weinfelden

Das Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden (BZWW) ist seit 1985 grösster Weiterbildungs-Anbieter im Kanton Thurgau. Zum umfassenden Angebot in den Bereichen Wirtschaft, Informatik, Sprachen und Persönlichkeit gehören die sehr erfolgreichen und international anerkannten Lehrgänge Projektmanagement IPMA Level D und C.

Das Management von Projekten entwickelt sich in Unternehmungen zunehmend zur eigentlichen Managementdisziplin. Das gezielte Führen von einmaligen Vorhaben mit innovativem, komplexem Charakter erfordert Struktur und methodisches Arbeiten, was für die Wettbewerbsfähigkeit eines KMU heute geradezu zwingend ist. Immer mehr Unternehmen legen deshalb grossen Wert auf Professionalität und Kompetenz beim Managen von Projekten – und dies auf allen Stufen.

Je kompetenter Projekte geführt werden, desto reibungsloser, effizienter und erfolgreicher können angestrebte Veränderungen umgesetzt werden. Gut ausgebildete Mitarbeitende, die Kenntnisse und Er-

fahrungen im Projektmanagement mitbringen, sind gefragt. Die international anerkannte Zertifizierung nach IPMA (International Project Management Association) stellt dabei einen wichtigen Kompetenznachweis dar. Die Zertifizierungen «Projektassistent/in IPMA Level D» oder «Projektleiter/in IPMA Level C» weisen nach, dass Mitarbeitende mit fundiertem Know-how im Projektmanagement für Gesamt- oder Teilprojekte eingesetzt werden können.

Der Lehrgang mit Ziel Level D startet in Weinfelden am Donnerstag, den 15.11.2018 und dauert bis Ende Mai 2019. Level C wird im Anschluss geführt. Lehrgangsführerin Katja Manser beantwortet Fragen zu den Zertifikatslehrgängen.

Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden, zentral und direkt am Bahnhof gelegen.





Katja Manser, Leiterin der international anerkannten Zertifikats-Lehrgänge für Projektmanagement IPMA.

Frau Manser, wieso ist Projektmanagement ein Muss für KMU, auch für Kleinstunternehmen?

In einem sich immer schneller wandelnden Markt mit steigenden Anforderungen an Produktequalität und Produktionsgeschwindigkeit im Zusammenspiel mit Produktionskosten wird es immer schwieriger, die Balance zu halten. Im Markt sind Unternehmer nachhaltig erfolgreich, welche in ihrer Entwicklung Themen wie Rechtssicherheit, «time to market», Industrie 4.0 aber auch Block-Chain ernst nehmen und methodisch angehen. Gerade von Kleinstunternehmen fordert es viel Innovationskraft, Engagement, Flexibilität und Durchhaltewille, wenn Tradition, Bestehendes, Innovation und Fortschritt miteinander zu einem wettbewerbsfähigen Mix verbunden werden sollen.

Ist der Veränderungsbedarf im Unternehmen erkannt und die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen, vorhanden, fehlt oft die Kompetenz, Vorhaben zeitnah und effizient umzusetzen. Professionelles Projektmanagement ist die wichtigste Grundlage, um Veränderungen erfolgreich zu begleiten und Risiken adäquat zu managen.

Für welche Anspruchsgruppen wurden die IPMA-Lehrgänge konzipiert?

Die IPMA-Lehrgänge richten sich an Arbeitgeber und Mitarbeitende aus allen Bereichen der Wirtschaft und Verwaltung, die Projektmanagement als erfolgversprechende Methode in Veränderungsprozessen verstehen. Die IPMA-Lehrgänge eignen sich bestens dazu, ein eigenes Projektmanagement aufzubauen, ein bestehendes Prozessmanagement zu professionalisieren oder internationale «Business Excellence» zu leben.

Wie unterscheiden sich die beiden Level D und C und welche Lernfelder (Themen) werden unterrichtet?

Die Zertifizierungen «Projektassistent/in IPMA Level D» oder «Projektleiter/in IPMA Level C» sind ein ver-

lässlicher und international anerkannter Nachweis für umfassende Grundlagenkenntnisse im Projektmanagement. Während es im Level D mehrheitlich darum geht, theoretisches Wissen zu erarbeiten, um Instrumente und Methoden später kompetent anwenden zu können, wird auf Level C während der Ausbildung ein permanenter Praxistransfer vorausgesetzt. Level C bedeutet unmittelbares praktisches Anwenden des Gelernten im eigenen Berufsumfeld. Es wird Wert darauf gelegt, dass die Studierenden den Einsatz der Instrumente und Methoden reflektieren und deren individuelle Weiterentwicklung aufzeigen können.

Grundsätzlich kann man den IPMA-Lehrgängen auch attestieren, dass sie als methodische Führungs- und Steuerungsausbildungen vertieft die Themenfelder Strategie, Methode und Menschen beleuchten.

Welche Voraussetzungen sollten die Teilnehmenden mitbringen?

Für den Level D sind erste Praxiserfahrungen im Projektmanagement von Vorteil, aber nicht Voraussetzung. Es macht auf jeden Fall Sinn, wenn man bereits während der Ausbildung das neue Wissen in der beruflichen Praxis anwenden und vertiefen kann.

Um eine Zulassung zur Zertifizierung nach Level C zu erhalten, benötigen die Teilnehmenden mindestens drei Jahre Erfahrung als Projektmanager/in in begrenzt komplexen Projekten oder in einer verantwortlichen Projektmanagement-Rolle, z. B. als Assistent des Projektmanagers in komplexen Projekten. Dies in der Regel für einen Betrachtungszeitraum von sechs Jahren.

Wie stellen Sie den Praxisbezug sicher, bzw. wie unterstützen Sie den Transfer von der Theorie in die Praxis?

Die optimale Prüfungsvorbereitung für die IPMA-Zertifizierung erfolgt durch das Zusammenspiel von Präsenzunterricht, selbstorganisiertem Lernen (alleine oder in Lerngruppen), Lösen von anspruchsvollen, praxisorientierten Aufgabenstellungen (auf Prüfungsniveau) und laufender Überprüfung und Festigung des Lernfortschritts. Auf Stufe Level D werden zudem praxisbezogene Gruppen- und Einzelcoachings angeboten.

Der Unterricht in den IPMA-Lehrgängen orientiert sich an den Zertifizierungskompetenzen, wie sie in den Zertifizierungsvorgaben nach IPMA (swiss. ICB4) beschrieben sind.

Weitere Informationen zu diesen Lehrgängen und 200 weiteren Kursangeboten erhalten Sie unter weiterkommen.ch oder im Sekretariat BZWW unter 058 345 75 75 / weiterbildung@bzww.ch.

Kampf um Fachkräfte mit attraktiven Arbeitsplätzen

Es begann 1922 als Schuhmacherei in Uznach. Daraus entwickelt haben sich 200 Filialen und ein wachsender Onlinehandel mit insgesamt rund 1200 Mitarbeitern. Vögele Shoes als Teil der Karl Vögele AG behauptet sich seit bald 100 Jahren am Markt. Gutes Fachpersonal ist dabei einer der Schlüssel zum Erfolg – und eine Herausforderung.

Vögele Shoes, der Retailer Bingo Shoe-Discount und Max Shoes: Das sind in der Schweiz bekannte Marken. Und 98 Prozent aller Schweizer kennen den Namen Vögele. Die Vögele-Unternehmen – Mode und Schuhe – haben sich alle aus einer Familiengeschichte entwickelt, die der Schuhmacher Karl Vögele einst im st.gallischen Uznach begründete.

Das Traditionsunternehmen setzt auf ein vielfältiges Schuh- und Accessoires-Angebot in allen Segmenten – für Damen, Herren, Kinder und im Sportbereich. Ziel sei «Mode zu erschwinglichen Preisen», wie Adrian Grossholz sagt, seit März 2016 CEO der Karl Vögele AG. Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich nach wie vor in Uznach – sehr zum Wohle des regionalen Arbeitsmarkts. Denn dort sind viele Stellen in Verwaltung und Logistik angesiedelt.

«Trotz internationaler Partnerschaft wollen wir unsere eigene Unternehmens-DNA nicht verlassen.»

Filialnetz gestrafft

Der Hauptharst der Angestellten ist allerdings in den Filialen angesiedelt. Deren Anzahl ist kleiner als auch schon. «Aufgrund der in den letzten Jahren erfolgten Neupositionierung des Unternehmens und damit einhergehenden Optimierungen der Filialstandorte wurde das Filialnetz schweizweit gestrafft», erklärt Grossholz. Das habe auch zu einer Anpassung der Mitarbeiterzahl nach unten geführt, allerdings «weitestgehend über natürliche Fluktuation».

Fachpersonal zu finden, ist ohnehin eine der grossen Aufgaben für die Karl Vögele AG. Es herrsche derzeit ein spürbarer Arbeitnehmermarkt, so Grossholz, zudem seien die Anforderungen an die Arbeitsstelle gestiegen, beispielsweise in Bezug auf flexib-

le Arbeitszeitmodelle. Grossholz: «Diese Wünsche und Anforderungen mit den betrieblichen Gegebenheiten vereinbar zu machen – Stichwort Öffnungszeiten der Filialen –, stellt eine grosse Herausforderung dar.»

Interne und externe Weiterbildung

Entsprechend ist man stolz und froh, dass man auf viele langjährige Angestellte zählen kann. Dennoch ist es eine Daueraufgabe, auf dem Arbeitsmarkt präsent zu sein. Bewusst biete das Unternehmen seinen Leuten sehr gute Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, so Grossholz. Lehrlinge – es gibt derzeit 67 von ihnen in mehreren Berufen – werden über die Jahre begleitet und gefördert bis hin zur Schulung als Filialleiter. Dazu kommen regelmässige alltags- und praxisnahe Schulungen und Seminare. Auch externe Weiterbildungen würden begrüsst und finanziell unterstützt, betont der CEO. Das alles sind Investitionen ins eigene Personal. Eine solche ist auch das interne Talentmanagement im Vertrieb zur Förderung der High-Performer.

Um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, fliesst auch Geld in die Infrastruktur. Beispielsweise neu umgebaute Filialen, die Offline- und Online-Angebote verbinden, moderne Arbeitsplätze, ein Personalrabatt sowie verschiedene Incentives von diversen Partnern. Wie zufrieden die Mitarbeiter sind, wird sporadisch mit Befragungen erhoben, jüngst etwa im Rahmen einer Bachelorarbeit zum Thema Kommunikation. Die Auswertung ist noch ausstehend, je nach Resultat sollen dann Lehren gezogen und Massnahmen eingeleitet werden.

Ein Betriebsrat, entstanden auf freiwilliger Basis, dient als Sprachrohr für das Personal, gibt die Stimmung dort weiter und artikuliert Wünsche und Bedürfnisse gegenüber der Geschäftsleitung. «Ebenfalls führen wir regelmässig ein Mitarbeiterfrühstück bei uns im Hauptsitz in Uznach durch, bei welchem die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, der

Vögele-CEO Adrian Grossholz:

«Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen ist eine grosse Herausforderung.»



Geschäftsleitung Fragen aller Art zu stellen», sagt Adrian Grossholz weiter.

Verschiedene Arbeitsmodelle

Dem immer öfter angesprochenen Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen kommt die Karl Vögele AG mit verschiedenen Massnahmen entgegen: Lösungen mit gleitenden Arbeitszeiten, Teilzeitstellen

ler in Europa», wie Grossholz sagt. Es sei aber ein Anliegen, die eigene DNA der Karl Vögele AG dabei auf keinen Fall zu verlassen.

Text: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

«Die Partnerschaft mit der polnischen CCC Group hat uns ein internationales Flair gebracht.»

sowie Home-Office-Modelle im Service Center. «Im Vertrieb stellt es sich dagegen schwieriger dar», erklärt Grossholz, «da wir aufgrund von Öffnungszeiten gebunden sind.» Im Verteilzentrum seien es saisonale Schwankungen, die ein flexibles Arbeitszeitmodell nicht immer zulassen.

Ein «internationales Flair» habe diesen Sommer Einzug gehalten durch die Partnerschaft mit der polnischen CCC Group – «einer der grössten und am schnellsten wachsenden Schuhhändler und -herstel-

Karl und Charles

Auf den ersten Blick verwechselbar, aber zwei unabhängige Firmen: Das sind Karl Vögele und Charles Vögele. Die Charles Vögele in Pfäffikon ging vor einiger Zeit an die italienische Modekette OVS, die inzwischen bekanntlich dicht machen musste. Der Schuhhändler Karl Vögele in Uznach hat damit nichts zu tun. Entspringen tun die beiden Firmen aber derselben Familie: Charles Vögele war ein Sohn von Karl Vögele, der einst mit einer Schuhmacherei den Grundstein für die Schuhladenkette gelegt hatte. Sein anderer Sohn Max – ein Bruder von Charles – hatte danach das Unternehmen zu den heutigen Vögele Shoes entwickelt.

Die Investition in den Nachwuchs zahlt sich aus

Die Anzahl Mitarbeiter bei der St.Galler Kantonalbank ist in den vergangenen zehn Jahren relativ stabil geblieben. Den rund 1000 Angestellten bietet die Bank nicht nur flexible Arbeitsmodelle, sondern auch Unterstützung in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht.



Rolf Fuhrer, Leiter Personal bei der St.Galler Kantonalbank: «Jedes Jahr werden 33 Lehrlinge ausgebildet.»

Rolf Fuhrer muss nicht lange überlegen, wenn man ihn danach fragt, was die St.Galler Kantonalbank als Arbeitgeberin auszeichnet. Da sei als Erstes einmal die SGKB-Kultur, welche der Personalleiter als

«Über ein Drittel der SGKB-Mitarbeiter bleibt länger als zehn Jahre bei der Bank.»

sehr kundenorientiert, kompetent, persönlich und verlässlich beschreibt. Und dann natürlich die Führungskultur. «Hier gilt das Prinzip einer hohen Fairness und Nachvollziehbarkeit von Entscheiden», so

Fuhrer. Es gehe darum, eine gute Balance zwischen Delegation und klaren Vorgaben zu finden. Die Einbindung der Mitarbeiter sei dabei zentral. Denn: Sie wollen gefordert werden, ihr Können anwenden und vom Vorgesetzten unterstützt werden.

Als dritten Punkt nennt Fuhrer die attraktiven Arbeitsbedingungen. Die SGKB bietet nicht nur Unterstützung in der Entwicklung der Mitarbeiter, insbesondere in der Aus- und Weiterbildung, sondern auch eine faire Entlohnung und eine hohe Lohngerechtigkeit seien zentrale Faktoren. Darüber werde die Förderung von Teilzeitarbeit und vom Wiedereinstieg sowie eine gute Work-Life-Balance soweit als möglich unterstützt. Fuhrer: «Wir legen

grossen Wert auf moderne und flexible Anstellungsbedingungen.» So sei der Anteil der Angestellten in Teilzeitbeschäftigung in den vergangenen Jahren stetig gestiegen und liege gemäss den Zahlen von Ende 2017 bei mittlerweile 26 Prozent. «Zudem bieten wir das Bandbreitenmodell an, mit dem Mitarbeitende eine oder zwei zusätzliche Ferienwochen «kaufen» können.» Ebenso bestehe ein flexibles Pensionierungsmodell.

«Wir fördern und fordern unsere Leute nach ihrem Leistungsvermögen und Potenzial.»

33 Lehrlinge pro Jahr

Rolf Fuhrer ist seit September 2009 in der Funktion der Personalleiters bei der St.Galler Kantonalbank tätig. Während dieser Zeitspanne ist die Anzahl Mitarbeiter relativ stabil geblieben und liegt aktuell bei 1059 Vollzeitstellen. Auch werden jedes Jahr 33 Lehrlinge ausgebildet. Sie alle wolle man bestmöglich darin unterstützen, das entsprechende Potenzial voll ausschöpfen zu können. «Unsere Führungskräfte sind in der Lage, unterschiedliche Entwicklungs- und Reifegrade der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und dies in der jeweiligen Situation zu bedenken», umschreibt es Fuhrer. «Im Grundsatz fördern und fordern wir unsere Leute nach ihrem Leistungsvermögen und Potenzial. Wir ermöglichen Ihnen eine stete Entwicklung, und zwar sowohl fachlich als auch in persönlicher und sozialer Hin-

sicht. Unsere Vorgesetzten nehmen ihre diesbezügliche Arbeit professionell wahr. Sie zeigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten laufend auf.»

Karriereschritt ausserhalb der SGKB

Das scheint sich auszuzahlen: Über ein Drittel der SGKB-Mitarbeiter bleibt länger als zehn Jahre bei der Bank. Und ein ganzes Drittel sind ehemalige Lehrlinge. Die Investition in den Nachwuchs zahlt sich also aus. «Wir halten unsere Mitarbeitenden arbeitsmarktfähig und investieren darum auch laufend in ihre Ausbildung. Das kann auch bedeuten, dass Ehemalige ausserhalb der SGKB einen Karriereschritt machen, um später wieder zu uns zurückzukehren. Das sehen wir positiv, da es sich auf lange Frist für die SGKB lohnt», so Fuhrer.

Mitarbeiterbefragung

Alle zwei Jahre führt die SGKB eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch. Die entsprechenden Resultate werden konsequent bearbeitet und zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur genutzt. Ausserdem würden die Vorgesetzten so eine Rückmeldung aus der Sicht ihrer Leute erhalten. Fuhrer: «Die Mitarbeiterbefragung ist ein Mittel von vielen, die wir einsetzen, um den Dialog zwischen den Führungsstufen und das gegenseitige Verständnis zu fördern.»

Text: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

Anzeige



... ganz in Ihrer Nachbarschaft.

Fest verwurzelt in der Ostschweiz und ein Partner des Schweizer Patentamtes, führt Da Vinci Partners die Da Vinci School für geistiges Eigentum, welche Seminare im Bereich IP-Recht anbietet.

Wissen wird Ihnen von einem hoch erfahrenen IP-Experten Team, welches auf den weltweit wichtigsten Märkten zugelassen ist, nähergebracht, sodass Sie besser ausgerüstet sind komplizierte Fragen im IP-Recht beantworten zu können.

Seminare bieten wir üblicherweise in Arbon an. Abhängig von der Anzahl der Teilnehmer, ist es auf Wunsch auch möglich, Seminare an Ihrem Standort abzuhalten.

Kontaktieren Sie uns für mehr Informationen unter info@davincischool.com



Arbeiten bei Helvetia bedeutet &Los. Doch was steckt dahinter?

Interview mit Dr. Roland Bentele, Leiter Human Resources, Helvetia



Herr Bentele, Helvetia startete im September eine neue Arbeitgeberkampagne in der Schweiz. Was war der Grund für einen neuen Auftritt?

Der neue Arbeitgeberauftritt ist das Ergebnis einer konsequenten Umsetzung unserer Strategie helvetia 20.20. Mit der Weiterentwicklung unseres Unternehmens ändern sich auch die Anforderungen an die Arbeits- und Denkweise und die Kompetenzen

«Jeder ist dazu aufgerufen, sich und seine Verhaltensweisen zu hinterfragen.»

von aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden. Dies wollen wir mit einem frischen Auftritt, fundierten Botschaften und einem starken Claim nach Innen und Aussen transportieren. Besonders wichtig war uns dabei, dass die neue Arbeitgeberpositionierung kein reines Agenturprodukt wird. Insgesamt haben sich darum knapp 1500 Mitarbeitende der Helvetia Gruppe an der inhaltlichen Ausgestaltung der Positionierung beteiligt und weitere 16 Mitarbeiten-

de geben der Kampagne in der Schweiz ihr Gesicht. Darauf bin ich stolz.

Was bedeutet denn &Los konkret und was heisst das für aktuelle und zukünftige Mitarbeitende bei Helvetia?

Einerseits stecken in &Los Identitätsmerkmale, wie ein starker Kollegenzusammenhalt und ein herzliches Miteinander, die uns als Helvetia stark gemacht haben und worauf unsere Mitarbeitenden stolz sind. Diese wollen wir bewahren. Andererseits enthält &Los Verhaltensmerkmale, die unsere Mitarbeitenden und die Konzernleitung zukünftig noch stärker entwickeln und verankern wollen. Dabei geht es beispielsweise um einen breiteren Handlungs- und Entscheidungsspielraum, den jeder Mitarbeitende für sich nutzen soll, oder auch darum, als Mitarbeitender auch gezielt und eigeninitiativ neue Wege zu gehen.

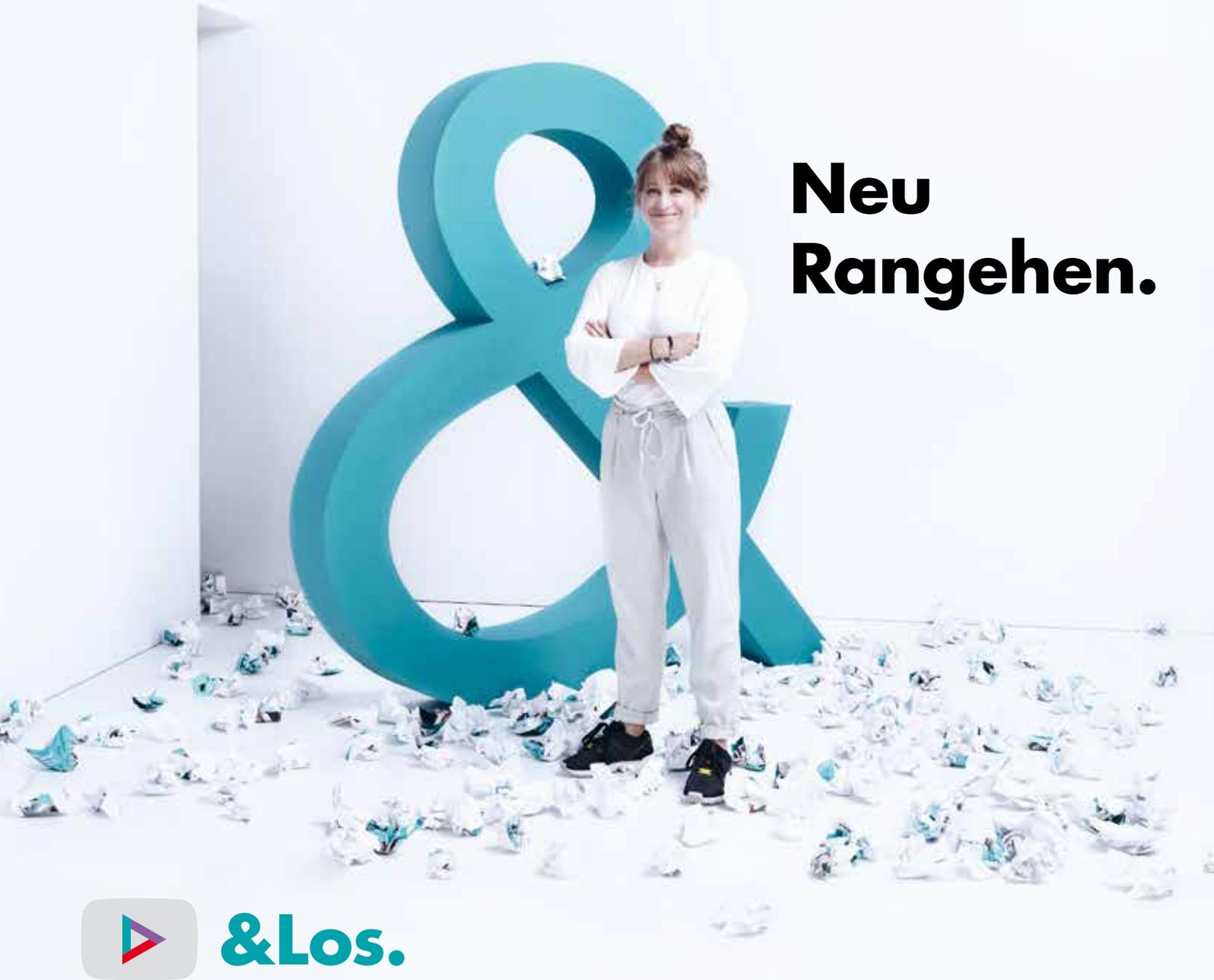
Wie wollen Sie es schaffen, dass &Los im gesamten Unternehmen gelebt wird?

Der &Los-Spirit ist in einigen Bereichen besonders stark spürbar. Wir unterstützen beispielsweise seit einiger Zeit den Pioniergeist unserer Mitarbeitenden mit der Durchführung von sogenannten Experimenten, die von Teams, Bereichen oder Einzelnen definiert werden. Das Ziel der Experimente ist es, eigene Strukturen, Instrumente und Verhaltensweisen aktiv zu hinterfragen und diese in einem begleiteten Prozess agiler, innovativer und kundenzentrierter auszurichten und zu leben.

Diesen Spirit wollen wir jetzt aber flächendeckend entfalten. Wir sind uns bewusst, dass dies mehrere Jahre dauern wird. Dennoch stellen wir bereits heute die Weichen dafür, indem wir beispielsweise im HR unsere Produkte und Prozesse auf ihre «&Los-Realität» hinterfragen und wo nötig anpassen. Darunter fallen neben dem Bewerbungs- und Auswahlprozess auch Themen wie die Entwicklung unserer Führungskräfte. Schlussendlich ist &Los aber kein reines HR-Projekt. Jeder einzelne Mitarbeitende muss seinen Teil zum Gelingen des Wandels beitragen. Wir als Unternehmen sind aber gefordert, dafür die richtigen Rahmenbedingungen zu bieten, damit &Los gelebt und erlebt werden kann.

Idee Verwerfen.

Neu Rangehen.



&Los ist für unsere Mitarbeitenden in der IT nicht nur Antrieb, sondern auch ein Versprechen: Gemeinsam mit einem passionierten Team können sie loslegen und sollen dabei trotzdem beherzt ihre eigenen Entscheidungen treffen. Genau das ist Arbeiten bei Helvetia. [helvetia.ch/karriere](https://www.helvetia.ch/karriere)

einfach. klar. helvetia 
Ihre Schweizer Versicherung

«Über 100 Lehrlinge in mehr als 20 unterschiedlichen Berufen»

Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) gehört zu den grössten Arbeitgebern im Kanton Appenzell Ausserrhoden und ist damit auch ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Der SVAR mit den beiden Akutspitälern in Herisau und Heiden und dem Psychiatrischen Zentrum AR in Herisau stellt die medizinische Grundversorgung im Kanton Appenzell Ausserrhoden sicher und ist auch für einen grossen Teil der Bevölkerung der umliegenden Region die erste Anlaufstelle.

Eingebettet in einer wunderschönen Gegend – im Appenzellerland mit Blick auf den Säntis – befinden sich die SVAR-Standorte auch in unmittelbarer Nähe zu Städten wie St.Gallen, Bregenz oder Winterthur. Somit ist man hervorragend an das nationale und internationale Verkehrsnetz angeschlossen. «Dies macht uns für aktuelle und potenzielle Mitarbeitende, welche ausserkantonale oder im nahen Ausland wohnhaft sind, zu einem interessanten, gut erreichbaren Arbeitgeber», ist Anita Schürpf überzeugt.

Weiterbildungsmöglichkeiten eine hohe Bedeutung geniessen.

Die überschaubare Grösse erlaube es, einen regelmässigen Dialog zwischen Top-Management und Belegschaft zu führen. So finden monatlich an jedem Standort freiwillige Dialogmeetings mit dem CEO und den Angestellten statt. Dieses Gefäss hat sich etabliert. Es fördert nicht nur das gegenseitige Verständnis, sondern deckt auch operative Herausforderungen auf und bietet eine Plattform zur Würdigung von Erfolgen.

«Mitarbeitende, die erfolgreich neue Leute vermitteln, werden mit einer Vermittlungsgebühr belohnt.»

Sie ist seit Mai 2015 für das Unternehmen tätig, seit Januar 2017 als Fachspezialistin HR-Rekrutierung. Nebst diesen gegebenen Vorteilen fördere man die Attraktivität des Arbeitsumfeldes bewusst mit diversen Massnahmen. Flexible Arbeitszeiten, Vielfältigkeit in der interdisziplinären Zusammenarbeit, Einsatzmöglichkeiten an unterschiedlichen Standorten, Möglichkeit zum Home Office sind dabei nur vier Beispiele. «Es erklärt sich von selbst, dass nicht für jede Berufsgruppe alle genannten Massnahmen in derselben Ausprägung zur Geltung kommen können», ergänzt Schürpf.

Freiwillige Dialog-Meetings

Aufgeteilt auf drei Standorte, gelinge es dem SVAR, trotz der Grösse von knapp 1000 Mitarbeitern einen familiären und persönlichen Umgang zu pflegen. Der Mensch stehe im Mittelpunkt. Schürpf dazu: «Damit wir unsere Patientinnen und Patienten hervorragend versorgen können, ist es uns ein Anliegen, den Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten, bei denen auch Aus- und

Effizienz und Wirtschaftlichkeit

Aufgrund der verstärkten Konzentration auf das Kerngeschäft, die mit der Rückgabe von Leistungsaufträgen bspw. für ein Wohn- und Pflegezentrum und weiteren Optimierungen umgesetzt wird, hat sich die Mitarbeiterzahl über den gesamten Verbund hinweg zuletzt reduziert. Innerhalb des Kerngeschäftes – beispielsweise Chirurgie und Frauenklinik im Spital Heiden – verfolgt der SVAR aber eine Wachstumsstrategie, was tendenziell mit einer Zunahme von Angestellten im Kerngeschäft verbunden ist.

«Die Kostenentwicklung im schweizerischen Gesundheitswesen ist ein tägliches Thema, auch in den Medien», sagt Anita Schürpf. Sämtliche Player seien gefordert, an der Effizienz und Wirtschaftlichkeit zu arbeiten. «Diese eher negativ behafteten Schlagwörter führen bei einem Teil der in der Branche tätigen Mitarbeitenden zu einer gewissen Unsicherheit betreffend Jobperspektiven.» Nicht zu vergessen sei dabei jedoch, dass man sich in einem Wachstumsmarkt befinde.

100 Auszubildende

«Unsere spannende Herausforderung ist es, unsere Leistungen nach den Bedürfnissen der Bevölkerung auszurichten und dieser eine gute und bezahlbare Grundversorgung anzubieten. Die Notwendigkeit



Anita Schürpf: «Mitarbeitende, welche erfolgreich neue Leute vermitteln, werden mit einer Vermittlungsgebühr belohnt.»

von qualifizierten und kundenorientierten Mitarbeitenden wird dabei weiter an Bedeutung gewinnen», so die Fachspezialistin HR Rekrutierung.

Denn den Fachkräftemangel spürt auch der SVAR. Je nach Bereich stärker oder weniger. Mit neuen Ansätzen im Personalmarketing gelinge es aber dennoch immer wieder, hervorragende Fachkräfte zu gewinnen. Nicht zu unterschätzen sei dabei das Netzwerk der Mitarbeiter. Schürpf: «Mitarbeitende, die erfolgreich neue Leute vermitteln, werden mit einer Vermittlungsgebühr belohnt.»

«Unsere Herausforderung ist es, unsere Leistungen nach den Bedürfnissen der Bevölkerung auszurichten.»

Der SVAR engagiert sich seit Jahren in der Nachwuchsförderung in allen Berufsgruppen. Über 100 Lehrlinge in mehr als 20 unterschiedlichen Berufen schliessen im SVAR jedes Jahr erfolgreich ihre Lehre ab. Viele davon bleiben anschliessend als ausgebildete Fachkräfte weiterhin für den SVAR tätig. «Aber auch Quereinsteigern ermöglichen wir mit Praktikumsplätzen den Einstieg ins Gesundheitswesen», unterstreicht Anita Schürpf.

Text: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

Überhöhung von Volksrechten

Die Volksrechte werden vielfach als wichtigstes Element unserer Demokratie angesehen. Die Diskussion zur Selbstbestimmungsinitiative zeigt dies einmal mehr deutlich. Erinnert sei aber daran, dass unser Bundesstaat 1848 ohne sie gegründet wurde.



von Sven Bradke

Grundelemente der Demokratie sind ein verfasstes Recht, Handeln nach verfasstem Recht, individuelle Grundrechte sowie freie und geheime Wahlen. Sie bilden den Kern unserer Demokratie. So, dass Übergriffe des Staates auf Personen oder das Privateigentum abgewehrt und unliebsame Parlamente oder Regierungen ohne Gewalt wieder abgewählt werden können.

Mit der Einführung des Gesetzesreferendums im Jahre 1874, der Volksinitiative zur partiellen Änderung der Bundesverfassung 1891 sowie dem Staatsvertragsreferendum 1921 erhielten wir spezielle direktdemokratische Mitspracherechte, die unserem Land eigen sind. Diese gelten aber nur für Abstimmungsthemen. Alle anderen werden vom Parlament und vom Bundesrat entschieden. Die Gerichte überwachen zudem, ob die Rechtsstaatlichkeit eingehalten wird, Menschen ihren garantierten Schutz erhalten und der Staat innerhalb seiner Grenzen agiert.

Wir leben folglich in einem feingliedrigen institutionellen System mit zahlreichen politischen Akteuren, die allesamt legitimiert sind, unser Staatswesen zu leiten, zu lenken und zu gestalten. Wenngleich historisch gesehen eine Verschiebung vom Parlament zu den Volksrechten erfolgte, so sind diese nach wie vor eine Ausnahme. Zumal das Volk immer nur mit Ja und Nein antworten und keine Kompromisse schmieden kann. Solche sind für einen fairen Interessenausgleich aber von Bedeutung.

Der Bundesrat hat die vorrangige Kompetenz, die Interessen der Schweiz gegenüber dem Ausland zu vertreten und Verträge zu paraphieren. Je nach Inhalt haben Parlament und Volk entsprechende Mitspracherechte. Die Legitimation liegt aber auch hier bei verschiedenen Institutionen und nicht nur beim Volk. Wir sollten die Mitsprache des Volkes somit nicht überhöhen. Sie ist ein Teil unserer Demokratie, aber eben nur ein Teil.

Dr. rer. publ. HSG Sven Bradke ist Wirtschafts- und Kommunikationsberater sowie Geschäftsführer der MEDIAPOLIS AG in St. Gallen.

«Trotz Hektik den Menschen im Zentrum behalten»

Gegründet 1958, hat sich die Pronto AG mit Hauptsitz in St.Gallen im Verlauf der Jahrzehnte vom klassischen Reinigungsunternehmen zum serviceorientierten Komplettanbieter entwickelt. In den Bereichen Spezial- und Unterhaltsreinigung, Facility Service, Schädlingsbekämpfung sowie Haustechnikreinigung sind 325 Menschen aus 38 verschiedenen Nationen für das Unternehmen in St.Gallen tätig. 45 weitere Mitarbeiter sind am Standort in Rotkreuz angestellt.

Für alle Belange rund ums Personalwesen ist bei Pronto Heidi Herzog zuständig. Seit 2000 ist sie für das Unternehmen tätig, seit 2014 in der Funktion als

«Lob, aber auch Beanstandungen werden umgehend an die Beteiligten weitergegeben.»

HR-Leiterin und Geschäftsleitungsmitglied. Damit erbringt sie gleich selbst die Bestätigung für die Aussage, dass Pronto eine geringe Mitarbeiterfluktuati-

on aufweist. Die Mitarbeiterzahl ist mit dem Umsatzwachstum der Unternehmung kontinuierlich gesund angestiegen. «Wir sind aber in der glücklichen Lage, dass wir auf sehr viele langjährige und treue Angestellte zählen dürfen. Einige davon sind seit über 20 Jahren bei uns», sagt Heidi Herzog. Ein wesentlicher Grund dafür sei die Arbeitsplatzsicherheit. Und ebenso die Arbeitsplatzattraktivität: «Wir sind eine alteingesessene Traditionsfirma aus St.Gallen mit modernster Infrastruktur und innovativen Produkten.» Damit könne man sich klar gegenüber der Konkurrenz abheben.



HR-Leiterin Heidi Herzog:

**«Es ist schwierig,
Fachpersonal in der
Reinigung zu finden.»**



Die Pronto AG

Die Geschichte von Pronto begann 1958, als Hans und Hedwig Herzog in Luzern ein Reinigungsunternehmen eröffneten. Anfangs standen hauptsächlich Bau- sowie Fensterreinigung im Auftragsbuch. Bald konnten aber auch schon kleinere Unterhaltsverträge abgeschlossen werden. Im Lauf der Jahre trat die 2. Generation in den Betrieb ein. Mit der Einführung von weiteren Abteilungen konnte man den immer höher werdenden Anforderungen der Kunden laufend entsprechen. Heute beschäftigt die Pronto AG in St.Gallen und Rotkreuz insgesamt 370 Menschen. Die Geschäftsleitung setzt sich aus Hans Herzog, Werner Herzog, Carole Schlatter, Ramon Eicher und Heidi Herzog zusammen.

Essen für 38 Nationen

Auch darüber hinaus versuche man laufend, mit bestimmten Angeboten und Massnahmen das Arbeitsumfeld besonders vielfältig zu gestalten. So werden sporadisch Feierabend-, Grill- oder Pizzahöcks veranstaltet, um den Teamspirit zu fördern. Das gestaltet sich aber bei einem Unternehmen, das Mitarbeiter aus 38 Nationen beschäftigt, nicht ganz einfach. Denn gerade wenn es ums Essen gehe, müsse Rücksicht auf die verschiedenen Kulturen genommen werden. Auch das ist ein Bereich, mit dem sich HR-Leiter auseinandersetzen müssen.

«Die stetig wachsende Erwartungshaltung der Gesellschaft an jeden Einzelnen, die auch bei der Reinigung keinen Halt macht, sorgt für den grössten Druck.»

Weiters setzt man bei Pronto stark auf die Weiterentwicklung der Bereiche Arbeitssicherheit und Ausbildung. So seien sämtliche Mitarbeiter mit funktionaler Arbeitsbekleidung für Sommer und Winter ausgerüstet. Und die solide Ausbildung im Betrieb ist nicht zuletzt auch auf den Fachkräftemangel zurückzuführen. «Es ist sehr schwierig, Fachpersonal in der Reinigung zu finden, da es auf dem Arbeitsmarkt leider immer noch sehr wenig ausgebildetes Personal gibt», weiss Heidi Herzog. In der Regel werde den Lehrlingen – aktuell sind es fünf in den Sparten Gebäudereinigung und

KV – nach der Ausbildung auch eine Arbeitsstelle bei Pronto angeboten. «Selbstverständlich sind wir auch offen, wenn jemand eine weiterführende Ausbildung, zum Beispiel BP oder HFP, machen möchte, und fördern dies aktiv. Ebenso nehmen unsere Leute an internen und externen Weiterbildungen teil», so Heidi Herzog.

Selbstverantwortung fördern

Die stetig wachsende Erwartungshaltung der Gesellschaft an jeden einzelnen Mitarbeiter, die auch bei der Reinigung keinen Halt macht, sorge bei den Angestellten für den grössten Druck. Ebenso der Umstand, dass Aufträge teilweise sehr kurzfristig eintreffen und in der Folge eine hohe Flexibilität gefordert sei.

Umso wichtiger sei es, die Selbstverantwortung der Mitarbeiter zu fördern – und das Bewusstsein, dass der Kunde im Fokus stehe. «Wir versuchen, trotz der Hektik den Menschen im Zentrum zu behalten und wenn immer möglich auf seine Bedürfnisse einzugehen», sagt Heidi Herzog. «Hervorheben möchten wir auch unsere direkte Kommunikation. Lob, aber auch Beanstandungen werden umgehend an die Beteiligten weitergegeben.» Denn letztlich strebe man laufend Verbesserungen in allen Bereichen – extern, untereinander und in den verschiedenen Abteilungen – an. Hier seien Impulse der Mitarbeiter gewünscht, ja sogar notwendig.

Text: Marcel Baumgartner

Bilder: zVg

Schon mal über berufliche Perspektiven nachgedacht?

Was sind Nachdiplomstudien?

Nachdiplomstudien auf Stufe HF ermöglichen bestehende Fachkenntnisse zu vertiefen und zu ergänzen oder neues Wissen in einem Fachgebiet zu erlangen.

Wie hoch ist die Wertigkeit des Abschlusses?

Das Anspruchsniveau von Nachdiplomstudien an der Akademie St.Gallen orientiert sich an CAS/DAS-Lehrgängen auf Fachhochschulstufe. Lehrgang und Abschluss werden vom Bund nach erfolgreichem Anerkennungsverfahren eidgenössisch anerkannt.

Wer ist angesprochen?

Sie haben einen höheren Abschluss in einem anderen Fachgebiet und möchten sich für eine Führungsfunktion Fachkenntnisse aneignen.

Sie sind Geschäftsführer, Abteilungsleiter eines KMU oder Inhaber eines gewerblichen Kleinunternehmens und möchten Ihre Kompetenzen vertiefen.

Sie sind Kadermitglied und werden auf eine höhere Funktion vorbereitet beziehungsweise im Rahmen der Personalentwicklung gefördert.

Wo liegen Ihre Interessen?

NDS HF in HR-Management

Abschluss: Dipl. Personalleiter/in NDS HF

Dieses Nachdiplomstudium beschäftigt sich mit den Anforderungen an ein modernes HR-Management. Sie werden auf die Funktion der Personalleitung oder auf eine Teilverantwortung im HR vorbereitet.

NDS HF in Führung und Change Management

Abschluss: Dipl. Expertin/Experte in Leadership und Change Management NDS HF

Im Vordergrund stehen komplexe Führungsaufgaben und die Begleitung von unternehmerischen Veränderungen. Sie lernen, Strategien zu entwickeln und Lösungen zu finden, wie Mitarbeitende und Führungskräfte zum Wandel bewegt werden können.

NDS HF in Internationaler Unternehmensführung (Fokus China)

Abschluss: Dipl. Experte/Expertin in Internationaler Unternehmensführung NDS HF

Studierende erhalten Wissen und Handlungskompetenzen, um Geschäftsbereiche oder ganze Unternehmen erfolgreich zu internationalisieren. Zentrale Themen sind Analysetechniken und Informationsquellen, erprobte Markteintrittsstrategien, das Führen von multikulturellen Teams, Controlling sowie politische, kulturelle und rechtliche Rahmenbedingungen.

NDS HF in Betriebsökonomie (General Management)

Abschluss: Dipl. Betriebsökonom/in NDS HF

Sie erhalten einen Einblick in die wichtigsten Management- und Wertschöpfungsprozesse eines Unternehmens. Dabei entwickeln Sie Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz und lernen diese anhand von Fallstudien und Transferübungen einzusetzen.

NDS HF in Marketing und Verkauf

Abschluss: Dipl. Marketing- und Verkaufsleiter/in NDS HF

In diesem Nachdiplomstudium lernen Sie, ein Unternehmen konsequent an den Bedürfnissen des Marktes auszurichten. Sie entwickeln Marketingstrategien und setzen die geeigneten Marketinginstrumente ein, um die Unternehmensziele zu erreichen. Es besteht die Möglichkeit eines Doppelabschlusses zum/zur eidg. dip. Verkaufsleiter/in oder zur eidg. dipl. Marketingleiter/in.

NDS HF in Digital Management

Abschluss: Dipl. Digital Business Manager/in NDS HF

Das Nachdiplomstudium beschäftigt sich mit Technologien, Trends, neuen Geschäftsmodellen, Strategien und Prozessen, die sich aus der digitalen Transformation ergeben. Sie eignen sich ein Grundverständnis an, um zu verstehen, was dieser Wandel für Unternehmungen verschiedener Branchen bedeutet und wie dieser für neue Geschäftsideen und Prozessoptimierungen genutzt werden kann.

Ihr nächster Karriereschritt?

Nehmen Sie ein Nachdiplomstudium in Angriff und verschaffen Sie sich einen Vorteil in der Arbeitswelt.

Mehr Informationen...

Akademie St.Gallen

Kreuzbleichweg 4
9000 St. Gallen
Telefon 058 229 68 00
info@akademie.ch
www.akademie.ch

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

«Alles, nur nicht das KV»

Adrian Rufener hat sowohl den St. Galler wie auch den Schweizerischen Anwaltsverband bei IT-Projekten begleitet. Im Gespräch mit dem LEADER sagt der St.Galler Anwalt und IT-Spezialist, dass das, was die meisten KMU heute unter Digitalisierung verstehen, erst eine Art – selbstverständliche – Prozessoptimierung sei. Das «dicke Ende» komme erst noch.

Adrian Rufener, wo stehen wir, die Ostschweizer KMU-Landschaft, bei der Digitalisierung?

Die sogenannte Digitalisierung, wie wir sie heute betreiben, ist eigentlich schon seit 50 Jahren aktuell. Dabei geht es immer um Prozessoptimierungen durch den Einsatz von mehr Informatik zuungunsten von menschlicher Arbeitskraft. Dokumente in einem Büro elektronisch zu verwalten und den physischen Posteingang scannen zu lassen, das ist Best Practice, aber noch lange nicht das, was Tekkies unter Digitalisierung verstehen.

«Wir stehen uns selbst im Weg, weil wir sie so handeln, wie wir es schon vor zig Jahren gemacht haben.»

Prozessoptimierungen sind doch nichts Falsches?

Nein, aber wir stehen uns dabei selbst im Weg, weil wir sie so handeln, wie wir es schon vor zig Jahren gemacht haben. Nationen oder Unternehmen, die praktisch aus dem Nichts in das Zeitalter der Digitalisierung katapultiert worden sind, haben da einen ganz anderen Zugang, sie müssen sich nicht mit althergebrachten Denkmustern herumschlagen, sondern können quasi auf der grünen Wiese neu bauen.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

In Afrika, Indien und v. a. in China erledigen heute Tausende, nein Millionen von Menschen ihre Bankgeschäfte übers Smartphone. Diese Menschen mussten nicht von einem althergebrachten Denkmuster – «ich gehe zur Bank» – gelöst werden, sondern sie hatten vorher gar keine bankbezogenen Ideen, weil sie keine Bankgeschäfte tätigen konnten oder mussten. Das haben clevere Unternehmen realisiert und diesen Menschen damit den Zugang zu etwas für sie komplett Neuem ermöglicht. China ist heute das am stärksten digitalisierte Land.

Wir haben halt diese Vergangenheit, von der man sich nur ungern löst.

Eben. Und darum sind bei uns bis jetzt Disruptionen ausgeblieben, wir haben uns auf Optimierungen beschränkt, die uns unseren gewohnten Alltag nicht allzu sehr durcheinanderbringen – Pflasterlipolitik, sozusagen. Aber da kommt noch einiges auf uns zu, wir könnens zwar hinausschieben, aber nicht aufhalten. Zudem tun wir uns schwer, Prozessoptimierungen, welche längstens möglich sind, rasch umzusetzen.

An was denken Sie da konkret?

An die Künstliche Intelligenz. Das ist es, was auch den Büroalltag in jeder Branche noch gewaltig umkrepeln wird. Routinearbeit wird künftig von «intelligenten» Systemen erledigt werden, mit der Konsequenz, dass es für diese Arbeiten, wenn überhaupt noch, weniger menschliche Arbeitskraft braucht.

Dann fallen diese Stellen weg?

Ich habe meinen Kindern gesagt: «Ihr könnt lernen, was ihr wollt, solange es nicht das KV ist.» Denn ich bin überzeugt, dass Routinearbeiten im Büro je länger, je mehr von Systemen erledigt werden. Schon die Computerisierung brachte hier eine riesige Umwälzung: 1999 hat eine Sekretärin etwa anderthalb Anwälte bedient, 2004 waren es schon drei. Und 2018 sind es in unserer Kanzlei bereit sechs Anwälte, die sich eine Sekretärin teilen.

Den Menschen wird's also nicht mehr brauchen?

Doch, natürlich – als Leiter, Kommunikator, Datenanalyst und Kontrolleur. Jemand muss diese Systeme anweisen und überwachen, und jemand muss nach wie vor mit Kunden und anderen Stakeholdern sprechen. Der Mensch ist nicht dafür gemacht, ausschliesslich mit Maschinen zu kommunizieren. Hier wird der Faktor Mensch immer wichtig sein.

Aber er wird sich aufs Kontrollieren und Kommunizieren beschränken müssen?

Grob gesagt, ja. Nehmen Sie etwa die SUVA: Diese hat neulich einen Testlauf zur Beurteilung von Schadenfällen gemacht, Mensch gegen Maschine. Die Maschinen waren schlicht besser, also objekti-



Adrian Rufener:

**«Das ist erst der
Anfang von brutalen
Umwälzungen.»**

ver und nachvollziehbarer, wo es darum ging, einen Schadenfall als Unfall einzustufen oder nicht. Das erhöht einerseits Fairness und Rechtssicherheit – ein Fall wird überall gleich beurteilt –, andererseits sind durch solche Systeme natürlich Tausende von Arbeitsplätzen in Gefahr.

«Nur mit Optimierungen und der Bereitschaft, Veränderungen umzusetzen, kann man konkurrenzfähig bleiben.»

Apropos Rechtssicherheit: Sie haben für den St.Galler und für den Schweiz. Anwaltsverband (SAV) teilweise grosse IT-Projekte geleitet...

Beim SAV ging es vorerst um die Implementierung einer zentralen Datenbank, in der sämtliche Mitglieder nur einmal erfasst und die Daten historisiert werden. Jetzt hat der Verband eine Lösung mit Ostschweizer Wurzeln, denn sie wurde aufgrund der Erfahrungen des St.Galler Anwaltsverbandes programmiert, die mit Thurgauer Hilfe, der Chrisign in Weinfelden, entwickelt wurde. Der Einsatz einer zentralen Datenbank hat es u.a. ermöglicht, weitere Module wie



den webbasierten «Pikettdienst Strafverteidigung» anzuhängen, der von den Kantonen SG, AR, AI, TG, SO und BE eingesetzt wird. Digitalisierung heisst, dass zwischen die Marktteilnehmer (hier: Strafverfolgungsbehörden, Anwälte, Beschuldigte) Plattformen «geschoben» werden. Die Vorteile liegen auf der Hand: 7x24 Stunden Erreichbarkeit und sehr tiefe laufende Kosten für den Unterhalt der Plattform.

Anzeige

Continuum zum Thema Coaching & Konfliktlösung:

Söhne sind klüger als ihre Väter!

Machen Sie sich keine Sorgen um Ihre Firma. Die neue, jüngere Generation weiss, was sie tut. Als Nachfolgeexperten mit langjähriger Erfahrung begleiten wir Sie und Ihre Kinder in die neue Zukunft:
www.continuum.ch

Continuum AG | St.Gallen | Zürich
Nachfolgeprozess | Unternehmensentwicklung | Familienvermögen

 **CONTINUUM**
Zukunft sichern.

Auch mit einer solchen Standardisierung werden Arbeitsplätze wegrationalisiert.

Das ist der Lauf der Zeit, leider: Nur mit Optimierungen und v. a. mit der Bereitschaft, Veränderungen umzusetzen, kann man konkurrenzfähig bleiben. Man kann das gut finden oder schlecht, es bleibt aber ein Fakt. Und wie gesagt: Ich bin überzeugt, dass das erst der Anfang von brutalen Umwälzungen ist.

«Der Mensch ist nicht dafür gemacht, ausschliesslich mit Maschinen zu kommunizieren.»

Haben Ihre Kinder eigentlich auf Sie gehört und keinen Bürojob gelernt?

Ja, aber aus Überzeugung. Unsere Tochter studiert Jus und unser Sohn ist mit Leib und Seele Zimmermann – natürlich wird sich auch jedes Handwerk im Zuge der Digitalisierung verändern, aber menschliche Hand-Arbeit wird es immer brauchen. Alles werden auch Roboter nicht machen können.

Text: Stephan Ziegler

Bilder: Marlies Thurnheer

Adrian Rufeners vier DSGVO-Tipps

Wie gehen Schweizer KMU am besten mit der neuen Datenschutzgrundverordnung um? Wie schützt man sich am besten vor möglichen Klagen? Adrian Rufener empfiehlt ein Gespräch mit einem Fachmann. Wer aber auf die Schnelle auf Nummer sicher gehen möchte, sollte sich an folgende vier Tipps halten:

1. Wer eine Webseite hat, muss kontrollieren, was für Daten anonym weitergegeben werden, z. B. via Google Analytics. Hier muss man vor allem darauf achten, dass keine IP-Adressen weitergegeben werden.
2. Mailadressen dürfen nur nach vorheriger Einwilligung gespeichert und für Newsletter etc. verwendet werden. Am besten streichen Sie alle Empfänger von der Liste, die nicht in der Schweiz wohnhaft sind. Dazu müssen die Daten zu jeder Mailadresse überprüft oder abgeklärt werden.
3. Speichern Sie Ihre Daten nur in der Schweiz. Falls ein ausländischer Cloudservice Konkurs geht oder Sie den Vertrag mit ihm kündigen, können Sie nämlich nicht sicher sein, dass Ihre Daten dort auch gelöscht werden. In der Schweiz können Sie dies einfacher durchsetzen.
4. Schützen Sie den Zugang zu Ihren Daten auf allen Endgeräten. Wenn Mitarbeiter mit dem Smartphone oder dem Tablet auf Firmendaten zugreifen können, müssen auch diese Endgeräte gegen unbefugten Zugriff ausreichend geschützt sein.

Bürokratie allenthalben

Allerorts beklagen wir uns über die zunehmende Regulierung und ständig neue Vorschriften. Dabei ist die wuchernde Bürokratie keineswegs nur ein Problem des Staates, sondern sie greift immer stärker auch in der Privatwirtschaft um sich.



von Walter Locher

Wir kennen es aus unserer eigenen Tätigkeit: Statt Verantwortung und Entscheidungsfreude zu fördern, werden Entscheide lieber verbart oder in «Expertenrunden» sowie stundenlangen Sitzungen mit vielen unnötigen Teilnehmern zerredet und administriert. Man überbietet sich gerne gegenseitig in der Umschreibung vermeintlicher Probleme.

Regulierung ist ein gut funktionierendes Perpetuum mobile. Jedes Versagen und jeder Fehler kann als Ausgangspunkt einer Regulierung genommen werden. Der Markt hat ja wieder einmal versagt. Ein vermeintlicher Skandal animiert Politiker, aber leider oft auch Branchenverbände gerne zum sofortigen bürokratischen Handeln. Der aktuelle «Diebstahlskandal» ist ein gutes Beispiel dafür.

Gerade auch Verbände, die in der Verteidigung ihrer Partikularinteressen neue Standards setzen wollen, regulieren gerne munter mit. Stichwort wie Erhöhung der «Sicherheit» oder der «Qualität» sind willkommene Begründungen für neue Normen.

Das Muster ist immer das Gleiche, es wurde in der «Bilanz» 2016 einmal trefflich wie folgt beschrieben: Vorfall, Empörung, Gesetz, Verordnung. Panne, Qualitätssicherung, Gesetz, Verordnung. Innovation, Ruf nach gleich langen Spiessen, Gesetz, Verordnung.

Für sich genommen verspricht jede neue Regulierung einen Nutzen und verschafft Sicherheit. In ihrer Summe hingegen erdrücken die Flut an Vorschriften und der selbst gemachte Regulierungswahn Eigenverantwortung und Innovation. Verträge zwischen Unternehmen, die einst zwei oder drei Seiten umfassten, sind heute zehnmal so umfangreich, aber nicht genauer. Kreditverträge sind oft so dick wie früher ganze Telefonbücher. Die Anwälte freut's...

Wer den Glauben an den gesunden Menschenverstand und möglichst liberale Vorschriften durch einschnürende Regulatorien, Checklisten und ein Dickicht an Formularen ersetzt, verhindert Eigenverantwortung und Motivation.

Walter Locher ist FDP-Kantonsrat des Kantons St. Gallen

«Weltweit sind über 300 Millionen von einer Depression betroffen»

Der heute präzise Begriff «Stress» wird der Wortbedeutung nach am besten als «Druck, Anspannung und Beanspruchung» umschrieben. Stress ist nach Meinung von Marc Risch, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie FMH im Clinicum Alpinum in Chur ersetzt mit Gaflei, Liechtenstein aber nicht prinzipiell als negativ zu bewerten. Ein Gespräch über Depressionen, volkswirtschaftliche Schäden und Prävention.

Marc Risch, die Verbindung von Depression und «Rentabilität» scheint auf den ersten Blick ziemlich seltsam. Was ist der Hintergrund dafür, dass Sie dieses Thema aufnehmen?

Wir wissen, dass personalisierte Therapien bei Depressionen sehr gut und nachhaltig helfen. Eine grosse Studie der Weltgesundheitsorganisation belegt, dass dies auch ökonomisch sinnvoll ist. Jeder Franken, den man in die Behandlung von psychischen Erkrankungen (Depressionen sind dabei die häufigsten) investiert, führt zu einem «social return on investment» von vier Franken, der sich aus einer

rechtzeitig therapierte Erkrankungen viel Geld kosten – das gilt für die Körper- und Seelenmedizin gleichermaßen und ist keine neue Erkenntnis. Eine Investition in Prävention und niederschwellige Hilfsangebote sind selbstredend wichtig. Im Bereich psychischer Gesundheit haben wir aber einen wesentlichen Zusatzfaktor zu betrachten, der in der Körpermedizin nicht so schwer wiegt. Gemeint ist die Scham der Patienten und das resultierende Verhalten der Vermeidung, was sich im beruflichen Kontext häufig als «Präsentismus» zeigt, aber häufig nicht auffällt, bis es zum «Zusammenbruch» kommt. Erstaunlich ist, dass die Wahrnehmung und die Reaktionsbildung auf psychische Nöte trotz der Auftretenshäufigkeiten (aktuell sind 10% der Bevölkerung im Sinne der sog. Punktprävalenz psychisch erkrankt und behandlungsbedürftig) noch mangelhaft ist. Hier tut Aufklärung Not – v. a. ist es wichtig darzulegen, dass psychische Erkrankungen in den meisten Fällen gut bis sehr gut zu behandeln sind.

«Mehr als zwei Drittel der rechtzeitig erkannten und behandelten depressiven Störungen gesunden nachhaltig.»

besseren Gesundheit und einer höheren Arbeitsproduktivität und der Einsparung von direkten und indirekten Schadenskosten bei frühzeitig und erfolgreich therapierten Patienten zusammensetzt. Anlässlich des 1. Oktobers, dem europäischen Tag der Depression, lohnt es sich umso mehr, sich diesen Zusammenhang vor Augen zu führen und das Bewusstsein für eine spezialisierte Behandlung der Depression zu stärken. Denn die WHO rechnet damit, dass im Jahr 2030 die affektiven Störungen, zu denen vor allem Depression und somit auch schwere Stressfolgeerkrankungen zählen, die häufigsten Krankheiten darstellen werden. Weltweit sind aktuell mehr als 300 Millionen Menschen von einer Depression betroffen, Tendenz leider stark steigend.

Depression als Verlust für die Volkswirtschaft: Wurde das bisher zu wenig wahrgenommen? Normalerweise reagiert die Wirtschaft ja schnell auf solche Entwicklungen.

Wir müssen hier mehrere Trends und Faktoren beachten. Klar ist, dass zu spät erkannte und nicht

Wie sehen die Stressfolgeerkrankungen, die von einer Depression ausgelöst werden können, konkret aus?

Der heute präzise Begriff «Stress» wird der Wortbedeutung nach am besten als «Druck, Anspannung und Beanspruchung» umschrieben. Stress ist aus unserer Perspektive nicht prinzipiell als negativ zu bewerten, da uns Stress überhaupt erst in die Lage versetzt, Wünsche zu haben, differenziert zu denken, Perspektiven zu entwickeln, den Antrieb aufzubringen zu planen und Dinge umzusetzen - kurzum Leistung zu erbringen und kreativ sein zu können. Stressfolgeerkrankungen können überall dort entstehen, wo die Beanspruchung nicht mehr adäquat reguliert werden kann, dann sprechen wir von dysfunktionalem Stress. Die Bandbreite für Stressfolgeerscheinungen reicht von einfachen, vorübergehenden vegetativen Syndromen (bspw. Magenbeschwerden) bis hin zu komplexen Erschöpfungsbildern. Immer

sind dabei die persönliche, psychische Bewertung der Symptome und der Umgang damit entscheidend. Unser Verständnis von Stressfolgeerkrankungen fusst auf der Überzeugung, dass sich körperlicher und emotionaler Stress gegenseitig verstärken können und daraus schwerste Krankheitsbilder wie plötzlich auftretende Angst- und oder Panikstörungen sowie schwer depressive Zustände resultieren.

«Die Wahrscheinlichkeit, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, sinkt nach drei Monaten Krankschreibung ohne adäquate Behandlung auf unter 50 %.»

Ob es sich dabei primär um eine existenzielle Bedrohung im Zusammenhang mit beispielsweise einer Tumorerkrankung oder aber anhaltender Überforderung im privaten und/oder beruflichen Kontext handelt, ist für eine ganzheitliche und individualisierte Behandlung unerheblich. Was deutlich zugenommen hat, sind die schnellen Verschlechterungen von Symptomen. Wir sehen zunehmend regelrechte «emotionale Zusammenbrüche» binnen Stunden/Tage, die wir näherungsweise als «akute Depression» umschreiben müssen und die ein beherztes Vorgehen und Intensivbehandlungen notwendig machen.

Das Vollbild einer schweren, emotional einschränkenden Stressfolgeerkrankung nennt man nach unserem Verständnis «Depression». Insbesondere wenn Betroffenen nicht mehr in der Lage sind, die einfachsten Alltagsfunktionen auszuführen.

Wer erfolgreich therapiert wird, ist danach produktiver. Das ist vermutlich in der Leidensphase nicht das erste Ziel von Betroffenen. Inwiefern ist das auch wichtig für den Einzelnen, nicht nur für die Volkswirtschaft?

Mehr als zwei Drittel der rechtzeitig und richtig erkannten und gemäss den internationalen Standards behandelten depressiven Störungen gesunden nachhaltig. Betroffene, die eine schwere Depression überstanden haben, weisen eine enorme emotionale Lernkurve auf und können ihre Leistungsfähigkeit meist zu 100 Prozent wieder abrufen. Zudem sind sie sich ihrer Fähigkeiten und Grenzen nach einer intensiven psychotherapeutischen Arbeit viel bewusster. «Depression» soll Betroffenen also nicht Angst machen, sondern vor allem Mut. Depression kann für den Einzelnen durchaus auch als Lebenschance gesehen werden, wenn man die Depression nicht «einfach bekämpfen» will, sondern den Tiefsinn der Depression, als Wert erkennt und diesen in einen neuen Gesamtkontext stellt.





Marc Risch:
«Wir verstehen uns
gewissermassen als
Intensivstation für
depressives Kranksein.»

Zur Person

Dr. med. Marc Risch studierte Humanmedizin in Zürich und Innsbruck und schloss sein Studium in Innsbruck mit einem Doktorat ab. In den weiteren Jahren absolvierte er vertiefende Ausbildungen unter anderem in den Bereichen Krisenintervention, wo er zusammen mit seiner Frau als Ausbilder für das Rote Kreuz tätig war. Seit 2012 führt der Psychiater seine eigene Praxis in Schaan. Marc Risch war zuvor ein Jahr am Institut für Rechtsmedizin in Basel tätig und 5 Jahre im Bereich Diagnostik und Therapie bei den St.Gallischen Psychiatrie-Diensten Süd. Er ist Vizepräsident des Stiftungsrates in der Stiftung Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe sowie Stiftungsrat der Stiftung für Krisenintervention.

Die Behandlung von Depression ist also positiv für die Volkswirtschaft, gleichzeitig entstehen Gesundheitskosten. Prävention wäre vermutlich die günstigere Lösung. Wird dem auch Rechnung getragen?

Die Frage ist wichtig. Sicherlich braucht es beides. Prävention, niederschwellige Hilfen, ambulante und stationäre Angebote müssen sich optimal ergänzen. Was auffällt ist, dass gerade im Kontext von Gesund-

heit verstärkt auf die entstehenden Kosten geschaut wird. Das Solidaritätsprinzip unserer Sozialwerke wird zunehmend ausgehöhlt, durch nicht zielgerichtete Kostendiskussionen. Tatsache ist – ein qualitatives Gesundheitswesen kostet Geld, beinhaltet aber auch Arbeitsplätze u. v. m. Wir Gesundheitsdienstleister zahlen bekanntlich auch Mieten und leisten Steuerabgaben. Politik, Gesellschaft, Versicherer und Leistungserbringen tun gut daran, sich den He-

Anzeige

**155 Elektroinstallateure
230 Autogaragen
3 Showtechniker**

Und für über 12'288
weitere KMUs stehen
wir täglich unter Strom.

 **asga**
pensionskasse

rausforderungen, die sich in den nächsten Jahren aus der psychiatrischen Grundversorgung ergeben, gemeinsam zu stellen und kluge Lösungen zu entwickeln. Denn am meisten Geld kostet es, wenn wir Patientinnen und Patienten in die Chronizität verlieren und Beratungen notwendig werden. Das heisst auch, dass schnelle Hilfen wichtig sind, denn: Die Wahrscheinlichkeit, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, sinkt nach drei Monaten Krankschreibung ohne adäquate Behandlung auf unter 50%.

Geht das Clinicum Alpinum beim Thema Depression bestimmte neue Wege, verfolgt es neue Ansätze?

Wir erfinden das Rad nicht neu, sondern konzentrieren uns konsequent auf einen Diagnosebereich, den Bereich der affektiven und reaktiven Störungen. Anders gesagt: Wir spezialisieren uns und können damit unseren Patienten eine individualisierte, «State of the Art»-konforme Therapie anbieten, die ihre Bedürfnisse und v. a. die bereits gemachten Behandlungserfahrungen berücksichtigt und integriert. Leider ist es nach wie vor so, dass das Fachgebiet der Psychiatrie ein sehr breites Diagnosespektrum abzudecken hat: Depression, psychotische Erkrankungen, Persönlichkeitsstörungen oder Suchterkrankungen, um nur einige zu nennen. Betroffene erhalten somit leider oft Standardtherapien und diese oft auch noch zu spät. Damit verpassen wir Heilungschancen. Diese Entwicklung wollen wir mit unserer Klinik durchbrechen. Wir haben uns auf die stationäre Behandlung von Depressionen fokussiert – nicht mehr und nicht weniger. Ein weiteres zentrales Element unserer Klinik ist der Standort: naturnah, diskret und dennoch gut erreichbar. Für die Genesung sozusagen eine Perle in den Alpen. Ziel ist es, ein sowohl als auch zwischen Körper- und Seelenmedizin zu etablieren und somit Körper und Geist langsam, aber nachhaltig wieder in Bewegung zu bringen. Das geht nicht von heute auf morgen – eine Behandlung in unserer Klinik wird entgegen dem Trend «ambulant vor stationär» zwischen acht und zwölf Wochen dauern. Wir verstehen uns gewissermassen als Intensivstation für depressives Kranksein.

Interview: Stefan Millius

Bilder: zVg

Über die Clinicum Alpinum AG

Die Clinicum Alpinum AG ist eine Privatklinik auf Gaflei (Liechtenstein) für die Behandlung von Depressionen und Stressfolgeerkrankungen. Ab 2019 werden jährlich bis zu 250 Klienten aufgenommen werden. Die Privatklinik verfügt über 50 Betten in 48 Einzelzimmern und 2 Suiten. Insgesamt werden mehr als 40 Arbeitsplätze geschaffen werden. www.clinicum-alpinum.com

Unterstützung im Todesfall

Barbara Schärz (*1965) aus Rapperswil-Jona leistet mit «Funeral Planning» beim Vorsorgeauftrag, in der Vorausplanung und bei einem Todesfall gute Hilfe.



Barbara Schärz, was reizt Sie an der unternehmerischen Tätigkeit?

Als Angestellte habe ich mich manchmal über Vorgesetzte geärgert und mir vorgenommen, es einmal anders zu machen. In der Rolle als Unternehmerin und eigener Chef fühle ich mich sehr wohl. Früher, als ich noch Angestellte war, gab es zum Teil lange und komplizierte Entscheidungswege – wenn denn überhaupt entschieden wurde. Jetzt bin ich selber verantwortlich und muss dafür geradestehen. Natürlich habe ich auch Fehlentscheidungen gefällt. Dies kostete meistens Geld, dafür war der Lerneffekt umso grösser. Als Unternehmerin entwickelt man sich «on the job» weiter, es gibt keinen Stillstand.

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

Meine Dienstleitungen sind einzigartig, und wenn man durch andere Kunden weiterempfohlen wird, bringt es einem auch selbst weiter. Das führt zu einem gesunden Wachstum, was ich in diesem Jahr wieder mehrmals habe erfahren dürfen. Ebenfalls hervorzuheben sind wohl der Durchhaltewille mit allen positiven und negativen Erlebnissen und dass es mein Unternehmen nach drei Jahren immer noch gibt. Jedes Kundenfeedback fühlt sich gut an und man sieht sich darin bestätigt, dass man das Richtige tut, wenn ich als neutrale Helferin in oft schwierigen Situationen Unterstützung leiste. Als Unternehmerin bin ich heute viel zufriedener.

Welche Vorteile bietet für Sie das Netzwerk «Leaderinnen Ostschweiz»?

An den Anlässen kann man direkt aufeinander zugehen. Als Bernerin werde ich meistens sehr schnell gefragt, was ich denn in der Ostschweiz mache? Das Kennenlernen von anderen Geschäftsfrauen ist spannend und bereichernd, mit einigen habe ich mich auch ausserhalb der Anlässe getroffen. Es haben sich dadurch Synergien oder Empfehlungen ergeben. Der Austausch mit Gleichgesinnten ist mir sehr wichtig. Der Humor darf dabei natürlich auch nicht fehlen.

www.leaderinnenostschweiz.ch

Leuchtturm der Holzbranche

Nach nur 30 Wochen Bauzeit war es soweit: Ende September 2018 eröffnete KURATLE & JAECKER den Verkaufs- und Logistikstandort Ost in Märstetten TG. Das Unternehmen ist Teil der KURATLE GROUP mit Sitz in Leibstadt AG, die im internationalen Handel mit Holzwerkstoffen tätig ist. Regionale Präsenz, schneller Service und kurze Transportwege zeichnen die Firma aus. Davon profitieren auch die Kunden, die Handwerker in der Ostschweiz.



Die Aussenansicht des neuen Verkaufs- und Logistikstandortes in der Weinfelderstrasse 31, 8560 Märstetten.

Vier Stockwerke hoch, 8700m² Fläche, dazu die blaue Fassade des 1200m² grossen Bürokomplexes im Dachgeschoss: Der neue KURATLE & JAECKER Verkaufs- und Logistikstandort Ost im Industriegebiet von Märstetten TG fällt auf. Und er setzt Massstäbe. Denn die ganze Konstruktion mit Haupttragwerk und Büro besteht komplett aus Holz, sie ruht

Verwaltungsraumes der KURATLE GROUP AG – beim Bau des Gebäudes konsequent umgesetzt. Auf Ideen des weltbekannten Architekten Hermann Blumer sowie von George Kuratle basiert das Konzept. Die Fachplaner von Création Holz AG Herisau und VOGEL ARCHITEKTEN AG Rheinfelden haben es anschliessend realisiert, in enger Zusammenarbeit mit der Bauherrin KURATLE IMMOBILIEN AG.

Der neue KURATLE & JAECKER Standort in Märstetten setzt Massstäbe, auch bei der Präsentation von Parkett, Fassaden, Terrassen und Türen.

auf einem 80 Zentimeter hohen Betonsockel. Das ist neu, auch in Bezug auf die Dimensionen. Noch nie entstand in der Schweiz ein so grosses, komplett aus Holz gefertigtes Gebäude.

«Mach was mit Holz»

Den Slogan der seit 1955 bestehenden Firma haben die Verantwortlichen unter der Führung von George Kuratle – Eigentümer, Präsident und Delegierter des

Sieben Monate Bauzeit

Zwischen der Erteilung der Baubewilligung durch die Gemeinde Märstetten Ende November 2017 und der feierlichen Eröffnung Ende September 2018 lagen lediglich zehn Monate. Die effektive Bauphase dauerte sogar nur sieben Monate.

Dafür gibt es verschiedene Gründe. Einerseits verkürzte die Vorfertigung der Holzelemente die Arbeit auf der Baustelle erheblich. Zudem wurden die Kunden zu Lieferanten. Knapp 80 Prozent der Aufträge wurden an Holzbaubetriebe in den Kantonen Thurgau und St.Gallen vergeben. Das senkte die Transportkosten – und war gleichzeitig ein Dank an die vielen langjährigen Geschäftspartner in der Ostschweiz.



Links: Der grossflächige Showroom nach dem Motto «Trends in Wood».

Rechts: Die Lagerhalle mit ca. 8700 m² Grundfläche und einer lichten Hallenhöhe von 9 m.



Grosser KURATLE SHOWROOM

Am 29. September 2018 – anlässlich der Eröffnung – übergab die KURATLE IMMOBILIEN AG das Gebäude an die operativ tätige KURATLE & JAECKER. Bereits seit Juli 2018 arbeitet das Team um Geschäftsführer Markus Fischer am repräsentativen Verkaufs- und Logistikstandort.

Der Gebäude ist durchdacht und vorausschauend konzipiert. Sieben komfortable, überdachte Ladeplätze sorgen für Effizienz bei Anlieferung, Auslieferung und Abholung bei jedem Wetter, das Lager ist übersichtlich und hell. Vier Treppenhäuser mit zwei Liftanlagen erschliessen die einzelnen Etagen bis hinauf zum Dach des Komplexes – dem Parkdeck für die Autos der Mitarbeitenden. Moderne, lichtdurchflutete Büros garantieren eine optimale Arbeitsatmosphäre. Ganz wichtig sind für KURATLE & JAECKER die persönliche Beratung und der direkte Kontakt zu den Kunden. Im grossen KURATLE SHOWROOM im Obergeschoss präsentiert das Unternehmen die ganze Vielfalt an Holzwerkstoffen und Produkten. Ob bei Parkett, Fassaden, Terrassen, Türen – hier werden Trends sicht- und greifbar.

Alles aus einer Hand

Mit dem imposanten Neubau stärkt KURATLE & JAECKER die Präsenz in der Ostschweiz. Die bestehenden Standorte Münchwilen TG und Ermatingen TG werden in die neue Infrastruktur integriert. Hier sorgen etwa 40 Mitarbeitende in Logistik, Administration, Verkauf und Beratung für reibungslose Abläufe im Hintergrund sowie hervorragenden Service an der Front.

Märstetten TG liegt optimal, der neue Standort ist sehr gut erschlossen. Er bietet damit beste Voraussetzungen für bis ins jedes Detail geplante, durchgängige Logistik-Prozesse. Und genau das ist eine der Stärken von KURATLE & JAECKER mit der eigenen, in den Konzern integrierten Lastwagenflotte. Kurze, rasche Wege steigern die zeitliche Flexibilität und die Geschwindigkeit bei Anlieferung und Verteilung von Gütern. Die Produkte und Waren, die hier zentral an einem Ort für die ganze Ostschweiz gelagert werden, sind in Zukunft noch schneller bei den Kunden.

Zum Unternehmen

Die KURATLE & JAECKER AG betreut von 14 Standorten aus Handwerker in der ganzen Schweiz. Sie gehört zur KURATLE GROUP AG, die 1955 als Kuratle AG in Laufenburg AG gegründet wurde. Die Firma entwickelte sich im Laufe der Jahre vom regionalen Holzhandels-Betrieb zur international tätigen Unternehmensgruppe mit 750 Mitarbeitenden weltweit sowie diversen Tochter- und Schwester-Gesellschaften im In- und Ausland.

Familiäres Ambiente, Unternehmergeist, Flexibilität und Neugierde prägen das Denken und Handeln der Firma seit den Anfängen. Sie wird in zweiter Generation von George Kuratle geleitet. Für die Zukunft ist vorgesorgt, die nächste Generation arbeitet bereits in führenden Positionen innerhalb des Unternehmens.

KURATLE & JAECKER

Neubau Verkaufs- und Logistikstandort Märstetten TG

Bauzeit	Januar bis 30. Juli 2018 (30 Wochen / 130 Arbeitstage)
Masse	145 m x 60 m
Höhe	12.5 m, plus Büromodule 3 m
Aussenmasse	8700 m ²
Bürofläche	1200 m ²
Ladeplätze	7
Verbaut	4730 m ³ Holzprodukte
CO ₂ -Entzug	3427 t (beim Bau)



KURATLE & JAECKER Märstetten

Markus Fischer
Weinfelderstr. 31, 8560 Märstetten TG
Tel. 058 470 61 10, maerstetten@kuratlejaecker.ch
www.kuratlejaecker.ch

Steile Nachfrage nach Bildungsgängen «Automation»

Begriffe wie «Digitalisierung», «Robotik», usw. sind in der Wirtschaftsregion Ostschweiz/Bodensee ein grosses Thema. Dank innovativen Produktionsmethoden, permanenter Forschung und Weiterentwicklung operiert die stark exportorientierte Industrie sehr erfolgreich. Da sämtliche digitalen Systeme, Technologien und Maschinen entwickelt, gebaut und

bewirtschaftet werden müssen, führt dies zu neuen Jobprofilen und Arbeitsstellen.

Etliche Unternehmungen sind mit einem akuten Mangel an Fachkräften zur Besetzung der neuen Stellen konfrontiert. Primär gefordert sind hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote, um entsprechende Profis rasch und gezielt an die aktuellen Anforderungen rund um automatisierte Arbeitsprozesse heranzuführen.

Voran geht das Zentrum für berufliche Weiterbildung (ZbW), welches an seinen Standorten St. Gallen und Sargans den Lehrgang «Dipl. Techniker/in HF Systemtechnik Vertiefung Automation» durchführt. «Die erste Klasse für den war infolge grosser Nachfrage bereits früh ausgebucht», berichtet der Lehrgangsleiter Thomas Michel. Auch andere Lehrgänge, wie z.B. «Dipl. Techniker/in HF Elektrotechnik» sowie «HF Maschinenbau» behandeln verschiedene Themen der industriellen Automation.

Weiterführende Informationen: www.zbw.ch



**Meine Weiterbildung,
meine Karriere,
meine Zukunft.**

Das Zentrum für Profis von morgen.

www.zbw.ch



Zentrum für berufliche
Weiterbildung

Tiefere Energiekosten als Dessert

Der Gasthof Eisenbahn in Weinfelden nutzt Energie effizient. Das Rezept dafür ist einfach. Dank der Aktion MoVE erhält der Betrieb alle Dienstleistungen aus einer Hand.



3000 Kilowattstunden bereits im ersten Betriebsmonat: Die neue Solaranlage übertrifft die Erwartungen.

Bei Sybille und Reto Lüchinger isst man hervorragend. Aber die beiden Wirtsleute denken über den Tellerrand hinaus. Seit sie die «Eisenbahn» 2009 von den Eltern übernommen haben, führen sie den Gasthof in Weinfelden mit Weitsicht. Ihr Ziel ist es, den Betrieb dereinst in tadellosem Zustand weiterzugeben. «Erneuerungen gehen wir konsequent so an, dass der Energieverbrauch sinkt», erklärt Reto Lüchinger seine Philosophie. Dies ist sein Beitrag an eine intakte Umwelt für künftige Generationen. Gleichzeitig denkt Lüchinger aber auch unternehmerisch und weiss, dass eingesparte Energiekosten die Investitionen oft schon nach wenigen Jahren rentabel machen.

Franz Portmann begleitet den Gasthof Eisenbahn als KEEST-Energieingenieur. Portmann errechnete, welche Massnahmen wieviel kosten und wieviel Energie sie einsparen. So konnten die Wirtsleute die Massnahmen sinnvoll etappieren. Als Erstes ersetzten sie sämtliche Leuchtmittel durch LED-Lampen, die den behaglichen Charakter des «Isebähnli» bewahren. Portmann unterstützte durch sein Know-how bei der Evaluation. Die neuen Leuchtmittel verbrauchen fast 7000 Kilowattstunden weniger Strom pro Jahr.

Geschick mit der Denkmalpflege verhandelt

Eine grössere Herausforderung war der Ersatz der Fenster und der Bau einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des denkmalgeschützten Riegelbaus. Hier benötigte der KEEST-Energiespezialist sein ganzes Verhandlungsgeschick. Am Ende stand eine Lösung, mit der sich auch die Denkmalpflege einverstanden erklärte. Bereits im ersten Betriebsmonat produzierte die Solaranlage über 3000 Kilowattstunden Strom.

Das MoVE-Paket läuft über drei Jahre mit Option auf Verlängerung. Währenddessen begleitet Franz Portmann als Energiespezialist die fachkundige Umsetzung sämtlicher Massnahmen. Reto Lüchinger ist froh, nimmt das KEEST ihm so viel Arbeit ab: «MoVE ist ein perfekt abgerundetes Sparprogramm. Wäre es ein Menu – wir würden es sofort auf die Speisekarte setzen.»

«Wäre MoVE ein Menu – wir würden es sofort auf die Speisekarte setzen.»

Text: Jean-Luc Perret

Bild: act / Bernard van Dierendonck

MoVE macht es KMU einfach

Für kleine Betriebe ist es oft schwierig, inmitten der vielen Effizienzprogramme den Überblick zu behalten. Besonders wenn man wie die Lüchingers mit dem Tagesgeschäft bestens ausgelastet ist. Das Wirtespaar ist jedoch auf ein einfaches Rezept gestossen: MoVE: Mehrwert ohne Verschwendung von Energie. Die Aktion MoVE ist eine Idee des Kompetenzzentrums Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau, kurz KEEST. MoVE kombiniert elegant verschiedene Programme, die sich der Kunde ansonsten mühsam selbst zusammensuchen müsste.

MoVE für KMU mit Energiekosten unter 100 000 Franken

Die KEEST-Kampagne MoVE arbeitet mit der act Cleantech Agentur Schweiz und PEIK zusammen. Die Unternehmen profitieren von Fördermitteln von bis zu 80 Prozent des MoVE-Deals. Die Beiträge stammen von EnergieSchweiz, von der Klimastiftung Schweiz und vom Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau. Mehr Informationen unter www.kmu.energy oder +41 71 969 69 56

«Ich habe eine Mission mit dem SC Brühl»

Vor zwei Jahren wurde Christoph Zoller zum neuen Präsidenten des SC Brühl gewählt. Das Menschliche steht bei diesem Job für den Inhaber der Zoller Investment AG klar im Mittelpunkt. Um die langfristigen Ziele zu erreichen, benötigt es aber in erster Linie eine unternehmerische Denkweise.

Ob er als Unternehmer überhaupt Zeit für das Vereinspräsidium habe, wurde Christoph Zoller nach der Wahl im Juni 2016 vom «St.Galler Tagblatt» gefragt. Seine Antwort, er habe sich vorgenommen,

Prozent seiner Zeit in Anspruch. «Aber», so Zoller im Gespräch mit dem LEADER, «das ist kein Problem. Solange ich Spass daran habe, will ich dem Traditionsverein auf diese Weise etwas zurückgeben.» Denn der Fussball habe ihm selbst viel gegeben.

Durch seinen Sohn, der sich fürs Fussballspielen zu interessieren begann, sei er erstmals aktiv in Berührung mit Brühl gekommen. Rasch wurde er angefragt, ob er als Juniorentrainer mitwirken wolle. Zoller sagte zu. Dann ging es keine zwei Jahre, und das Präsidium war Thema. «Die Anfrage ehrte mich», gesteht er. «Und da ich nicht wusste, was alles auf mich zukommt, sagte ich auch gerne zu», lacht Zoller. Und

In der dritten Mannschaft waren zeitweise fast die Hälfte der Spieler Flüchtlinge.

durchschnittlich einen Tag in der Woche für den SC Brühl tätig zu sein, ist mittlerweile überholt: Die ehrenamtliche Tätigkeit nimmt inzwischen rund 50





Christoph Zoller ist verheiratet und wohnt mit seiner Frau Nadine und seinen Söhnen Noah und Leonel in Mörschwil.

man glaubt es dem Immobilienunternehmer, dass er an Brühl vor allem das Menschliche und das Bodenständige schätzt. «Ich habe eine Mission, und die stellt neben dem Erfolg im sportlichen Bereich vor allem auch die soziale Komponente in den Mittelpunkt.» Ein offener Club wolle man sein, in dem jeder gleich behandelt werde und jeder willkommen sei. Diesen Faktor mit harten Resultaten zu verbinden, sei ein grosser Anspruch.

Ziel sind 1000 Besucher. Und das ist durchaus realistisch.

Millionenbudget

Der SC Brühl ist Fussball. Er ist aber auch ein KMU. Eines, mit 1,2 Millionen Franken Budget jährlich. Ein hoher Betrag für einen Verein. Entsprechend müsse er auch von A bis Z unternehmerisch geführt werden. Nicht zuletzt deshalb sind alle neun Vorstandsmitglieder aktiv in der Wirtschaft eingebunden. Sie wissen, welche Hebel man in Bewegung setzen muss, um auf die Erfolgsspur zu kommen. Und sie wissen, welche Knöpfe man drücken muss, um potenzielle Sponsoren zu überzeugen. Hier liegt aktuell das Hauptaugenmerk von Christoph Zoller. Denn letztlich steht und fällt alles mit den Finanzen. Wenn die Mittel stimmen, kann der sportliche Erfolg angepeilt werden – und nicht etwa umgekehrt.

Entsprechend wurden in der Vergangenheit auch die Möglichkeiten, sich finanziell zu engagieren, erweitert. Und damit auch das Spektrum, das der SC Brühl im Gegenzug seinen Sponsoren bietet. «Ich versuche, jedem Geldgeber etwas retour geben zu können – in welcher Form auch immer», erklärt Zoller. Erst kürzlich wurde zudem ein neuer Businessclub gegründet, in welchem sich Unternehmer aus der Stadt St.Gallen vernetzen, Anlässe durchführen und mit einem Teil des Mitgliederbeitrags den Club unterstützen.

Erfolgsspur

Sportlich ist der SC Brühl erfolgreich unterwegs: Mit der ersten Mannschaft besetzt man in der Promotion League regelmässig einen der vorderen Ränge. Als einziger Ostschweizer Club in dieser Liga sieht man sich hier denn auch weniger als reine Stadtmannschaft, sondern vielmehr als überregionaler Akteur. Das wird von den Zuschauern entsprechend belohnt: Durchschnittlich verbucht man 700 Fans pro Spiel. Zum Vergleich: Die meisten Mannschaften in der Promotion League müssen sich mit einem Drittel davon begnügen. Aber Christoph Zoller, auch hier ganz der Unternehmer, gibt sich damit nicht zufrieden. Ziel seien 1000 Besucher, gesteht er. Und das ist durchaus realistisch. Denn der SC Brühl spricht mit seinen rund 450 Junioren nicht nur eine treue Fangemeinschaft, sondern ein breites Publikum an. Ebenso sei es Ziel, den Fussball auch mit einem Rahmenprogramm zu erweitern. Brühl ist damit nicht nur Sport, sondern auch Kultur.

Ein wichtiges Ziel wurde kürzlich auch mit dem Aufstieg der zweiten Mannschaft in die dritte Liga erreicht. Damit wird der Unterschied zur ersten Mannschaft verringert, was sich sportlich bemerkbar macht. Und auch hier strebt man nach Höherem: Ziel ist die zweite Liga.

Trainermangel

An Spielern fehlt es dem SC Brühl nicht. Mit der erwähnten Anzahl an Junioren ist man breit aufgestellt. Probleme bereiten eher die Infrastruktur und die verfügbaren Trainer. Obwohl sich 70 Personen für die Ausbildung engagieren, kann man die Nachfrage nicht befriedigen. «Ein Luxusproblem», wie es Christoph Zoller nennt. Eines, womit sich die meisten Clubs herumschlagen müssten. Fussball sei nach wie vor jene Sportart, die durch geringe Kosten und ein hohes Ansehen bei den Jugendlichen – und den Eltern – am beliebtesten sei.

Die Integration von Jugendlichen nimmt beim SC Brühl einen hohen Stellenwert ein. So haben viele Spieler ihre Wurzeln im Ausland, und in der dritten Mannschaft waren zeitweise fast die Hälfte der Spieler Flüchtlinge. «Ihnen allen wollen wir eine Heimat bieten, eine Möglichkeit, sich zu betätigen und einen Ort, an dem sie sich wohlfühlen», umschreibt es Zoller. Neben dem Wohlfühlfaktor sei Brühl aber auch das ideale Sprungbrett zu höheren Vereinen, etwa dem FC Wil oder dem FC St.Gallen. Entsprechend pflege man eine enge Zusammenarbeit – «gerade nun auch mit dem neuen FCSG-Präsidenten Matthias Hüppi» – und strebe eine Win-win-Situation an.

Text: Marcel Baumgartner

Bilder: Kurt Frischknecht

Nachgefragt



Albert Koller
Bereichsleiter
Privat- und
Geschäftskunden,
Mitglied der
Geschäftsleitung

Die St.Galler Kantonalbank engagiert sich stark für die regionale Wirtschaft und KMU. Welche Dienstleistungen bieten Sie KMU konkret?

Die St.Galler Kantonalbank begleitet KMU von der Gründung bis zur Nachfolgeregelung. Die Jungunternehmerförderung mit der Plattform Startfeld und dem Zugang zu Risikokapital für innovative Unternehmen in der Gründungsphase ist nur ein Beispiel für unser Engagement zu Gunsten der regionalen Wirtschaft. Mit diversen Fachveranstaltungen wie «Horizonte», «KMU Profil» oder dem «Immobilienforum» erreichen wir eine Vielzahl von Unternehmerinnen und Unternehmern.

Welche Bedürfnisse stellen Sie insbesondere bei Start-ups fest?

Für Start-ups muss alles möglichst schnell, effizient und kostengünstig gehen. Diese betriebswirtschaftlichen Grundbedürfnisse müssen mit cleveren Instrumenten und Angeboten befriedigt werden. Start-ups brauchen aber vor allem auch Zugang zu Kapital und Beziehungen. Dies bietet zum Beispiel die Plattform «Startfeld». Gründerinnen und Gründer werden hier in allen Phasen der Gründung und Innovation unterstützt.

Die St.Galler Kantonalbank setzt selbst in der Kooperation auf verschiedene innovative Jungunternehmen. Wie profitieren KMU von diesem Engagement der SGK?

Zu unseren Kooperationen gehören zum Beispiel Bexio, Fasoon und swiss21.org. Diese Jungunternehmen unterstützen KMU und Start-ups dabei, eine möglichst hohe betriebliche Effizienz zu gewährleisten und die administrative Automatisierung zu erhöhen – ganz nach dem Motto «schnell, einfach, effizient, kostengünstig». Die St.Galler Kantonalbank kooperiert ganz bewusst mit solchen Unternehmen, um die Digitalisierung unserer KMU voranzutreiben.

Impressum

Herausgeberin: St.Galler Kantonalbank AG,
St. Leonhardstrasse, 9001 St. Gallen, www.sgkb.ch.
Redaktion: Stefan Grob,
Complecta GmbH, 9014 St. Gallen, www.complecta.ch



Im Juni 2015 gewann Dr. Martin Fengler mit seinem Jungunternehmen Meteomatics den begehrten Startfeld Diamanten.

Wie innovativ ist die Ostschweiz?

Es tut sich etwas in der Ostschweiz, wenn es um das Thema Innovation und Start-up-Förderung geht. Zahlreiche Initiativen und Förderplattformen zeigen dies. Und verschiedene Experten attestieren der Ostschweiz ein ausgezeichnetes Potential.

Die IT-Branche ist zum Beispiel vielversprechend unterwegs – Unternehmen wie Abacus oder Namics sind in der ganzen Schweiz bekannt. Auch Unternehmen im Industriebereich haben sich einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet und sorgen dafür, dass sich die Ostschweiz zu einem anerkannten Zentrum für die Industrie 4.0 entwickeln kann.

«Die Ostschweiz hat ein ausgezeichnetes Potential, das sich gut entwickelt, aber auch noch weiter ausgeschöpft werden muss. Institutionen wie HSG, FHO, NTB und die Empa schaffen eine «Humusschicht», auf der Innovationen gedeihen können», erklärt Professor Dr. Gian-Luca Bona, Direktor der Empa. Wichtig für diese «Humusschicht» ist das Startfeld, welches als Business-Inkubator dient und von der St.Galler Kantonalbank mitfinanziert wird.

Im Juni dieses Jahres fand hier das «Startfeld Innovationsforum» statt, bei dem die Teilnehmenden zusammen mit Unternehmern aus dem Silicon Valley innovative Ideen für zukünftige Kundenbedürfnisse entwickelt haben.

«Die Ostschweiz hat ein ausgezeichnetes Potential, das sich gut entwickelt, aber auch noch weiter ausgeschöpft werden muss.»

Prof. Dr. Gian-Luca Bona

Ostschweiz im Gründungs-Boom?

Ähnlich wie Bona sieht dies auch Doodle-Gründer Dr. Paul Sevinç. Er attestiert den Ostschweizer Unternehmen allgemein eine hohe



Sevinç ist überzeugt: «Die neuen Informatik-Lehrstühle an der Universität St.Gallen werden der Start-up-Szene in der Ostschweiz mittelfristig zusätzlich Schub verleihen – und zwar weit über die IT-Branche hinweg.»

Auch Albert Koller, Bereichsleiter Privat- und Geschäftskunden der St.Galler Kantonalbank, ist der Meinung, dass sich die Gründerszene in der Ostschweiz gut entwickelt habe in den

«Man weiss erst im Nachhinein, ob eine Start-up-Idee gut oder schlecht war.»

Dr. Paul E. Sevinç

letzten Jahren. So seien über die Plattform «Startfeld» bisher rund 100 Neugründungen mit insgesamt 500 Arbeitsplätzen entstanden. «Die Dynamik ist vor allem im letzten Jahr stark gestiegen», erklärt Koller.

Was macht den Erfolg aus?

Viele angehende Jungunternehmer fragen sich, wie sie erfolgreich ihre Business-Idee umsetzen können. Für Sevinç, der sein Unternehmen Doodle mittlerweile verkauft hat und mit einem neuen Unternehmen gestartet ist, steht fest: «Das Gründerteam ist das A und O. Natürlich ist auch die Idee wichtig, doch weiss man erst im Nachhinein, ob sie gut oder schlecht war.»

Innovationskraft – sonst könnten grosse, gestandene Unternehmen wie etwa Bühler oder SFS in der heutigen Zeit gar nicht bestehen.

Meteomatics – ein Start-up im Aufwind

Die Wetterbranche ist ein etablierter Markt. Dennoch wagte Dr. Martin Fengler 2012 mit seinem Unternehmen Meteomatics den Schritt in die Selbständigkeit. Dank seiner einzigartigen Geschäftsidee und Innovationskraft gewann er 2015 den begehrten Startfeld Diamanten. Doch wo steht das noch junge KMU heute?

Das Geschäftsmodell der Meteomatics AG unterscheidet sich in vielfacher Hinsicht von den etablierten Playern in der Wetterbranche. Beispielsweise konzentriert sich Meteomatics auf die spezifischen Bedürfnisse von Geschäftskunden aus unterschiedlichen Branchen und nicht etwa auf Privatpersonen. Darüber hinaus ist Meteomatics Dienstleister, Softwareentwickler und Hardwarehersteller in einem und baut sogar selbst Drohnen, die sogenannten «Meteodrones».

Im Juni 2015 gewann Dr. Martin Fengler, CEO der Meteomatics, den begehrten Startfeld Diamanten, den Jungunternehmerpreis der St.Galler Kantonalbank in Zusammenarbeit mit Startfeld, dem regionalen Netzwerk für Start-ups und Innovationen. «Natürlich hoffte ich, im Ranking vorne mit dabei zu sein», erinnert sich Fengler.

Förderung enorm wichtig

Als Gewinner des Startfeld Diamanten erhielt Meteomatics den maximalen Förderbeitrag. Längerfristig profitierte das Start-up aber mehr noch von Beratung und Coaching, von einem Darlehen der St.Galler Kantonalbank und der medialen Begleitung. Gerade die nationale Berichterstattung generierte internationale Aufträge und neue Investoren.

Aktuell arbeiten bei Meteomatics 25 Mitarbeitende am Hauptsitz in St. Gallen. Hinzu kommt eine Hand voll in Deutschland und Grossbritannien. Damit konnte Meteomatics die Mitarbeiterzahl seit 2015 verdoppeln. Das ist beachtlich. Und die innovativen Ideen und die Beharrlichkeit tragen Früchte: Neben dem Startfeld Diamanten 2015 wurde Meteomatics noch im selben Jahr von Startup.ch aus mehr als 100 000 Firmengründungen in der Schweiz unter die Top 100 gewählt.

Kolumne



Etrit Hasler
Slampoet und
Kantonsrat

Sturheit als Vorteil?

In der Kunst wie im Unternehmertum gilt: Es ist einfach, gute Ideen zu haben. Schwieriger ist es, diese umzusetzen und sich bei der Realisierung nicht davon abbringen zu lassen – insbesondere in einer sich immer schneller wandelnden Welt. Denn die Besserwisser sind schnell zur Stelle. Die erzählten mit Sicherheit auch schon 1860 der Bühler Familie, dass Mühlenbau doch ein Ding des Mittelalters sei und die Zeit für Neues bereit sei. Vielleicht ist also die vielbeschworene Ostschweizer Sturheit ein unternehmerischer Vorteil. Wir gehen unseren Weg, ohne uns ablenken zu lassen. Mit offenen Ohren und Augen für Trends. Denn Innovation besteht eben nicht darin, die gute Idee zu haben, sondern den richtigen Moment für sie zu erwischen. Wie sagte schon Victor Hugo: «Es gibt nichts mächtigeres, als eine Idee, deren Zeit gekommen ist.»

Startfeld Diamant – ein Engagement der St.Galler Kantonalbank

Seit 2012 verleiht die St.Galler Kantonalbank in Zusammenarbeit mit Startfeld den Jungunternehmerpreis «Startfeld Diamant». Die Preisverleihung findet einmal im Jahr statt und unterstützt jeweils fünf Finalisten dabei, ihre Geschäftsideen zu verwirklichen. Jungunternehmen mit Sitz im Kanton St.Gallen oder Appenzell Ausserrhoden, die vor maximal vier Jahren gegründet wurden, können sich für Startfeld Diamant bewerben. Weitere Informationen: sgkb.ch/startfelddiamant

Big Data – Wie nutze ich das Potential der Daten für mein Unternehmen?

Dieser Frage geht das 3. Startfeld Innovationsforum am 13. Juni 2019 nach. Daten sind das neue Öl. Neue Technologien wie Internet of Things und Künstliche Intelligenz helfen, Daten noch intensiver zu sammeln, auszuwerten und zu nutzen. Referate von international anerkannten Experten, erfolgreiche Umsetzungsbeispiele und anwendungsorientierte Workshops vermitteln Information, Inspiration und Anwendungshilfen für das eigene Unternehmen. Weitere Informationen demnächst unter: startfeld.ch/innovationsforum

Ist ein Börsengang etwas für mich?

Die Schweiz steckt voller Unternehmensperlen: innovative, dynamische und erfolgreiche Firmen, die Wachstumsambitionen haben. Die Herausforderung dabei ist jedoch oft die Finanzierung des Wachstums. Berater und Banken fokussieren noch immer ausschliesslich auf Venture Capital, Private Equity oder empfehlen sogar den Verkauf der Firma an Grosskonzerne. Die Alternative eines Börsengangs wird daher viel zu selten geprüft.

Ein Börsengang ist für viele Unternehmer ein grosses Wort, das zunächst einmal Respekt einflösst. Es hat etwas Mystisches, irgendwie Unerreichbares an sich. Der Tenor ist: «Das ist doch viel zu gross für unsere Firma. Viel zu kompliziert.» Ist das aber tatsächlich so?

Die Schweiz hat viele Unternehmen, die man als Perlen bezeichnen muss. Diese stehen aber häufig vor Herausforderungen und Veränderungen wie beispielsweise Nachfolgefragen, verstärktes Wachstum, Aktionäre, die ihr Investment realisieren wollen, oder Fragen der Internationalisierung und Professionalisierung. Die Lösung dieser Probleme sehen

Punkt ist das Wachstum. Das Geschäft soll gedeihen und die Erfolgspotenziale besser genutzt werden. Viele Schweizer Unternehmen arbeiten weit unter ihren Möglichkeiten und könnten durchaus etwas «grösser denken». Und genau das wollen Investoren sehen und hören: eine Wachstumsstory, die brachliegendes Potenzial ausschöpft und so den Unternehmenswert langfristig steigert.

Gerade Firmen, die ins Ausland gehen beziehungsweise international wachsen wollen, können durch einen Börsengang solche Potenziale besser nutzen. Einerseits eröffnet der Börsengang neue Möglichkeiten für strategische Partnerschaften und andererseits stufen Kunden kotierte Unternehmen schneller als kreditwürdig ein, die Firma wird generell besser wahrgenommen und als seriös eingestuft.

Viele Schweizer Unternehmen arbeiten weit unter ihren Möglichkeiten und könnten durchaus etwas «grösser denken».

viele in einem Unternehmensverkauf. Doch muss das so sein? Euronext ist überzeugt, dass es einen anderen Weg gibt; den Gang an die Börse. Durch einen Börsengang eröffnen sich zahlreiche Chancen für das Unternehmen, die Patrons, Familienmitglieder, Gründer und Jungunternehmer.

Ein Börsengang ist weit mehr als nur Kapitalzufuhr

Der Kapitalbedarf wird meistens als Hauptgrund für einen Börsengang genannt. In der Tat ist eine (Eigen-) Kapitalzufuhr ein grosser Ermöglicher sowie Katalysator und hilft bei der Finanzierung weiterer Investitionen, dem Ausbau des Netto-Umlaufvermögens, dem Scale-up, dem Roll-out sowie der Internationalisierung. Zudem erleichtert sie die weitere Zusammenarbeit mit Banken und beispielsweise die Platzierung von Obligationen. Kurz: Die Finanzierungsflexibilität nimmt zu. Die Mittelzufuhr an sich ist jedoch nur Mittel zum Zweck. Der eigentliche

Öffnung bringt Vertrauen

Viele Unternehmer tun sich schwer mit Transparenz bezüglich Strategie und Zahlen, wie sie mit einem Börsengang einhergeht. Häufig kommt der Einwand, die Konkurrenz könnte ihnen zu einfach «in die Karten schauen». Die Erfahrung bei Euronext zeigt jedoch, dass man die relevanten Geschäftsgeheimnisse und Gründe des Erfolgs sowieso nicht in einem Geschäftsbericht nachlesen kann. Im Gegensatz erzeugt ein öffentlicher Geschäftsbericht sehr viel Vertrauen bei allen Stakeholdern und er ist insbesondere für die Expansion im Ausland Gold wert. Transparenz ist ein Zeichen von Stärke, was Vertrauen schafft und die Grundlage für gute Geschäfte ist.

Unabhängigkeit bewahren

Unternehmen sind oft sehr eng mit Familien, teils über Generationen hinweg, verknüpft oder sind das Lebenswerk von unternehmerischen Persönlichkeiten und Gründerteams. Den Gründern ist Unabhängigkeit wichtig. Trotz grossem Finanzierungsbedarf soll die Firma weiter selbstständig bleiben, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen muss



*Dr. Søren Bjønness,
Direktor & Schweizer
Repräsentant Euronext.*

weiterhin sichergestellt sein und der Markenname – vielleicht sogar der Familienname – soll weiter strahlen. Bei einem Unternehmensverkauf ist das meistens nicht mehr der Fall, zumindest längerfristig nicht und insbesondere dann nicht, wenn beim Unternehmenskäufer andere Probleme auftauchen und sich dessen Prioritäten verschieben. Die Erfahrung mit Schweizer Unternehmen zeigt dies: Unabhängigkeit wird gross geschrieben. Nicht nur bei Familienunternehmen, sondern auch bei Gründern, beim Management und bei bestehenden Aktionären. Daraus entsteht eine Stärke, die im Unternehmensumfeld und bei den Konkurrenten spürbar ist. Ein Börsengang sichert diese Selbstständigkeit.

Gut geführte und vorbereitete Firmen können relativ schnell und leicht einen Börsengang machen.

Aus einer Position der Stärke agieren

Wer einen Börsengang durchgeführt hat, profitiert auf verschiedenen Ebenen und kann häufig aus einer Position der Stärke agieren. Die höhere Visibilität bei Investoren und potenziellen Partnern trägt dazu bei. Mitarbeitende glauben mehr an das Unternehmen, Kunden begrüssen die Transparenz. Doch ein Börsengang ist kein Endbahnhof. In den meisten Fällen wird mit diesem Schritt Wert geschaffen. Erfahrungsgemäss kann dies sogar so weit gehen, dass der Unternehmenswert um 25–50 % steigt, was auch ein möglicher späterer Verkauf attraktiver macht. Die Aktionäre werden es den Verantwortlichen verdanken.

Interessant, sowie immer wieder von CFOs hervorgehoben, sind die subtilen, unternehmensstärkenden Errungenschaften aus diesem grossen Schritt. Die Ziele werden klarer, die Arbeitsschritte konsequenter, das Wissen erweitert, die Prozesse

sinnvoller und das Unternehmen wird straffer geführt. Insgesamt kann man von einer Festigung des Unternehmens sprechen, was wiederum mehr Stabilität gibt.

Personenunabhängig werden

Starke Persönlichkeiten treten immer wieder im Unternehmensleben auf und nehmen wichtige Rollen wahr. Das ist gut und notwendig. Aber für eine Firma mit teilweise Hunderten von Mitarbeitern ist es wichtig, dass die ganze Tätigkeit nicht nur von Einzelpersonen geführt und getragen wird. Die Firma wird durch einen Börsengang breiter abgestützt. Es gibt eine Governance und eine klare Verteilung und Regelung der Verantwortlichkeiten. Auch dies wirkt sich positiv auf die Stabilität aus. All das kommt dem Unternehmen und den Unternehmern zugute.

Tue Gutes und rede darüber

Im Alltag begegnet Euronext vielen interessanten Schweizer Firmen. Diese Unternehmen bringen eine ausserordentliche wirtschaftliche Leistung und weisen sehr spannende Perspektiven auf. Wo sie aber häufig prominenter auftreten könnten, ist in der Kommunikation und beim Marketing. Auch diesbezüglich bietet ein Börsengang Vorteile: Es entsteht ein Aktienkurs, der durch seine Bewegungen bereits per se für Öffentlichkeit sorgt. Die Aktien werden gehandelt und Analysten sowie Medien sprechen über das Unternehmen. Eine Investorenstory entsteht und kann gepflegt werden. Dadurch eröffnen sich ganz neue Möglichkeiten für die Kommunikation, die Bekanntheit, das Markenbewusstsein und auch für die Kundenbeziehungen. Alle diese Kanäle lassen sich kombinieren und verleihen dem Unternehmen weitere Marktkraft und -stärke!

Leichter als man denkt, aber man muss es wollen

Gut geführte und vorbereitete Firmen können relativ schnell und leicht einen Börsengang machen. Gewisse Vorkehrungen und Anpassungen sind aber notwendig. Meist geht es darum, die Führungsequipe breiter aufzustellen, neue Verwaltungsratsmitglieder zu berufen und zusätzliche Reporting-Instrumente einzuführen. Es sind aber alles Massnahmen, die zur modernen Unternehmensführung gehören und für ein wachsendes Unternehmen sowieso Pflicht sind. Es geht um die Professionalisierung der Firma, mittels Governance Standards, Strukturen und einer klaren Strategie.

Für einen Börsengangprozess stehen dem Unternehmen Berater und Fachpersonen zur Seite. Das Management und insbesondere der CEO und CFO sind dabei besonders gefordert. Ihre Hauptaufgabe ist die Kommunikation, und zwar insbesondere das Absolvieren von Roadshows bei potenziellen Investoren und dabei eine glaubwürdige Equity Story zu

14. November 2018, 11.30 bis 14.30 Uhr, Business-Lunch in Vaduz



Am 14. November findet unter dem Titel «Meet the President» in Vaduz ein spannender Business-Lunch statt. Als «President» referiert Dr. Peter Grünenfelder, Direktor von avenir suisse. Er hat soeben das Weissbuch Schweiz herausgegeben und gilt als kreativer Visionär und absoluter Hotshot.

Mit dem Weissbuch Schweiz lanciert avenir suisse die Diskussion über die Zukunft der Schweiz neu. Das bequeme Verharren im Altbekanntem und das Verwalten des Erreichten verstellt den Blick auf den Notwendigkeiten – auf die Risiken, aber auch für Chancen der Zukunft. Dieser Einsicht folgend werden mit Zukunftsentwürfen jene grundsätzlichen Fragen aufgeworfen, denen sich die Gesellschaft heute stellen muss. Für die Wirtschaft, zu der nicht nur die Unternehmen zählen, sondern wir alle als Arbeitnehmende und Konsument*innen, zeitigen die präsentierten Szenarien höchst unter-

schiedliche Konsequenzen. Das individuelle Wohlergehen der Bewohnerinnen und Bewohner hängt entscheidend davon ab, welchen Weg wir heute einschlagen.

Was bewirkt das Weissbuch in der Schweiz und was heisst dies für die Region. Als Diskussteilnehmer werden Dr. Daniel Risch, Liechtensteins Wirtschaftsminister und Brigitte Lüchinger, Präsidentin des Arbeitgeberverbandes Rheintal mit dabei sein.

und was heisst dies für unsere Region?

VISION
SCHWEIZ

Welcome to the future.

- Referat durch Dr. Grünenfelder
- Was heisst dies für unsere Region?
Diskussion mit Daniel Risch und Brigitte Lüchinger
- Exklusives Gourmet-Dinner, kreiert von Ivo Berger
- Getränke à discrétion
- Weissbuch Schweiz, auf Wunsch mit Widmung

Jetzt anmelden: www.meet-the-president.com

ITW

LAMPÉRT
Druckzentrum | Vaduz

meet the president

LEADER

Wirtschaftsregional

vermitteln. Damit legen sie auch langfristig die Basis für gute Kommunikation und Investor Relations. Etwas, das sich noch lange auszahlen wird.

Wer sich einen Börsengang überlegt, kann von all diesen Vorteilen profitieren. Er muss sich aber auch bewusst sein, dass dies kurzfristig einen Aufwand

Die Firma wird durch einen Börsengang breiter abgestützt.

mit sich bringt. Ein Unternehmer, der diesen Weg einschlägt, muss deshalb davon überzeugt sein. Nur so führt der Prozess zum Erfolg und der Börsengang wird zum Startpunkt für eine erfolgreiche Wachstumsstory.

Text: Søren Bjønness

Bild: zVg



Über Euronext

Euronext ist die führende paneuropäische Börse mit Börsen in Belgien, Frankreich, Grossbritannien, Irland, den Niederlanden und Portugal. Insgesamt sind 1300 börsennotierte Unternehmen gelistet, die Ende September 2018 eine Marktkapitalisierung von € 3,9 Billionen aufwiesen. Das Unternehmen betreibt regulierte und transparente Aktien- und Derivatemärkte und ist das weltweit grösste Zentrum für die Notierung von Anleihen und Fonds. Das gesamte Produktangebot umfasst Aktien, Exchange Traded Funds, Optionsscheine und Zertifikate, Anleihen, Derivate, Rohstoffe und Indizes. Fast 250 von diesen Firmen sind stark von Familien geprägt; diese Familienfirmen weisen eine Börsenkapitalisierung von ca. € 1 Billion aus (€ 1000 Milliarden; 1/4 vom Gesamtmarkt). Neben dem regulierten Markt betreibt das Unternehmen auch die Segmente Euronext Growth™ und Euronext Access™, was den Zugang zum Listing für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) vereinfacht. Je nach Definition werden 750–950 KMU bei Euronext gehandelt, ca. 350 von diesen sind Technologiefirmen in den Segmenten Life Sciences, TMT oder Cleantech. Bekannte Schweizer Firmen wie Téléverbier oder die Industrietürfirma Agta Record sind seit über 20 Jahren an der Euronext gelistet; aber auch Schweizer Biotechfirmen wie GeNeuro oder Genkyotex werden dort gehandelt. Einen Börsengang bei Euronext ist früher oder bei kleineren Unternehmensgrössen möglich, als was in der Schweiz als vorstellbar erachtet wird. Sie bietet so einen Sprungbrett für Schweizer Unternehmen mit internationalen Ambitionen und Potenzial.

#Trump #Verlierenistgut

Am 6. November 2018 blickt die Welt auf die Halbzeitwahlen in den USA. Was geschieht, wenn der selbsternannte Sieger-typ Trump eine Niederlage einfährt? Was steht für die Schweiz auf dem Spiel?



Unser Land macht gute Geschäfte mit den USA. Die mächtigste Volkswirtschaft der Welt ist für die Schweiz nach Deutschland der zweitwichtigste Exportpartner. Auch zahlreiche Ostschweizer Unternehmen exportieren in die USA. Zudem hat die Mehrheit von uns Teile ihres Vermögens privat oder über Anlagen der Pensionskassen in US-Firmen investiert. Kurzum: Geht es den USA gut, geht es auch uns gut. Oder zumindest spüren wir es.

Man mag vom US-Präsidenten halten, was man will. Aber er wurde gewählt und aus Unternehmersicht hat er in seinen beiden ersten Amtsjahren zwei Grossprojekte realisiert, von denen Unternehmer in Europa nur träumen. Das ist einerseits die Senkung der Unternehmenssteuern, welche bereits 2018 die Gewinne spürbar steigen lässt, und andererseits sind das drastische Erleichterungen der regulatorischen Kosten durch massive Deregulierung. Beides wirkt auf höhere Gewinne und die führen meist zu mehr Investitionen, sie befeuern also den Unternehmergeist.

Sollte der US-Kongress nach den Zwischenwahlen neu demokratisch dominiert sein, kommt es zum Stillstand, dem «Gridlock». Ein republikanischer Präsident muss mit einem demokratischen Kongress regieren, also eine festgefahrene Situation. Wäre das schlecht für die Wirtschaft? Nein, denn die wichtigsten Massnahmen wurden ja bereits umgesetzt und können in einem «Gridlock» auch nicht rückgängig gemacht werden. Wäre das schlecht für die Weltgemeinschaft? Nein, denn ein «Gridlock» dürfte auch die erratische Führung der Weltmacht USA zähmen. Insgesamt wäre der Stillstand also ein gutes Bild. Das lässt mich gelassen auf die US-Halbzeitwahlen blicken. Mit Spannung erwarte ich Trumps ersten Tweet, sollte er zum Verlierer werden.

Christof Reichmuth ist unbeschränkt haftender Gesellschafter von Privatbankiers Reichmuth & Co.

Clever finanzieren mit Investitionsgüterleasing

Mit Investitionsgüterleasing sparen Sie Kosten und schonen Sie Liquidität und Kreditlimiten. In diesem Finanzierungsbereich verfügt die Migros Bank über ein umfassendes und langjähriges Know-how.



V.l.n.r.: Thomas Hofer, Leiter Kompetenzzentrum Leasingfinanzierungen, Alfred Schaub, Leiter Firmenkunden Ostschweiz, Sandra Forrer, Betreuerin Firmenkunden.

Gemäss einer Studie der Hochschule Luzern reicht fast jeder zehnte KMU-Betrieb trotz Finanzierungsbedürfnissen keinen Kreditantrag ein. Dies unter anderem aus Sorge, zu hohe Sicherheiten stellen oder zu hohe Kosten zahlen zu müssen. Welche Vorteile bietet hier das Leasing?

Alfred Schaub: Ob diese Sorgen von KMU-Betrieben bezüglich Kreditantrag im Einzelfall berechtigt sind, kann ich nicht beurteilen. Was ich aber klar sagen kann: Bei vergleichbarer Bonität fallen die Finanzierungskosten beim Leasing tiefer aus als bei einem Kredit, da das Leasingobjekt der Bank quasi als Sicherheit dient.

Thomas Hofer: Als zweiten Vorteil spart das Leasing Liquidität, und bestehende Kreditlimiten bleiben unberührt. Die Leasingraten lassen sich nämlich so festlegen, dass sie sich aus dem erwirtschafteten Ertrag bezahlen lassen – Stichwort «pay as you earn». Als dritten Vorteil bietet das Leasing dank seiner fixen Raten den Vorteil einer einfachen Budgetierung.

Wie lange dauert ein Leasingvertrag maximal?

Sandra Forrer: Die Standardlaufzeiten betragen 24 bis 84 Monate, abhängig von der wirtschaftlichen Nutzungsdauer des Leasingobjekts. Leasing wird aber immer mehr auch bei sehr langlebigen Investitionsgütern eingesetzt, z.B. bei Bergbahnen, Rollmaterial und anderen Infrastrukturprojekten der öffentlichen Hand. In solchen Fällen werden aktuell Laufzeiten von bis zu 20 Jahren angeboten.

Alfred Schaub: Damit ist Leasing – abgesehen von einer Hypothek – oft die einzige Möglichkeit, welche die Banken für langfristige Finanzierungen anbieten. Viele Banken offerieren nämlich Feste Darlehen nur mit einer Vertragsdauer von maximal fünf Jahren.

Was geschieht bei Vertragsende mit dem Leasingobjekt?

Sandra Forrer: Die Migros Bank offeriert ihre Leasingverträge ausschliesslich mit Vollamortisation, das heisst mit Restwerten von 0,5 bis 1 Prozent.

Was bedeutet das?

Thomas Hofer: Der Restwert liegt deutlich unter dem Marktwert, sodass das Objekt nach Ablauf des Leasingvertrages in der Regel vom Leasingnehmer übernommen wird.

Was lässt sich denn überhaupt leasen?

Sandra Forrer: Im klassischen Investitionsgüterleasing werden heute sämtliche mobilen Investitionsgüter finanziert – über alle Branchen und Wirtschaftssektoren hinweg. Und dies vom Kleinstgerät bis hin zur Grossproduktionsanlage.

Umgekehrt: Wo liegen die Grenzen von Leasing?

Thomas Hofer: Bedingt durch die Ausgestaltung des Schweizer Eigentumsrechts, lassen sich bereits im Eigentum des Leasingnehmers stehende Maschinen, Fahrzeuge oder Anlagen nicht mehr mittels Leasing finanzieren – Stichwort «sale & lease back». Im Weiteren werden in der Regel Dienstleistungs- und Installationskosten nicht mitfinanziert.

Warum soll ein Unternehmen für ein Investitionsgüterleasing zur Migros Bank?

Thomas Hofer: Die Migros Bank hat sich über die Jahre hinweg ein umfangreiches Know-how im Investitionsgüterleasing aufgebaut.

Alfred Schaub: Die kompetente Beratung kombinieren wir mit attraktiven Konditionen, denn als Unternehmen mit genossenschaftlichen Werten misst die Migros Bank ihrem eigenen Gewinn nicht oberste Priorität bei. Im Zentrum stehen stattdessen unsere Kundinnen und Kunden, denen wir möglichst vorteilhafte Konditionen bieten wollen. Somit empfehlen wir allen Unternehmern, bei einem Leasinggeschäft eine Offerte der Migros Bank einzuholen.

Ausschlaggebend ist neben dem Preis oft auch eine schnelle Abwicklung.

Alfred Schaub: Auch hier können wir punkten, denn ein entscheidender Vorteil der Migros Bank ist ihre schlanke Unternehmensstruktur. Die flache Hierarchie ermöglicht kurze Entscheidungswege, sodass die persönlichen Kundenbetreuer rasch und mit der nötigen Kompetenz entscheiden können.

Sandra Forrer: Zudem baut die Migros Bank ihre Online-Dienstleistungen laufend aus – dadurch werden wir im Leasing künftig noch schneller sein.



Sandra Forrer
Betreuerin Firmenkunden
T 071 228 53 33
sandra.forrer@migrosbank.ch
migrosbank.ch/leasing

Lassen Sie sich beraten

Steht auch bei Ihnen ein Investitionsentscheid an, oder haben Sie einen anderweitigen Finanzierungs- oder Anlagebedarf? Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir geeignete Finanzierungslösungen und beraten Sie gerne partnerschaftlich und unkompliziert.

Die Migros Bank ist in der Ostschweiz elfmal vertreten: Amriswil, Buchs SG, Chur, Frauenfeld, Kreuzlingen, Pfäffikon SZ, Rapperswil, St. Gallen, Schaffhausen, Wil SG und Winterthur.



«Wir haben ein eigenes Innovationsteam»

Die Samaplast AG ist ein kunststoffverarbeitendes Unternehmen mit Sitz in St. Margrethen. Es entwickelt Produkte und Lösungen in den Bereichen Technik, Medizinalprodukte und Implantate. Seit mehreren Jahrzehnten in Familienbesitz, legt es grössten Wert auf Kompetenz, Präzision, Verlässlichkeit und Fairness. Die 1960 gegründete Firma beschäftigt heute 85 Mitarbeiter unter der Leitung von Stefan Okle.

Stefan Okle, wie stark werden in Ihrem Unternehmen Innovationen vorangetrieben?

Sehr stark. Da wir keine eigenen Produkte anbieten, müssen wir unseren Kunden durch Innovationen einen Mehrwert für die Herstellung ihrer Produkte bieten.

Gibt es eine eigenständige Abteilung, welche für die Entwicklung neuer Ideen zuständig sind?

Wir haben ein Innovationsteam, das aus Mitarbeitern verschiedener Abteilungen besteht. Dieses hat regelmässige Treffen. Geführt wird das Team vom

Leiter Konstruktion/Entwicklung. Wir wechseln die Teammitglieder regelmässig aus, um immer wieder neue Ideen generieren zu können.

Was würden Sie als absolute Innovation der Samaplast bezeichnen?

Absolute Innovationen waren in den letzten Jahren die Einführung referenzierter Validierungen im Spritzgussbereich, Dienstleistungen mit verpackten und sterilisierten Medizinprodukten in validierten Endverpackungen und spritzgegossene Prototypen innerhalb von zehn Arbeitstagen.





Samaplast-CEO
Stefan Okle: «Unsere
Region beurteile ich
als sehr innovativ.»

Und wie wichtig ist es, ständig mit Neuerungen auf den Markt zu kommen?

Durch unsere Grösse und die schmalen Entscheidungswege sind wir für unsere Kunden ein zuverlässiger, kompetenter, schneller und flexibler Partner.

«Durch unsere Grösse und die schmalen Entscheidungswege sind wir für unsere Kunden ein zuverlässiger, kompetenter, schneller und flexibler Partner.»

Dabei ist es für uns sehr wichtig, ständig Neuerungen einzuführen. Ebenso wichtig ist es, diese Neuerungen den Kunden durch Informationsflyer, an Kundengesprächen und an Messe zu kommunizieren, sodass sie unsere Möglichkeiten kennen.

Was treibt Sie stärker an: Die Konkurrenz oder Ihr eigener Drang, etwas Neues zu realisieren?

Ganz klar der eigene Drang, technologisch vor anderen zu stehen und unseren Kunden scheinbar Unmögliches möglich zu machen.

Wie innovativ beurteilen Sie Ihre Region und die Ostschweiz ganz allgemein?

Als sehr innovativ. Dazu zähle ich auch das nahe Vorarlberg. In unsere Region hat es einige kleine, mittlere und grosse Betriebe, die durch ihre Produkte oder Dienstleistungen an der Weltspitze stehen. Es gehört aber auch zu unserem typischen Understatement, dass wir nicht mit unseren Leistungen protzen.

Und in welchem Bereich könnte sich die Ostschweiz eine absolute Spitzenstellung sichern?

Nach meiner Sicht vor allem in technologisch anspruchsvollen Produkten, die mit einem hohen Automatisierungsgrad und somit weniger personalintensiv hergestellt werden können.

Wie hat sich die Samaplast in den vergangenen zwei Jahren entwickelt?

In den vergangenen zwei Jahren konnten wir grössere Medizinal- und Technikkunden durch unsere Innovation im Bereich Prototypen gewinnen. Seit kurzer Zeit verfügen wir über einen Freeformer von Arburg, mit welchem wir nun über noch ungeahnte Möglichkeiten im Bereich Prototypen verfügen.

Und welche Ziele streben Sie für die nächsten zwei, drei Jahre an?

Wir möchten weiter an unserem eingeschlagenen Weg arbeiten, führend im Bereich funktioneller Baugruppen im technischen Bereich und der Partner im Medizinalbereich für steril verpackte Einwegprodukte und Implantate zu sein.

Interview: Marcel Baumgartner

Bilder: zVg

Anzeige

exponorm.

Messebau.

Ausstellungssysteme.

Präsentationsmedien.

Leuchtwand LED



Showroom St.Gallen
Expo Norm AG
Schachenstrasse 9
9016 St.Gallen
T 071 282 38 00

www.exponorm.ch

Feinstes Geflügel aus dem Thurgau für die Schweiz

Seit über 30 Jahren produziert die frifag märwil ag Poulet- und Trutenfleisch von ausgewählten Schweizer Bauernhöfen. Mit rund 135 Aufzuchtbetrieben in der ganzen Schweiz und einer Verarbeitungskapazität zwischen 35 und 50 Tonnen Geflügelfleisch pro Tag ist die frifag ein Beispiel für die Leistungsfähigkeit der Ernährungswirtschaft im Thurgau. Mit über 250 Mitarbeitenden setzt der drittgrösste Hersteller von Pouletfleisch und grösste Produzent von Schweizer Trutenfleisch alles daran, den Konsumenten hochwertiges Geflügelfleisch für einen unvergleichlichen Genuss anzubieten.

Geflügelfleisch im Allgemeinen, aber speziell auch das schmackhafte Trutenfleisch liegen im Trend. Nicht nur zum Festessen als ganzer Truthahn mit klassischer Füllung, sondern auch auf dem täglichen Speiseplan hält das Trutenfleisch je länger je mehr Einzug. Dabei spielen sicherlich die positiven Nährwerte, der geringe Fettanteil und die verschiedenen Variationen eine grosse Rolle. Ob das Trutenschnitzel, das Geschnietzelte, der Spiess oder das Trutentournedos – allesamt feinste Produkte, die für Abwechslung auf dem Speiseplan sorgen. Ein bekömmliches Fleisch für Familie, Freunde oder Gäste – mit dem feinen Trutenfleisch sind den kulinarischen Ideen praktisch keine Grenzen gesetzt.

Vertrauen der Konsumenten

Die Geflügelfleisch-Produktion ist von der Aufzucht bis hin zur fachmännischen Produktion eine Vertrauenssache. Bei Geflügelfleisch ist im Bezug auf Frische und Hygiene ganz besonders zu achten. Und das ist nicht nur auf den Produktionsbetrieb bezogen, sondern beginnt schon viel früher. Nämlich bei der Aufzucht. Darum hat sich die frifag märwil ag entschlossen, die gesamte Wertschöpfungskette in den eigenen Händen zu halten und somit lückenlos kontrollieren zu können. Geschäftsleiter Andi Schmal veranschaulicht: «Vom Futter bis zur Auslieferung an unsere Partner halten wir alles in den eigenen Händen. Dies ist einer der Erfolgsfaktoren, der für hochwertiges Schweizer Geflügelfleisch auf dem Tisch sorgt.»



Viel Abwechslung auch bei den Poulet-Produkten – aber immer noch sehr beliebt – der klassische Pouletschenkel.



Andi Schmal, Geschäftsleiter der frifag märwil ag.

Qualität mit Garantie-Label

Die frifag märwil ag steht mit dem Label «Suisse Garantie», das auf sämtlichen Erzeugnissen angebracht ist, für garantierte Qualität – dank steter Kontrolle vom Stall bis in die Ladentheke. Viele Produkte tragen darüber hinaus das Ostschweizer Gütesiegel «Culinarium», das ebenfalls nur für beste Produkte vergeben wird. Weiter wird das frifag-Geflügel innerhalb des Programms «Aus der Region, für die Region» angeboten. Ein Versprechen an den Genuss, das gerade beim Thurgauer Geflügelproduzenten in jeder Hinsicht eingehalten werden kann. «Unser oberstes Gebot ist das Vertrauen der Konsumentinnen und Konsumenten. Und dazu gehören unter anderem auch vertrauenswürdige, nachhaltig kontrollierte Labels», beschreibt Andi Schmal den Grundgedanken der frifag märwil ag.

Das Innen-Aussen-Konzept

Geschmack und fettarmes Geflügelfleisch hat mit der Aufzucht zu tun. Gesunde Tiere züchtet nur, wer ihre natürlichen Verhaltensweisen respektiert und ihnen

möglichst viel Auslauf bietet. Dieser ist garantiert, denn im BTS-Konzept (Besonders tierfreundliche Stallhaltungssysteme) können die Poulets vom lichtdurchfluteten Stall direkt in den grosszügigen, gedeckten Aussenbereich gelangen. Die Truten werden nach dem Konzept «RAUS» – regelmässiger Auslauf im Freien – aufgezogen. Kurz: Sie verbringen den ganzen Tag frei auf einer Naturwiese und die Nacht geschützt in einem geräumigen Stall.

Die Kombination macht's

Die Haltung allein reicht allerdings nicht aus. Sie ist nur einer vieler Faktoren, welche die Qualität des Geflügelfleisches beeinflussen. Denn auch das ausgewogene, sorgfältig zusammengestellte Futter ist ein wichtiger Grund für das vorzügliche, fettarme und aromatische Fleisch der frifag märwil ag. Bestes Futter fürs Geflügel bedeutet wiederum, dass das Fleisch ausgesprochen gesund für uns Menschen ist – was Gourmets ebenso freut wie aktive Menschen, die Wert auf bekömmliche Nahrung legen. Das Futter ist nach eigener Rezeptur durch die Obermühle Boswil zusammengestellt. Sie ist gleichzeitig auch das Mutterhaus der frifag märwil ag.

Ja zum Thurgau, ja zu Märwil

«Nachhaltigkeit scheint oft eine Worthülse zu sein, die vielerorts nicht gefüllt wird. Bei uns in Märwil arbeiten wir täglich an der Nachhaltigkeit», berichtet Andi Schmal. Die frifag märwil ag bleibt auch den Beweis nicht schuldig. Aktuell werden wiederum grosse Investitionen am Standort Märwil getätigt. Die baulichen Massnahmen dienen dazu, den Produktionsablauf weiter zu verbessern und sind ein klares Statement zum Thurgau.



Die Trutenhöfe bieten den Tieren im Haltungssystem «RAUS» tagsüber eine grosse Wiese für ihren Auslauf.



RHEINTALER
WIRTSCHAFTSFORUM

Pioniergeist – Mut – Risikobereitschaft: Mit guter Führung zu Innovationen und kreativen Veränderungen

25. Rheintaler Wirtschaftsforum
Freitag, 18. Januar 2019



Prof. Dr. Lino
Guzzella



Magdalena
Martullo-Blocher



Joachim Gauck



Moderation
Susanne Wille
Fischlin

Frühbucherrabatt

bis 31.10.2018

Anmeldung unter www.wifo.ch

Folgen Sie uns!



Patronat



Hauptsponsoren



RLC

Medienpartner



Direkte Demokratie und Rechtssicherheit wahren

Wie recht Sven Bradke doch damit hat, wenn er in der vergangenen LEADER-Ausgabe unter dem Titel «Offene Märkte als Erfolgsrezept» die Vorzüge der Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen GATT/WTO sowie dem Freihandelsabkommen aus dem Jahr 1972 erwähnt. Er liess aber unerwähnt, dass primär diese Abkommen – und eben nicht die Bilateralen Verträge – der Schweiz den zollfreien Marktzugang sicherstellen.



Bruno Dudli ist St. Galler SVP-Kantonsrat.

Auch die Europäische Union ist Mitglied der WTO; dies zusätzlich zu ihren einzelnen Mitgliedstaaten. Die WTO ist neben dem IWF und der Weltbank eine der zentralen internationalen Organisationen und beschäftigt sich mit der Regelung von Handels- und Wirtschaftsbeziehungen und beruht auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Zum einen gibt es das Prinzip der Meistbegünstigung, d. h. sämtliche Vorteile und Begünstigungen, die ein Mitgliedstaat einem anderen gegenüber einräumt, sollen unverzüglich auch allen anderen WTO-Nationen gewährt werden. Zum anderen gilt das Prinzip der Inländergleichbehandlung, d. h., ausländische Produkte dürfen gegenüber inländischen Produkten nicht benachteiligt werden.

abkommen den Vorrang unserer Bundesverfassung in Abrede. Seit 2012 wurde unsere Bundesverfassung aber wiederholt übergangen. Richter wie auch die Mehrheit von Bundes-, National- und Ständerat stellten nicht zwingende Völkerrechtsverträge über Volksentscheide und somit über unsere Bundesverfassung.

Verhältnis internationaler Abkommen zur Selbstbestimmungs-Initiative

Wenn nun Sven Bradke davor warnt, die Selbstbestimmungs-Initiative gefährde 600 Wirtschaftsabkommen, so bin ich verwundert: Die Selbstbestimmungs-Initiative fordert, dass Bund und Kantone keine völkerrechtlichen Verpflichtungen eingehen, die der Bundesverfassung widersprechen. Hat die Schweiz etwa verfassungswidrige Verträge abgeschlossen? Entweder gibt es gar keine solche verfassungswidrigen Verträge – oder man verheimlicht diese bewusst, weil man einen öffentlichen Diskurs darüber fürchtet.

Seit 2012 wurde unsere Bundesverfassung wiederholt übergangen.

Keine Dienstleistungsfreiheit – trotz Bilateralen Verträge

Für Dienstleistungen gilt das Prinzip der Inländerbehandlung nur, sofern die Staaten den Markt für einen Dienstleistungssektor geöffnet haben. Hier wird auch der eingeschränkte Nutzen der Bilateralen Verträge offenbart: Eine Dienstleistungsfreiheit existiert bis heute nicht.

Verhältnis internationaler Abkommen zur Bundesverfassung

Offene Märkte werden primär durch GATT/WTO und Freihandelsabkommen gewährleistet. Niemand, wirklich niemand stellte beim WTO-Beitritt wie auch bei der Ratifizierung von GATT- und Freihandels-

Rechtssicherheit

Die Selbstbestimmungs-Initiative verschafft Rechtssicherheit. Jedermann, jede Unternehmung weiss nach Annahme der Initiative, was gilt: das demokratisch bestimmte, solide, wirtschaftsfreundliche Schweizer Recht, das mit den Artikeln 6 bis 37 unserer Bundesverfassung auch die Menschenrechte garantiert. Und die Schweiz kann weiterhin internationale Abkommen abschliessen, soweit diese mit unserer Bundesverfassung konform sind. Daher: Ja zur Selbstbestimmungs-Initiative.

Text: Bruno Dudli

Bild: zVg

Der Über-Nationalrat

Er kam aus dem politischen Nichts und ist nach drei Jahren einer der aktivsten Nationalräte, welche die Ostschweiz zu bieten hat. Marcel Dobler aus Kempraten bei Rapperswil macht Politik so, wie er früher Unternehmen geführt hat: schnell, direkt, auf den Punkt. Seine unkonventionelle Herangehensweise an Herausforderungen überfordert manchmal seine Kollegen in der Partei und im Rat. Das kann den Selfmade-Mann allerdings nicht aufhalten.

«Er hat sein Mandat gekauft», giftete ein FDP-Parteikollege über Marcel Dobler, kurz nachdem dieser überraschend in den Nationalrat gewählt worden war. Zuvor hatte Dobler nie ein politisches Amt inne, er hatte mit der Kandidatur nur Vorarbeit für die Kantonsratswahlen leisten wollen. Neidvoll schauten viele Freisinnige, die Jahrzehnte der Ochsentour über Geschäftsprüfungskommissionen und Gemeinderäte hinter sich haben, auf dem Mann von der anderen Seite des Ricken, der aus dem Stand das geschafft hatte, was sie sich schon ewig wünschen.

Im Endeffekt klingen solche Ideen immer sehr einfach. Es ist unter Politikern aber leider nicht sehr weit verbreitet, einfach zu denken.

Das Mandat gekauft? Es ist klar, worauf der Vorwurf abzielte: Marcel Dobler hatte einen erheblichen personellen und finanziellen Aufwand für seine Kandidatur geleistet – bis hin zu einer flächendeckenden Zeitungsbeilage im Kanton. Der Mitbegründer des Onlineshops Digitec, der wie seine beiden Kollegen durch den Verkauf des Unternehmens an die Migros reich wurde, hatte die nötigen Mittel dazu. Mehr als seine Parteikollegen. Und er setzte sie ein.

Fehlender Unterbau

Was dabei aber leicht vergessen geht: Um auch nur den Ansatz einer Chance zu haben, wahrgenommen zu werden, musste Dobler zwangsläufig mehr investieren als seine Mitkandidaten. Er war zwar als Unternehmer bekannt, aber nicht in politischen Kreisen. Sein Netzwerk hatte er in Wirtschaftskreisen, nicht bei Parteien. Ihm fehlte der Unterbau einer langjährigen politischen Präsenz, wie ihn andere vorweisen können. Deshalb musste er direkt zum Volk. Und das kostet.

Das Misstrauen nach seiner Wahl war gross. Die unternehmerische Leistung sprach ihm keiner ab, aber

Politik ist ein anderes Spiel. Viele trauten ihm nicht zu, dass er die neue Aufgabe mit dem nötigen Ernst angehen würde, andere sprachen ihm die Geduld ab, welche die Arbeit im Bundeshaus einem abverlangt. Dobler ist ein Entscheider. Beim Aufbau von Digitec hatte er zusammen mit seinen Mitinhabern wohl täglich Hunderte kleiner Entscheidungen zu fällen. Im Nationalrat werden dicke Bretter gebohrt. Das kann ermüden.

Zum Nationalrat geworden

Die Kritiker übersahen dabei eines: Der ehemalige Spitzensportler ist daran gewohnt, sich minutiös auf eine Mission vorzubereiten und auf Knopfdruck die Höchstleistung abzurufen. Das geht nicht ohne Geduld und langfristigen Aufbau. Dobler wusste vermutlich von Beginn an, dass ihm der eine oder andere ein Scheitern gönnen würde. Entsprechend kniete er sich in sein Amt. Und drei Jahre später muss man ihm attestieren: Er ist nicht nur als Nationalrat gewählt worden, er wurde auch wirklich zu einem.

Eine Figur in der Rolle eines Strippenziehers ist Marcel Dobler nicht, was nach wenigen Jahren auch gar nicht möglich wäre und was er wohl auch nicht sucht. Aber er versteht es meisterhaft, den Finger auf wunde Punkte zu legen, die richtigen Fragen zu stellen und mögliche Wege zu skizzieren. Und das immer zu Themen, die einerseits zu ihm und seiner Vorgeschichte passen und gleichzeitig Fragen berühren, welche das Volk bewegen.

Nicht ohne Grund ist Dobler inzwischen ein Darling der Medien – und zwar nicht nur in der Region. Die Online-Ausgabe des «Blick» zitiert ihn schon fast routinemässig für Kurzinterviews vor die Kamera, weil man weiss: Vorstösse und Ideen von Dobler haben eine Qualität, die den meisten Begehren anderer Politiker abgeht. Diese Qualität lautet: Sie lassen sich in drei Sätzen erklären und haben handfeste Auswirkungen zum Ziel. Er drückt sich nicht aus wie



*Nicht ohne Grund ist
Marcel Dobler inzwischen
ein Darling der Medien.*

ein Politiker, sondern wie ein Unternehmer, der eine Idee zu verkaufen hat.

Logische Fragen gestellt

Zwei Beispiele aus jüngerer Zeit, mit denen es der FDP-Mann Schweizweit in die Schlagzeilen gebracht hat: Er stellte unter anderem die Frage, warum die Postauto AG eigentlich noch immer der Post angegliedert ist. Diese Struktur sei ein Relikt aus jener

Das zweite Beispiel: Die Vereinfachung des Versands von Medikamenten, wie sie Dobler vorschwebt. Heute muss, wer ein rezeptfreies Medikament nach Hause geschickt haben will, statt es vor Ort zu kaufen, zunächst ein Rezept vorlegen. Klingt absurd, ist es auch, und Marcel Dobler will das ändern. Begründet wird die heutige Regelung mit der Patientensicherheit, denn wer nicht in einer Apotheke vorstellig wird, kann nicht begutachtet und beraten werden. Die meisten Politiker würden das Thema aufgrund dieses Arguments vermutlich ad acta legen. Aber der Digitalisierungs-Profi Dobler hielt an seiner Absicht fest und schlug vor, die Patientenberatung via Videochat zu lösen. Das hätte den Nebeneffekt, dass alle Apotheken mit einem Mal die ganze Schweiz als potenzielle Kunden hätten – dank dem Versand spielt die Geografie keine Rolle mehr. Und es könnte die Gesundheitskosten senken, da Medikamente im Versand in der Regel günstiger sind.

Erstaunt hat der Neo-Politiker so manchen Beobachter, als er in diesem Sommer zum neuen Miteigentümer des Spielzeughändlers Franz Carl Weber wurde.

Zeit, als mit Kutschen Briefe und Menschen befördert wurden. Heute, so Dobler, würde es wesentlich mehr Sinn machen, die Postautos unter dem Dach der SBB zu haben. In beiden Fällen geht es um Personentransport und um Fahrpläne. Da warten viele Synergien. Wer den Vorschlag hört, fragt sich unwillkürlich: Warum ist vorher keiner auf diese Idee gekommen?

Antworten statt Einwände

Im Endeffekt klingen solche Ideen immer sehr einfach. Es ist unter Politikern aber leider nicht sehr weit verbreitet, einfach zu denken. Und natürlich kommen immer viele Einwände. Es ist einfach und verführerisch, bei Gegenworten das Ganze einfach

Anzeige



Universität St. Gallen

Weiterbildung für KMU

Intensivstudium KMU

50 Seminartage in 10 Blockwochen
29. Durchführung: März 2019 bis August 2020

KMU Leadership

8 Seminartage in 2 Blöcken
16. Durchführung: März/April 2019
17. Durchführung: September/Oktober 2019

KMU Führungskompetenz

6 Seminartage in 2 Blöcken
40. Durchführung: Oktober/November 2018
41. Durchführung: Februar/März 2019

«Der Praxisbezug, der Austausch mit den Teilnehmenden sowie die vermittelten Instrumente verweben sich während des Intensivstudiums KMU zu einer ganzheitlichen Betrachtungsweise – wertvolle Impulse für meine Arbeit als Standortleiterin.»

Marion Spirig
Mitglied der GL, Itten+Brechbühl AG



Nächster Info-Abend:
6. Nov. 2018 in Zürich
Anmeldung online

www.kmu.unisg.ch/wb

zu lassen. Als Unternehmer muss Dobler aber, wenn er etwas erreichen will, auf Einwände eine Antwort finden oder den Weg zum Ziel verändern, nicht einfach die ursprüngliche Absicht begraben. So hält er es auch als Nationalrat. Ein bisschen nach dem Motto «Geht nicht, gibts nicht».

Ob seine Vorstösse von Erfolg gekrönt sind oder nicht, wird die Zeit weisen. Massgebend dafür ist auch selten nur die Qualität der Idee. Im Bundeshaus prallen Interessen aufeinander, und so mancher gute Vorschlag scheitert daran, dass eine Lobby stärker ist als die andere. Es ist anzunehmen, dass Marcel Dobler noch das eine oder andere Mal verärgert sein wird angesichts dieser Spiele, die ihm mit Sicherheit nicht liegen. Verzweifeln wird er aber kaum darob.

Traditionsmarke retten

Erstaunt hat der Neo-Politiker so manchen Beobachter, als er in diesem Sommer zum neuen Miteigentümer des Spielzeughändlers Franz Carl Weber wurde. Viele waren nach seiner Wahl überzeugt, dass Dobler mit dem Nationalratsmandat eine neue Spielwiese gefunden habe, und finanziell ausgesorgt haben dürfte er ohnehin. Dabei haben sie seinen Ehrgeiz unterschätzt.

Das Misstrauen nach seiner Wahl war gross.

Nach dem Aufbau und Verkauf eines eigenen Unternehmens ist es ohne Zweifel reizvoll für ihn, nun eine Traditionsmarke zu retten. Franz Carl Weber ist seit Generationen prägend, aber die Bekanntheit hat die Kette nicht davor bewahrt, ins Schlingern zu geraten. Vor allem mit Blick auf die Zukunft: Auf sie war FCW nicht vorbereitet, als Dobler einstieg, man lebte vom guten Ruf und ausgezeichneten Standorten. Im Jahr 2018 reicht diese Mischung aber nicht mehr. Es braucht nicht viel Vorstellungskraft, um davon auszugehen, dass Marcel Dobler unter anderem eine digitale Strategie einbringen wird. Er lässt sich aber zumindest gegen aussen Zeit mit der Ankündigung von grossen Würfeln und erklärt auf Anfragen immer, dass er sich zuerst einen Überblick verschaffen und Strategien prüfen wolle.

Was daraus wird, ist noch offen. In Bezug auf die Politik aber hat Dobler bereits erkennbar abgeliefert. Das anfängliche Misstrauen ist da und dort Erstauen oder Bewunderung gewichen. Es waren ja nicht einmal die politischen Gegner, sondern die eigenen Reihen, die nach der Wahl nicht recht begeistert sein wollten. Aber rückblickend und nüchtern betrachtet, konnte der St.Galler FDP nichts Besseres passieren als Marcel Dobler. Denn er ist einer ihrer Botschafter. Und vermutlich nicht der schlechteste.

Text: Stefan Millius

Bild: Gian Kaufmann

Zukunft strukturiert sichern

Familienunternehmen sind geprägt durch die Inhaberfamilie, die deren Entwicklung häufig über Generationen hinweg begleitet hat. Oft wird dabei vergessen, dass auch die Inhaberfamilie selbst durch das Unternehmen stark beeinflusst wird – vielfach positiv, aber regelmässig auch belastend. Die starke Vermengung von Familie und Unternehmen ist Segen und Fluch zugleich.



Gerade in der Vorbereitung einer familieninternen Nachfolge tritt dies besonders zutage: Ein Vollblutunternehmer hat keine Übung darin, Eigen- von Familieninteressen zu unterscheiden. Für ihn ging das immer Hand in Hand. Auch für die Kinder hatte das Unternehmen stets einen hohen Stellenwert – obschon sich oft durch Ausbildung und eigene Karriere eine zunehmende Abgrenzung zum Unternehmen entwickelt hat.

In einer solchen Situation vermischen sich oft die persönlichen Interessen von Nachfolger und Vorgänger mit den Interessen der gesamten Familie und des Unternehmens. Deren tatsächliche Umsetzung ist nicht zuletzt auch durch die Vorsorgelage und die Vermögensziele der Familie sowie durch die Ertragslage des Unternehmens beschränkt.

Um das Potenzial für Missverständnisse und emotionale Barrieren bei der Nachfolge einzugrenzen, ist es hilfreich, bereits frühzeitig eine strukturierte Analyse der Lage vorzunehmen. Dabei hat sich die Unterscheidung in vier Bereiche – Einzelperson (Ich), Familie, Unternehmen und Vermögen – als sehr erfolgreich erwiesen.

Das Continuum Strategie-Quartett etwa hilft Unternehmerfamilien, verzwickte Interessenlagen zu entwirren und dabei allen Beteiligten einer Nachfolgelösung Gehör zu geben. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen es, gemeinsam mit dem Inhaber einen Nachfolgeprozess zu gestalten, der ihm und dem Unternehmen Sicherheit bietet.

Diese ganzheitliche Betrachtung einer Nachfolge – strukturiert durch das Strategie-Quartett – ist das Erfolgsrezept, um das Lebenswerk eines jeden Unternehmers zu sichern: die Firma und die Familie.

Stefan Schneider, Project Manager
Continuum AG, St. Gallen.

Alles, was das Unternehmerherz begehrt

Kommunikation ist der Weg zum Geschäftserfolg, KA BOOM der verlässliche Wegbegleiter. Die Ostschweizer Kommunikationsagentur mit ihren 70 Mitarbeitenden bietet das volle Programm und hat ihren Fullservice sogar noch ausgebaut – mit dem hauseigenen Fotostudio und einem Standort in Italien als Portal zur EU.

Man wächst mit seinen Aufgaben. Das gilt auch für KA BOOM. 1991 als BPR Werbeagentur AG mit einem kleinen Team gegründet, zählt die KA BOOM Kommunikationsagentur AG heute 15 Kommunikationsprofis in Verona (I) und 55 in der Ostschweiz, wo sich aufgrund dieser Grösse ein Umzug aufdrängte. Vergangenen Juni verlagerte KA BOOM seinen Sitz von St.Gallen nach Gossau. Dort hat das Unternehmen deutlich mehr Platz und konnte so auch gleich das eigene Fotostudio integrieren. Das Fotografenteam ist auf Reportagen, Porträts, Produkt- und Foodfotografie spezialisiert. Daher ergänzte KA BOOM das Studio mit einer topmodernen Gastroküche und das Team mit einer Foodstylistin.

Alle Branchen, alle Grössen

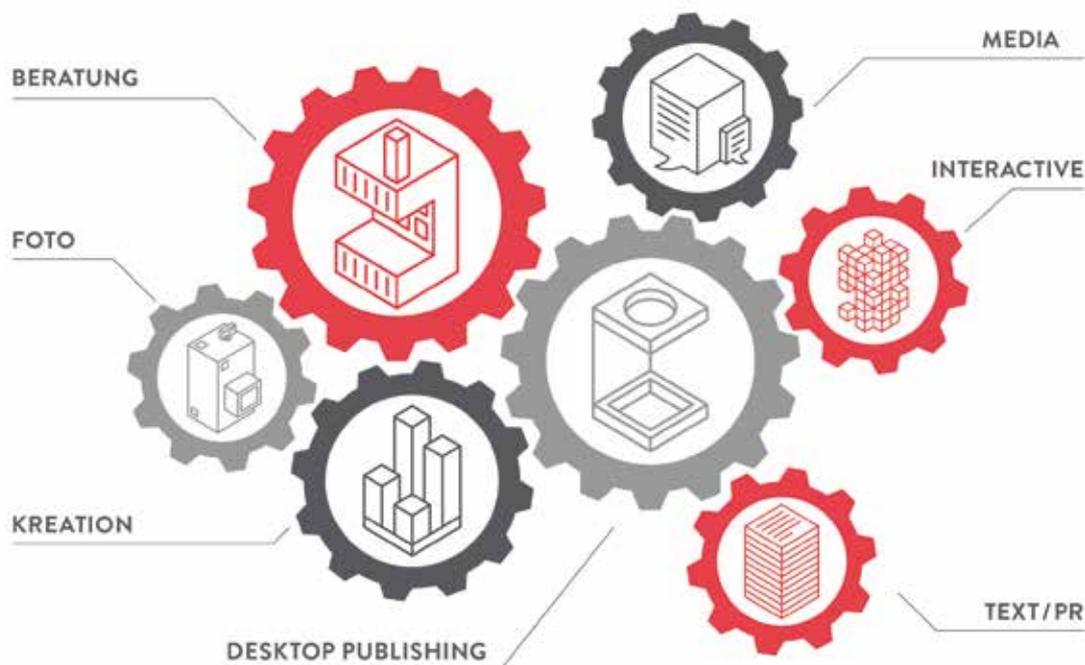
KA BOOM begleitet Kunden verschiedenster Branchen, Grössen und Organisationsformen – von international tätigen Konzernen über KMU bis zu öf-

fentlichen Institutionen. «Viele Kunden nutzen den vollen Service und gehen eine langjährige Partnerschaft mit uns ein», sagt Andreas Schweiss, CEO und Inhaber von KA BOOM. Das ermögliche eine sehr enge Zusammenarbeit, die von der strategischen Beratung bis zur Mitarbeit bei der Produktentwicklung reichen könne. Ebenso gerne lege sich KA BOOM aber auch auf Projektbasis für Unternehmen und Organisationen ins Zeug, sei es für eine neue Website, die Medienarbeit für ein grösseres Projekt, einen Messeauftritt, Social Media oder die Neugestaltung von Drucksachen.

Gemeinsam für den Kunden

Die Kommunikationsprofis in den Bereichen Beratung, Kreation, Text/PR, Interactive und DTP sind erfahrene und bestens ausgebildete Spezialisten in ihrem Fachgebiet, doch bei KA BOOM gibt es kein Gärtchendenken: Mit kurzen Wegen und vereinten Kräften

Bestens verzahnt: die Fachbereiche von KA BOOM.





Agenturpauschale – Flatrate für Werbung

Was im Mobilfunk Flatrate heisst und am Buffet «All you can eat», ist bei KA BOOM die Agenturpauschale: Für einen Pauschalbetrag können Kunden die Fullservice-Leistungen der Kommunikationsagentur à discrétion nutzen. Eine interessante und unkomplizierte Lösung, gerade für Unternehmer, die sich bei anderen Agenturen über unvorhergesehene oder seltsam verschlüsselte Kosten ärgern.

KA BOOM

Industriestrasse 149, 9200 Gossau
T 071 225 11 11, info@kaboom.ch
kaboom.ch

*Links:
Jedes Detail zählt: Die Foodstylistin bereitet eine Suppe fürs Shooting vor.*

*rechts:
Foodfotografie: Darauf ist das Fotostudio von KA BOOM spezialisiert.*

engagieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür, die beste Lösung für den Kunden zu finden.

Gastronomie und Hotellerie

Eine Besonderheit des Ostschweizer Kommunikationshauses ist KA BOOM media: Dieser Bereich ist auf die Gastronomie und Hotellerie fokussiert, gibt mit «Gastrofacts» ein eigenes Fachmagazin heraus und betreibt B2B- und B2C-Onlineportale.

Jetzt kennenlernen

«Wir laden alle Interessierten herzlich ein, uns genauer kennenzulernen», sagt Andreas Schweiss. Eine erste Übersicht über die Angebote, das Team und die Kunden gebe es auf kaboom.ch, weiterführende Informationen im KA BOOM BOOK oder in einem persönlichen Gespräch. «Für beides reicht ein Anruf oder eine E-Mail.»



Links: Kundenmagazin und Visualisierung der Geschäftsfelder: Beispiele der Arbeit für die Krüger + Co. AG.

*Unten:
Internationale Kampagne für Mila d'Opiz mit Schlangenfrau Nina Burri.*



OSTSCHWEIZ DRUCK

Hofstetstrasse 14 • 9300 Wittenbach • ostschweizdruck.ch



**Durch und durch
Ostschweizer.**



Suchen und finden. Kaufen und verkaufen. Die Schweizer Nachfolge Experten sind die Drehscheibe rund um den Handel mit Firmen. Übersichtlich, transparent, kompetent. Und vor allem: Unabhängig. Hier beginnt ein neues Kapitel in Ihrem Leben. Als Käufer oder Verkäufer.

ANGEBOTE

Kathodischer Korrosionsschutz

Zuverlässiger und dauerhafter Schutz von Tank- und Filteranlagen vor Kalkablagerung und Korrosion mittels Gleichstrom. 5 Mitarbeiter; Verkaufspreis: CHF 1'400'000; Region: Nordwestschweiz

Bewachung und Sicherheit

Verkehrsumleitungen, Überwachungen aller Art, Entlastung der öffentlichen Ordnungskräfte. Verkaufspreis CHF 330'000; Region: Mittelland / Südostschweiz

Metallgewerbe

Fertigung und Einbau mechanischer Teile (Drehen, Fräsen usw.) und Baugruppen. 10 Mitarbeiter; Verkaufspreis CHF 1'104'000; Region: Ostschweiz

Fitnessstudio

Langjährig eingeführt, grosse Stammkundschaft, Standorte an bester Lage, hochrentabel. Verkaufspreis CHF 6'650'000; Region: Grossraum Zürich

Gartenbau

Gartenbau, Gartenpflege, Friedhofspflege auf höchstem Niveau; Verkaufspreis auf Anfrage; Region: Ostschweiz

Bodenleger

Bodenbeläge und Inneneinrichtungen, Planung und Umsetzung aus einer Hand, Verkaufspreis auf Anfrage, Region: Ostschweiz

Mobiles Massagestudio

Mobile Massage am Arbeitsort, wiederkehrende Kunden, seit 30 Jahren erfolgreich, Verkaufspreis auf Anfrage, Region: Grossraum Zürich

KAUF-GESUCHE

Firmen dringend gesucht in folgenden Bereichen:

Recycling und Altstoffverwertung, Umwelttechnik, Kunststofftechnologie (Autozulieferer), Maschinenbau, IT und Software, Elektrotechnik, Elektronik, Gartenbau, Textil, Engineering

Investoren & Private suchen laufend: spannende, Schweizer KMU zum Verkauf

Mehr Informationen unter: www.schweizernachfolge.ch

Kontaktieren Sie uns: +41 58 220 55 50 oder info@schweizernachfolge.ch



LEADER ist eine Marke – und davon profitieren auch Sie!

Der LEADER ist zum Label für ein starkes Unternehmertum mit Visionen geworden. Ob Firma, Verband oder Organisator einer Veranstaltung: Wir sind Ihr Partner und realisieren mit Ihnen ein Magazin, das vollumfänglich oder teilweise anzeigenfinanziert ist, professionell umgesetzt wird und direkt von unserer Marke profitiert. Bei Fragen stehen wir Ihnen per Telefon unter 071 272 80 50 oder via Email unter leader@metrocomm.ch gerne zur Verfügung.

www.leaderonline.ch

Presented by
LEADER **SPECIAL**

Die Schweiz braucht keinen Blender à la Macron

Er kennt die Bundeshaus-Politzszenen wie seine Westentasche. Der St.Galler SVP-Nationalrat Roland Rino Büchel äussert sich im Interview zu den Bilanzen der zurückgetretenen Bundesräte Johann Schneider-Ammann (FDP) und Doris Leuthard (CVP).

Nationalrat Roland Rino Büchel: «Meine Begeisterung für Doris Leuthard hat sich immer in Grenzen gehalten.»



Roland Rino Büchel, Johann Schneider-Ammann tritt nun zurück. Von den Medien wurde er häufig als «träger Bundesrat» dargestellt. Deckt sich das mit Ihrer Meinung?

Ich schätze seinen trockenen Humor. Zudem war er mit seiner Bodenständigkeit ein Trumpf für die Schweiz – und nicht eine Belastung. Er ist ein anderes Kaliber als zum Beispiel der Genfer Pierre Maudet. Dieser Typ wurde im Sommer letzten Jahres quasi als Retter der Schweiz dargestellt. Die Schweiz braucht keinen Blender à la Emmanuel Macron. Lassen wir solche Politiker in Frankreich und in der EU wirken.

«Neid gibt es immer. Es «menschelt» natürlich auch in Bundesbern.»

Demnach verkaufte sich der FDP-Politiker gegen aussen einfach zu schlecht? Oder suchten die Medien bewusst die populistischen Schlagzeilen?

Es ist wohl eine Mischung aus beidem. Zudem machen angefragte Parlamentarier gerne grosse Sprüche und heulen mit den (Medien-)Wölfen. Das gilt vor allem die Hinterbänkler, welche die Gunst der Medien erhaschen wollen. Davon hat es nicht wenige in Bern.

Mit seinem Rücktritt geht das Rennen um einen Ostschweizer Bundesratsstiz los. Profitiert die

Ostschweiz als Region effektiv von einem Bundesrat aus diesem Landesteil?

Schaden tut es natürlich nicht. Doch insgesamt wird das überschätzt. Aber es ist natürlich legitim, dass die möglichen Kandidaten auch ihre Herkunft in die Waagschale werfen.

Welcher Ostschweizer Politiker wäre Ihrer Meinung nach prädestiniert für dieses Amt?

Toni Brunner. Doch er ist im Moment keine Option. Es geht jetzt um den Sitz der FDP.

Auch CVP-Bundesrätin Doris Leuthard tritt ab. Ein Verlust für den Bundesrat?

Meine Begeisterung für Doris Leuthard hat sich immer in Grenzen gehalten. Das ist bei allen Personen so, welche übertrieben stark auf ihre Aussenwirkung setzen.

Sie wurde als Liebling des Volkes gefeiert. Kommt hier hinter den Mauern des Bundeshauses mitunter Neid auf?

Neid gibt es immer. Es «menschelt» natürlich auch in Bundesbern. Wichtiger ist, dass Sein und Schein in etwa deckungsgleich sind. Wenn bei Frau Leuthard hierzu Fragen gestellt werden, hat das nicht unbedingt mit Missgunst zu tun. Sondern mit einer nüchternen Analyse der persönlichen Erfahrungen der Bundesparlamentarier und der Fakten.

CVP und FDP müssen nun Ihren Sitz neu besetzen. Ist ein Angriff einer anderen Partei denkbar, gar schon Thema?

Ich habe davon weder konkret etwas gehört noch gespürt. Ich gehe davon aus, dass die Parteien ihren Einfluss auf eine andere Art und Weise geltend machen. Das war und ist insbesondere bei Bundesrat Ignazio Cassis der Fall. Wenn die SP ihn als «Praktikanten» darstellt, hat das damit zu tun, dass er nicht immer das tut, was die Sozis gerne hätten.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: zVg

Ein Diplomat statt eines Machers?

Thomas Müller hat als Stadtpräsident Spuren in Rorschach hinterlassen, auch wenn sie nicht jedem gefallen. Nun wird für 2019 eine Nachfolge gesucht. Das Verfahren ist alles andere als geordnet, die Parteien fallen sich gegenseitig in den Rücken. Und die Gefahr wächst, dass Müllers Nachfolger jemand sein wird, der die Entwicklung der Stadt zurückdrehen wird.

Die Meldung ging den politischen Gegnern von Thomas Müller vermutlich runter wie Öl: Das St.Galler Verwaltungsgericht verknurrte die Stadt Rorschach, die Sozialhilfekosten für eine Frau zu übernehmen, welche die Stadt nicht als Einwohnerin akzeptieren wollte und die danach nach St.Gallen weiterzog. Das ist ein juristischer Entscheid gegen die Politik von Müller, der sich darum bemüht, die Zahl der Sozialhilfebezüger nicht weiter anwachsen zu lassen – in seiner gewohnt nicht immer diplomatischen Art.

Man muss die Leistung von Thomas Müller nicht glorifizieren. Aber man kann über politische Gräben hinweg feststellen, dass er Bewegung in den Standort Rorschach gebracht hat.

Einfache Rechnung

Der Fall steht exemplarisch für das, was in Rorschach in den vergangenen Jahren passiert ist. Der Stadtpräsident und SVP-Nationalrat versucht unermüdlich, den Trend in der Hafenstadt zu drehen. Sein Vorgänger war im schlechtesten Sinn des Wortes ein Verwalter, welcher der laufenden Entwicklung weitgehend tatenlos zuschaut: Die Wohnsubstanz in Rorschach verlotterte, die Stadt wurde zum Anziehungspunkt für Menschen, die günstig wohnen wollen – oder müssen. So verständlich dieser Wunsch im Einzelfall ist, so sorgt er in der Summe doch für ein Ungleichgewicht: Viel zu wenige gute Steuerzahler stehen viel zu vielen Menschen gegenüber, die Geld vom Staat erhalten.

Müllers Aufbäumen dagegen wurde ihm oft als Unmenschlichkeit ausgelegt. Dabei ist seine Rechnung einfach: Die Aufgaben der Zukunft kann Rorschach nur lösen, wenn das Verhältnis zwischen Einzählern und Bezüglern stimmt.

2019 tritt der Stadtpräsident ab, die Suche nach einer Nachfolge läuft. Und mit dieser entscheidet sich auch, ob der Versuch zur Trendwende weitergeführt wird oder ob eine Gegenbewegung einsetzt. Rorschach steht förmlich am Scheideweg. Und dieser verläuft in einem unschönen Zickzackkurs.

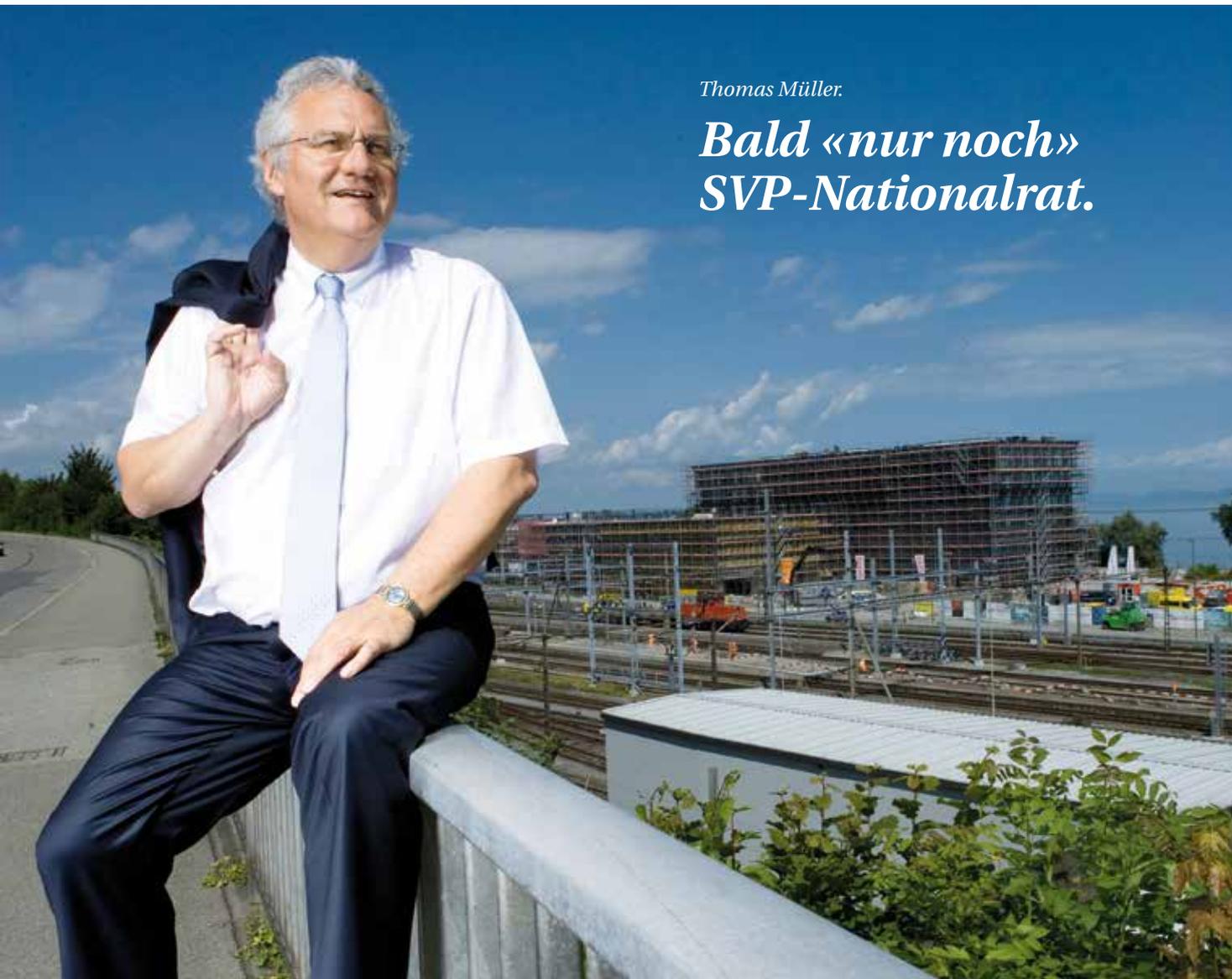
Ein «runder Tisch» der Parteien sollte die Suche nach Thomas Müllers Nachfolger koordinieren. Daran beteiligt: Alle Parteien und wichtigen Verbände. Der Versuch scheiterte, bevor er richtig begonnen hatte. Eine Gruppe von FDP-Leuten aus der Region schaffte es, den zuerst zögernden Thaler Gemeindepräsidenten Robert Raths zu einer Kandidatur zu bewegen. Und er verkündigte diese – ohne jede zeitliche Not –, bevor der «runde Tisch» überhaupt Fahrt aufgenommen hatte. Alle willigen Teilnehmer standen mit einem Mal vor der Situation, dass ein aussichtsreicher Anwärter bereits in den Startlöchern stand, bevor sie überhaupt eine Auslegeordnung gemacht hatten.

Ein schlauer Winkelzug. Kurz danach verkündigten die vereinigten Parteien und Verbände, dass man die Ausgangslage besprochen habe und sich dann wieder zusammenfinden werde, wenn es «die Ereignisse erfordern». Die kryptische Formulierung bedeutet nichts anderes als das Ende des Versuchs, eine parteiübergreifende Kandidatur zu finden, denn offenbar will man die Dinge nun laufen lassen.

Diplomat statt Macher?

Raths hat einen Leistungsausweis in Thal und ist ein erfahrener Gemeindepräsident, zudem hat er eine persönliche Verbindung nach Rorschach. Es ist nicht anzunehmen, dass er ein schlechter Gemeindepräsident wäre. Mit 59 Jahren – zum Zeitpunkt der Wahl 60 – ist er aber kein langfristiger Hoffnungsträger für eine Stadt, der es gelingen muss, in den nächsten Jahren die Trendwende zu schaffen. Im Unterschied zu Thomas Müller handelt Robert Raths auch stets ausgewogen und diplomatisch, harte Schnitte sind nicht sein Ding. Das aber ist es, was Rorschach brauchte und nach wie vor braucht. Denn ohne zu dramatisieren: Die Stadt hat nach wie vor grosse Probleme – und ein theoretisch grosses Potenzial. Die Frage ist, wer dieses wecken kann. Müller kam aus der Privatwirtschaft ins Amt, Raths würde einfach die Räume der öffentlichen Verwaltung wechseln.

Man muss die Leistung von Thomas Müller nicht glorifizieren. Aber man kann über politische Gräben hinweg feststellen, dass er Bewegung in den Stand-



Thomas Müller.

Bald «nur noch» SVP-Nationalrat.

ort Rorschach gebracht hat. Die öffentlichen Diskussionen drehten sich meist um seine sehr prägnanten Äusserungen in den Medien; der Mann redet, wie ihm der Schnabel gewachsen ist. Die Frage ist, was man will: einen stets ausgeglichenen, vorsichtigen Stadtpräsidenten, der versucht, niemandem auf den Schlips zu treten – oder jemanden, der reale Probleme offen ausspricht?

Nutznieserin der verfahrenen Suchaktion könnte die SP sein. Sie ist in Rorschach ein zyklisches Phänomen, ist mal massiv im Stadtrat vertreten, dann wieder gänzlich draussen.

Rorschacher Lösung?

Nutznieserin der verfahrenen Suchaktion könnte die SP sein. Sie ist in Rorschach ein zyklisches Phänomen, ist mal massiv im Stadtrat vertreten, dann wieder gänzlich draussen. In einer Kleinstadt wie Rorschach hat das Stadtpräsidium ein überproportionales Gewicht. Gelingt es den Sozialdemokraten,

dieses Amt zu erobern, haben sie die Chance, die Stadt zu prägen, auch wenn sie nicht in einer Mehrheit sind. Die Lösung mit Robert Raths hat den Makel, dass der Kandidat von aussen kommt. Das kann klappen, ist aber oft auch der Stein des Anstosses für so manchen Wähler. Wird eine Rorschacher Lösung präsentiert, könnte die Parteizugehörigkeit in den Hintergrund treten.

Noch immer stellt sich die Frage, warum es nicht wenigstens den bürgerlichen Parteien gelungen ist, sich die nötige Zeit zu nehmen, um eine würdige Nachfolge zu suchen. Mit dem Vorpreschen hat die FDP diesem Lager möglicherweise einen Bärendienst erwiesen. Das immer wieder gehörte Versprechen, dass das Wohl der Stadt im Vordergrund stehe, ist schwer haltbar, wenn unter Umgehung des vorgesehenen Verfahrens ein Kandidat aus dem Hut gezaubert wird. In zehn Jahren wird man wissen, was das für Rorschach heisst.

Text: Stefan Millius

Bild: Bodo Rüedi



Universität St.Gallen

Nutzen Sie die Chance, Ihr Unternehmen an der Universität St. Gallen zu präsentieren. Es warten über 8'000 Studierende auf Sie.

"From insight to impact"

10 HSG TALENTS CONFERENCE

Grow your network.

26. Februar – 20. März 2019

Eröffnung
Messe

26. Februar 2019
06. März 2019

Module:

Mix, Shake, Associate **NEU**

Company Insight / Workshop / Interview /

Confect & Connect / Company Dinner / Escape Room

Jetzt anmelden:
www.hsgtalents.ch

Theater St. Gallen

Ab 27.10.18

Don Carlo

Oper von
Giuseppe Verdi

Mit grosszügiger
Unterstützung von

Opern-Partner
Julius Bär

**Walter und Verena
Spühli-Stiftung**

Ostschweizer Stiftung
für Musik und Theater

theatersg.ch

Die Stimme der Ostschweizer Wirtschaft.



www.leaderonline.ch

Technologiebedingte Megatrends: Eine Auslege- und Einordnung

Wir sind alle Zeitzeugen, Mitbetroffene und bis zu einem gewissen Grad auch aktive Mitgestalter mehrerer, völlig verschiedenartiger Strukturbrüche in Gesellschaft und Wirtschaft. Eine Abgrenzung existenter oder sich abzeichnender Megatrends scheint deshalb angebracht.



Konrad Hummler:
«Kein Stein bleibt auf dem anderen.»

1. Bildung von Plattformen mit Monopolcharakter:

Ob Google, Netflix, Amazon, Alibaba oder andere Tech-Giganten – sie alle zeichnen sich durch mit der Menge extrem sinkende Grenzkosten aus, was es Mitbewerbern praktisch verunmöglicht, gleichzuziehen. «The winner takes it all» bedeutet nichts anderes als die Umschreibung der klassischen Situation des natürlichen Monopols. Bemerkenswert ist auch die Nichtterritorialität dieser neuen Gebilde, was mindestens teilweise auch das Regulierungsvakuum erklärt.

2. Übergang von Bargeld zu digitalen Zahlungsmitteln:

Der damit verbundene «Komfort» für die Konsumenten ist unumstritten. Es gibt aber noch viel weitreichendere, systemische Komponenten in diesem disruptiven Vorgang. So wird von einem Zahlungssystem mehr und mehr die Sofortbuchung und völlige Kostenlosigkeit verlangt. Das bedeutet, dass die Kosten für den Betrieb des Systems nicht mehr selbst (das heisst durch Banken und die Systembetreiber) gedeckt werden können, sondern andersorts Kompensation gesucht werden muss. Der Einbezug der

Instanzen wie Registerführer oder Banken. Transaktionen zwischen Personen können ebenso instanzentfrei abgewickelt werden; man spricht dann von einem «intelligenten Vertrag», einem «Smart Contract». Als Sache ist sozusagen alles vorstellbar, von einem Grundstück über ein Fahrrad, von einem Auto bis zum Dividendenfluss aus einer bestimmten Aktie. Noch sind die Transaktionskosten für eine solche Blockchainverbriefung signifikant; die Technologie frisst auch viel Energie. Aber ihr Potential ist dermassen hoch, dass sich diese Kosten mit Gewissheit reduzieren werden.

Drei Bereiche besonders betroffen

Es sind mit andern Worten mindestens drei Bereiche, welche die Grundfesten unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung betreffen, die unter den Druck exogener, technologiebedingter Ereignisse geraten: Die Struktur der Marktplätze für Waren und Dienstleistungen schlechthin, das Geld- und Zahlungssystem, die Eigentumsordnung und, nachgelagert, also die Ordnung der Positionsführung und der Transaktionsprozesse, welche das Eigentum betreffen. Oder mit anderen Worten: Kein Stein bleibt auf dem anderen!

Transaktionen zwischen Personen können ebenso instanzentfrei abgewickelt werden.

umsatzorientierten Plattformbetreiber ist deshalb auch aus dieser Sicht sachlogisch. Weil «gefühl» das Geld auf dem Smartphone liegt, wird es noch weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso die Betreiber von einschlägigen Plattformen im Hintergrund.

3. Neustrukturierung der Eigentumsordnung durch Einzug der Blockchain-Technologie:

Mittels Blockchains können Personen und Sachen bzw. Rechte eindeutig und unveränderlich miteinander verknüpft werden. Es braucht zur Begründung von Eigentumsverhältnissen deshalb keine

Text: Konrad Hummler

Bild: zVg

Letzte «bergsicht»-Veranstaltung

Die ist ein Auszug aus der Publikation «bergsicht».

Sie stammt aus der Feder von Konrad Hummler, Partner der M1 AG.

Die letzte «bergsicht»-Veranstaltung findet am 12. Dezember 2018 im Restaurant Metropole in Zürich statt. Türöffnung ist um 17 Uhr. Hummler wird die letzte «bergsicht» mit dem Thema «Was ist, was bleibt» präsentieren. Im zweiten Teil wird Konrad Hummler mit Kurt Aeschbacher Bilanz ziehen über sechs Jahre «bergsicht».

Smarte, digitale Zukunft: Kundenbindung statt Servicewüste?

Menschen und Wirtschaft können sich heute schier grenzenlos vernetzen und kommunizieren. Unaufhaltsam schreitet die Digitalisierung voran. Ein tiefgreifender Wandel findet statt und es bieten sich enorme Chancen. Vielerorts ist aber auch Ernüchterung oder gar Enttäuschung beobachtbar. Dazu kommt die Angst, dass «Big Brother» scheinbar grenzenlos Daten sammelt, denn Wissen ist Macht. Unterdessen sind zunehmend auch Gegentrends zur Digitalisierung beobachtbar. Muss die omnipräsente Digitalisierung vielleicht differenzierter betrachtet werden als bisher?

Menschen bleiben analog, trotz Technik

Sehen und Hören sind im digitalen Zeitalter die am meisten beanspruchten Sinne moderner Menschen. Aber wieviel «digital» erreicht uns wirklich? Was ist mit Tasten, Schmecken oder Riechen? Dazu ein praktisches Beispiel. Wenn nachts kurz Licht gemacht werden soll, welchen Lichtschalter bevorzugen Sie?

Technologie sind aber zwingend in ein bewusstes Verhältnis zu setzen. Gerade in zukunftssträchtigen Geschäftsmodellen stellt das einen entscheidenden Punkt da. Denn schlechte analoge Prozesse werden auch digitalisiert nicht wirklich besser. Besonders heikel ist zudem der Versuch, die Lösung verschiedener Probleme stark zu vereinheitlichen. Im



*Links:
Smart-home-Steuerung:
umfassende Einstell-
möglichkeiten*

*Rechts:
Lichtschalter analog,
retro: einfach, hervor-
ragend ertastbar*

Pseudo-Digitalisierung auf Kosten von Kunden?

Die Digitalisierung hat ohne Zweifel ihre Stärken bei der Abbildung klar strukturierbarer, sich wiederholender Prozesse. Zudem ermöglichen gesammelte Daten immer neue Auswertungs- und Analysemöglichkeiten. Netzwerke bieten weiter die Chance, Prozesse standardisiert und breit angelegt rasch zu verteilen. Dabei ist an der Automatisierung von allem, was klar abgrenzbar ist und sich stetig wiederholt, nichts auszusetzen – ganz im Gegenteil. Mensch und

Ergebnis läuft das leider auf eine «Pseudo-Digitalisierung» hinaus, die anstelle der kundenorientierten Problemlösung die bloße Rationalisierung von Prozessen verfolgt. Das wäre dann vergleichbar mit Schuhen, die es nur noch in Einheitsgrösse und mit dem gleichen Leisten gäbe. Unvorstellbar. Richtig läuft es dafür, wenn dank Digitalisierung lästige Prozesse wegfallen oder beispielsweise einfache Zugänge zum Austausch und zur bewussten Kommunikation geschaffen werden. Aber was heisst das?





Zum Autor

Roland Schegg,
 Director Leiter Consulting
 Familienunternehmen & KMU PwC Schweiz
 roland.schegg@ch.pwc.com

Digitalisierung versus menschliche Lösungskompetenz

Schwierig wird es für die Maschine immer dann, wenn eine Kette von Problemen und Anforderungen gegenseitig abzuwägen ist. Da Lösungsoptionen häufig mehrschichtig denkbar und dazu in gegenseitiger Abhängigkeit stehen, wird die Abwägung zur richtigen Lösung rasch komplex. Im Alltag kann bereits ein verpasster Zug, ein Stau auf der Autobahn oder ein ausgefallener Flug eine komplexe Kette an Handlungsoptionen im persönlichen Tagesablauf auslösen. Gerade wer beispielsweise irgendwo auf der Welt auf einem Flughafen strandet, ist enorm dankbar, wenn zeitnah und direkt mit einem kompetenten Menschen über eine Lösung gesprochen werden kann. Wer will sich da vorab einloggen und sich durch irgendwelche Menüs durchquälen? Auch ein Call-Center irgendwo im Nirgendwo ohne Lösungskompetenz ist da keine Alternative.

«Guter Service zeichnet sich dadurch aus, dass wenn nötig zeitnah Menschen mit Lösungskompetenz verfügbar sind.»

Genau das haben einzelne Airlines unterdessen gut begriffen. Diese sind digital bestens optimiert und gleichzeitig erreichbar über effiziente «Shared Service Center». Da kann ich – und das ist entscheidend – bereits nach einem Klick zur Sprachwahl mit einem kompetenten Menschen sprechen. Dieser Mensch hört mir zu, nimmt mich ernst und sucht für mein persönliches Problem die beste verfügbare Lösung. Gelingt das, sind beste Kundenbindung und Empathie sicher. So kann auch ein vermeintlich anonymes Grossunternehmen plötzlich als persönlicher Problemlöser von Einzelkunden wahrgenommen werden. Perfekt also.

Persönlicher Service und Lösungskompetenz als Schlüssel zur Differenzierung

Guter Service zeichnet sich dadurch aus, dass wenn nötig zeitnah Menschen mit Lösungskompetenz verfügbar sind. Eine Geldüberweisung oder der Bezug von Bargeld – das funktioniert digital bestens. Wer geht dafür heute noch an den Bankschalter? Gilt es aber, sein Vermögen durchdacht und in Abwägung

von Risiko, Rendite, Verfügbarkeit und Altersvorsorge anzulegen, wird eine persönliche Beratung sicher die richtige Wahl sein. Jetzt besteht die Chance für den Dienstleister, guten Service zu leisten und eine Vertrauensbasis aufzubauen. Genau diese «Soft Skills» lassen sich nicht automatisieren. Da läuft nämlich etwas zwischen Menschen auf der Beziehungsebene ab – Vertrauen und Empathie bildend. Wenn nun das Fachliche auch stimmt, besteht die Chance, gemeinsam eine massgeschneiderte Lösung zu erarbeiten. «Gemeinsam» ist dabei ein wichtiges Stichwort. Denn guter Service oder massgeschneiderte Produkte erfordern meist auch die Mitwirkung des Kunden. Geschieht dies auf gemeinsamer Augenhöhe, kann eine Verbindung zum Kunden auf längere Zeit entstehen.

Kunden vom Leib halten dank Digitalisierung?

Manch digitale Lösung macht den Eindruck, als wolle man damit die Kunden bestmöglich auf Distanz halten. Direkter Kontakt sei quasi teuer, könnte man fast meinen. Dabei machen gerade neben sachlichen Argumenten Aspekte wie Service, Vertrauen und Emotion häufig den entscheidenden Unterschied, der dann zum Kaufentscheid führt. Natürlich muss dafür auch eine entsprechende Zahlungsbereitschaft beim Kunden abgerufen werden können. Mit klarer Differenzierung vom Wettbewerb muss dies in der Strategie nachhaltig adressiert sein.

Beziehungsebene bleibt analog als Schlüssel zum Kunden

Durchdachte Geschäftsmodelle nutzen die Vorteile der Digitalisierung mit gezielter Automatisierung und Analysefunktionen. Die Erfüllung des Kundenbedürfnisses bleibt dabei aber im Vordergrund. Neben Sachargumenten gilt es mit Empathie den Kaufentscheid zu beeinflussen. Ein Preis-Leistungsverhältnis definiert sich selten nur an technischen Daten. Sicherheit, Verlässlichkeit, Kompetenz, Flexibilität und Lösungsorientierung beeinflussen die Zahlungsbereitschaft des Kunden massgeblich. Wer kauft ein Auto oder eine mechanische Uhr nur wegen technischer Daten? Oder wer lässt sich im Hotel gerne digital begrüssen? Kein Roboter ersetzt die herzliche Begrüssung durch den Hotelier. Den Unterschied macht der Mensch. Die Beziehungsebene bleibt damit analog. Zum Glück.

Strukturwandel bei Ostschweizer Exporten

Seit 2008 haben die Ostschweizer Exporte einen tiefgreifenden Strukturwandel vollzogen. Maschinen, Apparate und Elektronik sind zwar nach wie vor führend, haben aber stark an Boden verloren. Ein regelrechter Einbruch war bei Textilien und Bekleidung zu verzeichnen. Nahrungsmittel, Fahrzeuge und Metalle konnten dagegen zulegen. Insgesamt resultierte zwischen 2008 und 2017 aber trotzdem ein Exportrückgang von 8%. Im Vergleich zu anderen Schweizer Regionen schnitt die Ostschweiz damit relativ schlecht ab.

Die Ostschweiz ist traditionell eine Exportregion. Die Produktion und der Export von Textilien prägten die Region bis in die 1930er Jahre. Nach dem Zweiten Weltkrieg übernahmen Maschinen und Metalle die Rolle des Motors. Der Boom der Exporte von Maschinen und Metallen dauerte bis in dieses Jahrtausend, wurde allerdings immer wieder durch Krisen unterbrochen. Die Ostschweizer Exportindustrie war aber jeweils in Lage, sich auf neue Begebenheiten einzustellen. Das Ende des Systems der festen Wechselkurse 1973 war eine solche Krise, von welcher sich die Ostschweizer Maschinen- und Metallbranche gut erholte. Der Beginn der Wirtschafts- und

Gütern, dann setzte die Aufwertung des Schweizer Frankens ein. Zuletzt führte die Eurokrise zu einem Einbruch der Nachfrage in den nach wie vor dominierenden europäischen Absatzmärkten. Die Aufhebung des Euromindestkurses im Januar 2015 stellte einen weiteren Tiefpunkt dar. Die Maschinenexporte liegen aktuell nur leicht über dem Niveau des sehr schwierigen Jahres 2009.

Ganz anders sieht es bei den Metallen aus. Hier konnten inzwischen sogar die Höchstwerte von 2007 wieder leicht übertroffen werden. Grösster Verlierer waren aber die Textil- und Bekleidungsexporte, welche sich bis 2007 knapp auf dem Niveau von 1995 halten konnten, seither aber etwa auf die Hälfte ihres damaligen Wertes gesunken sind. Auf der Gewinnerseite stehen Nahrungsmittel und Fahrzeuge. Bei den Nahrungsmitteln waren vor allem die Exporte aus dem St. Galler Rheintal für den Boom verantwortlich, wo Red Bull einen wichtigen Produktionsstandort aufgebaut hat. Der Fahrzeugbereich verdankt den Aufschwung vor allem Stadler Rail.

Der Rückgang der Maschinenexporte zog auch die Ostschweizer Gesamtexporte nach unten. Zwischen 2008 und 2017 war ein Rückgang von 8% zu verzeichnen. Maschinen, Apparate und Elektronik allein waren für knapp drei Viertel dieses Rückgangs verantwortlich, mit einem negativen Beitrag von 6%. Auch der Rückgang der Exporte von Textilien und Bekleidung hinterliess deutliche Spuren in der Gesamtbilanz. Auf der positiven Seite steuerten Nahrungsmittel 2.5 Prozentpunkte, Fahrzeuge 1.5 Prozentpunkte und Metalle knapp 1 Prozentpunkt zum Wachstum bei.

Bei der Entwicklung der Exporte nach Gütergruppe bestehen erhebliche Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten zur Entwicklung auf Ebene Schweiz. Wie in der Ostschweiz waren die Exporte von Maschinen, Apparaten und Elektronik für einen Rück-

Im interregionalen Vergleich der Wachstumsraten liegt die Ostschweiz an drittletzter Stelle.

Finanzkrise im Jahr 2008 stellte einen weiteren Einschnitt dar, von welchem sich die beiden Branchen bisher aber nur teilweise erholen konnten. Die Exporte von Maschinen und Elektronik liegen nach wie vor deutlich unter den Werten von 2008, während die Metallexporter neue Höchststände erreichen konnten. Im Rücken dieser beiden Hauptbranchen kam es zu weiteren Verschiebungen.

Entwicklung der Ostschweizer Exporte

Zu Beginn dieses Jahrtausends boomten die Ostschweizer MEM-Branchen. Die Exporte von Maschinen und Elektronik sowie Metallen aus den vier Kantonen der Kernostschweiz (AI, AR, SG, TG) stiegen bis 2007 auf neue Höchstwerte. Der Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise im 2008 führte dann aber vor allem bei Maschinen und Elektronik zu einem dramatischen Einbruch. Zuerst reduzierte die Wirtschaftskrise die internationale Nachfrage nach



Aktuell werden die Ostschweizer Exporte durch die gute Konjunkturlage in Europa und den erstarkten Euro gestützt.

gang von etwa 6% verantwortlich. Die Metallexporte verzeichneten auf Ebene Schweiz dagegen einen leichten Rückgang. Grosse Wachstumstreiber waren die beiden Gütergruppen Chemie und Pharma sowie Präzisionsinstrumente und Uhren. Insgesamt resultierte für die Schweiz als Ganzes ein Wachstum der Exporte von knapp 7%.

Exporte im regionalen Vergleich

Im interregionalen Vergleich der Wachstumsraten liegt die Ostschweiz damit an drittletzter Stelle. Nur die Südostschweiz und die Zentralschweiz verzeichneten ein noch tieferes Wachstum. Der scharfe Einbruch in der Zentralschweiz ist allerdings auf eine neue regionale Verbuchungspraxis bei den Pharmaexporten zurückzuführen. Während die Pharmaexporte aus Zug laut Statistik um über 5.5 Milliarden

exporte. Bis 2014 schnitt auch der Espace Mittelland gut ab, musste 2015 aber einen deutlichen Rückgang hinnehmen. Bis 2016, d. h. bis zur erwähnten Umbuchung von Pharmaexporten, entwickelten sich auch die Exporte der Zentralschweiz sehr positiv. Einen Beitrag dazu leisteten relativ starke Exporte von Maschinen und Elektronik, wo die Zentralschweiz seit 2008 vorne liegt. Trotz deutlichem Rückgang findet sich die Ostschweiz beim Wachstum dieser Gütergruppe immer noch an dritter Stelle, leicht hinter der Region Zürich. Bei den Metallen lag die Ostschweiz an zweiter Stelle, nur hinter der Genferseeregion und deutlich vor dem schweizerischen Mittel.

Gute Konjunktur und Aufwertung des Euro helfen Ostschweizer Exporten

Aktuell werden die Ostschweizer Exporte durch die gute Konjunkturlage in Europa und den erstarkten Euro gestützt. Mittelfristig bestehen allerdings grosse Herausforderungen. Vor allem der Bedeutungsverlust der Maschinenindustrie, nach wie vor die wichtigste Gütergruppe, muss zu denken geben. Mit dem Rückgang der einst dominierenden Textilbranche hat die Ostschweiz bereits einmal einen solchen einschneidenden Wandel durchgemacht. Damals konnten andere Branchen in die Lücke springen. Ob dies auch diesmal gelingen wird, wird die Zukunft zeigen. Mit der grossen Abhängigkeit von den europäischen Märkten, insbesondere der deutschen Automobilindustrie, bestehen mittelfristig Gefahren für die Ostschweizer Exporte. Amerikanische Handelsbeschränkungen und Verschiebungen in der Automobilbranche, Stichwort Elektroautos, sind nur zwei der Risikofaktoren.

Die Maschinenexporte liegen aktuell nur leicht über dem Niveau des sehr schwierigen Jahres 2009.

Franken sanken, stiegen diejenigen aus Schaffhausen um etwa denselben Betrag. Offenkundig fand eine neue Zuordnung der Exporte eines grossen multinationalen Pharmaunternehmens statt, wobei es sich um Johnson und Johnson handeln dürfte. Während die Eidg. Zollverwaltung diesen Fall nicht kommentiert hat, so kommentierte sie einen anderen Fall falscher resp. irreführender Zahlen. Das zeigt, dass diese Zahlen vor allem auf Ebene einzelner Kantone mit erheblicher Vorsicht interpretiert werden müssen. Unter den Gewinnern finden sich, neben dem bereits kommentierten Sonderfall Zürich, vor allem die Genferseeregion und die Nordwestschweiz. Erstere profitierten vor allem von einem Wachstum der Uhrenexporte, Letztere von demjenigen der Pharma-

Text: Frank Bodmer ist Leiter von IHK-Research, dem volkswirtschaftlichen Kompetenzzentrum der IHK St. Gallen-Appenzell.

Einstein Gourmet bekommt 18. Punkt

Die gleichberechtigte Doppelspitze des Einstein Gourmet in St.Gallen, **Sebastian Zier und Moses Ceylan**, gehört zu den Aufsteigern des Jahres 2019 und wird von GaultMillau mit einem weiteren Punkt ausgezeichnet.

FDP tritt mit Raths an

Die FDP Stadt Rorschach hat Robert Raths einstimmig zum Kandidaten für die Stadtpräsidentenwahl nominiert. Ausschlaggebend sei der Leistungsausweis von Raths in seinem langjährigen Gemeindepräsidium in Thal/Staad/Altenrhein gewesen. Raths vertritt seit 2012 den Wahlkreis Rorschach im Kantonsrat, ist Präsident des Abwasserverbandes Altenrhein, Präsident der Regionalen Beratungsstelle für Suchtfragen Rorschach, Präsident des Pflegewohnheims Thal/Rheineck und leitete das Pflegeheim der Region Rorschach während vier Jahren. **Die Wahl findet am 19. Mai 2019 statt.**

Vision Schweiz – und was heisst dies für unsere Region?



Am 14. November findet unter dem Titel «Meet the President» in Vaduz ein Businesslunch statt. Als «President» referiert Peter Grünenfelder, Direktor von Avenir Suisse. **Grünenfelder hat soeben das Weissbuch Schweiz herausgegeben und gilt als kreativer Visionär und liberaler Hotshot.** Infos und Anmeldung unter: www.meet-the-president.com

Ausbildungsprojekt kleinLAUT

Kürzlich wurde das Ausbildungsprojekt kleinLAUT ins Leben gerufen. **Es bietet Dienstleistungen im Kommunikationsbereich** an und soll für Gewerbe, Kleinstbetriebe, Organisationen, Vereine und ähnliche Gruppierungen Entlastung auf Zeit bringen. «Wir bilden unsere Projektleiterin «on the Job» im Kommunikationsbereich aus, vermitteln ihr Know-how und bilden sie anhand konkreter Kundenaufträge in einem Learning-by-doing-Konzept weiter. Wir coachen sie, bringen unsere Erfahrung in das Projekt ein und sichern unseren Kunden dadurch eine absolut professionelle Betreuung zu», erklärt Mit-Initiantin Corinne Sieber von der Zündschnur Marketingkommunikation in Herisau.

Jungbürgerliche fordern weniger Spitäler

Mitglieder der Jungfreisinnigen, Jungen CVP und Jungen SVP St. Gallen trafen sich Mitte Oktober in Mosnang zur alljährlichen Jungbürgerlichen Konferenz. Gesucht wurden dieses Jahr Lösungsvorschläge zur Zukunft des St.Galler Gesundheitswesens. Ein wesentliches Fazit aus dem Zusammentreffen: Alle drei Parteien unterstützen eine Reduktion der Spitäler zwecks Kosteneinsparungen. **Im Fokus der kantonalen Gesundheitsdebatte müssten Wirtschaftlichkeit und Behandlungsqualität und nicht die Regionalpolitik stehen.** Eine qualitativ hochstehende Grundversorgung sei allerdings in jedem Fall zu erhalten.



Künsch wird Präsident von Union-IP

Anwalt Joachim Künsch, Geschäftsführer der Patentbüro Paul Rosenich AG in Buchs SG und Triesenberg FL, wurde am 5. Oktober in Zürich von der Generalversammlung der Schweizer Mitglieder der Union-IP (Europ. Vereinigung der Fachleute des Gewerblichen Rechtsschutzes) einstimmig zum Präsidenten der Schweizer Union-IP-Gruppe gewählt.

«Tango» setzte ersten Akzent

Am Freitag, 5. Oktober, wurden die modernisierten Appenzeller Bahnen feierlich eröffnet. Im Beisein von Persönlichkeiten aus Politik, Tourismus und Wirtschaft fuhr ein neuer «Tango» mit viel Schall und Rauch an der Haltestelle Riethüsli ein und holte die geladenen Gäste ab. **Der neue Ruckhaldetunnel ist nach zweieinhalbjähriger Bauzeit fertiggestellt.** Die Züge verkehren nach einem halbjährigen Unterbruch seit Sonntag, 7. Oktober, regulär über die Neubaustrecke.

Wie sichern Familienunternehmen ihre Zukunft?



Und wo überall lauern rechtliche Fallstricke? – Am 10. September luden die Continuum AG und die Bratschi AG, beide aus St.Gallen, zu einem Informationsanlass, der auf diese Fragen Antworten gab. Fazit: Gerade in Familienunternehmen ist eine frühzeitige Kommunikation innerhalb der Familie mit allen Beteiligten äusserst wichtig.



Diana Gutjahr verzichtet

Via Twitter verbreitete Diana Gutjahr, die seit rund einem Jahr im Nationalrat ist, dass sie nicht vorhatte, für den Ständerat zu kandidieren. Für die Nachfolge von Roland Eberle (SVP) war zuvor schon Kronfavorit Peter Spuhler ausgeschieden, nachdem er erklärt hatte, nicht zur Verfügung zu stehen.

TGT zügelt nach Romanshorn

Der Verein Thurgau Tourismus verlegt seine Geschäftsstelle per 1. Januar 2019 an den Hafen in Romanshorn. Der neue Standort – einer der Dreh- und Angelpunkte des Tourismus im Thurgau – bringt TGT vor allem mehr Nähe zu den Gästen. Die engere Zusammenarbeit mit der Schweiz. Bodensee-Schiffahrt bietet zudem viel Synergiepotenzial.

100 000 an der WEGA

Vom 27. September bis 1. Oktober feierte die Thurgauer Herbstmesse WEGA ihre 67. Ausgabe. Wiederum besuchten gegen 100 000 Besucher aus dem Thurgau und angrenzenden Regionen die Familienmesse für alle Generationen. 480 Aussteller, informative Sonderschauen, gemütliche Beizentreffs und spannende Programmattraktionen sorgten für viel Entdecken und Erleben.

Eine Idee, ein Projekt, eine Erfolgsgeschichte

Die Sommerserie «Natur und Kultur im Appenzellerland» auf TVO bricht Rekorde: Täglich wurden zwischen 120 000 und 160 000 Zuschauer erreicht. Auf die 20 Sendungen hochgerechnet verfolgten damit zwischen 2,4 und 3,2 Millionen die Sendungen auf TVO.



Gabler wird Schwizer



Ein städtischer Traditionsbetrieb wechselt den Besitzer: Die Schwizer Haustechnik AG übernimmt rückwirkend per 1. Oktober die Geschäftstätigkeit im Bereich Sanitär der Karl Gabler AG. Schwizer Haustechnik konzentriert seine Kräfte am St.Galler Standort St.Jakob-Strasse und am Hauptsitz in Gossau.

Die Karl Gabler AG löst die Standorte Metzgergasse und Kirchgasse daher auf.

Funk Liechtenstein ist erfolgreich gestartet

Mit einem Eröffnungsanlass für rund 100 Gäste aus Wirtschaft und Politik hat Funk Liechtenstein kürzlich den gelungenen Start der neuen Ländergesellschaft gefeiert. Der im Risiko-, Vorsorge- und Versicherungsmanagement spezialisierte Dienstleister ist seit Anfang August im Fürstentum aktiv und hat in den ersten beiden Monaten bereits zahlreiche Mandate akquiriert. Unter der Leitung des in Vaduz wohnhaften Andy Bircher will Funk in Liechtenstein zu einer führenden Branchengrösse heranwachsen.

St.Gallen. Seit 612.

Nicht nur die Metropolregion Ostschweiz hat ein Imageproblem, auch der Stadt St.Gallen selbst kommt nicht die Aufmerksamkeit zu, die ihr eigentlich gebührt. Noch nicht.

von Stephan Ziegler



Welche Stadt kann schon von sich behaupten, nicht nur geografisch, sondern auch geschichtlich so privilegiert zu sein? St.Gallen liegt schön eingebettet zwischen Bodensee und Alpstein; Wasser und Berge sind bequem erreichbar; wer will, kann beides innerhalb eines Tages kombinieren. Und St.Gallen hat eine Geschichte, die bis 612 zurückreicht, als der Wandermönch Gallus beim Wasserfall in der Mühleggschlucht nach einer glimpflich verlaufenen Begegnung mit einem Bären eine Zelle baute. 719 gründete Otmar an dieser Stelle ein Kloster. Dank dem Abt darf sich St.Gallen heute mit einem Unesco-Welterbe schmücken.

Und dank der Textilindustrie, die in der Reformationszeit zu einer ersten und im 19. Jahrhundert zu einer zweiten Blüte der Stadt führte, waren die reichen Bürger imstande, sich angemessene Wohnsitze innerhalb der Stadt und am Rosenberg zu leisten. Diese Prunkbauten bilden noch heute den Kern der historischen Altstadt, die – neben dem Stiftsbezirk – jedes Jahr Tausende von Touristen zu begeistern vermag.

Auch gastronomisch braucht sich die Stadt nicht zu verstecken; vorbei sind die Zeiten, in welchen sie auf Bratwurst und Bürli reduziert wurde. Heute findet man in der Stadt zahlreiche Lokale, die Speis und Trank auf höchstem Niveau anbieten. So wurde das «Einstein» kürzlich mit 18 Gault-Millau-Punkten ausgezeichnet, und innovative Gastwirte wie Ambros Wirth vom «Schlössli» verbinden geschickt die St.Galler Geschichte mit ihrem Menüplan.

Oswald Spengler:

«Hochkultur ist Stadtkultur.»

An Kultur mangelt es der Stadt ebenso wenig. Man denke nicht nur an das hervorragende Theater mit internationaler Ausstrahlung, sondern auch an die vielen verschiedenen Museen, Bühnen, Ausstellungen und Bibliotheken.

Die Voraussetzungen sind also, um es st.gallisch-bescheiden zu sagen, nicht schlecht. Man sollte diese Vorzüge nur prägnanter an den Mann bringen. Hier steht sich die Stadt – wie die Ostschweiz als Ganzes – oft selbst im Weg. Raus aus der Bescheidenheit, muss die Devise sein! Warum nicht die Stadt selbstbewusst als «St.Gallen. Seit 612.» als Ausgangspunkt positionieren, der selbst schon viel bietet, aber gleichzeitig auch als Basis für Ausflüge in die Region dient? Zum Bodensee, in den Alpstein, meinetwegen sogar zum Rheinfall und ins Heidiland?

Gleichzeitig könnte die Innenstadt noch erlebbarer werden, sie ist ja eine tolle Bühne, die man nur bespielen muss – mit Märkten, mit Genusserelebnissen, mit Konzerten und Sport. Das alles könnte ein Stadtgeschäftsführer, ein «City Manager», koordinieren – ein Kümmerer für die Anliegen der Innenstadt, der die Innenstadt nach aussen verkaufen, deren Vielseitig-

keit hervorheben, die Kräfte bündeln, die Akteure vernetzen und das Wir-Gefühl steigern soll. Genau so einen «Superman» sucht die Stadt aktuell.

Kennen Sie jemanden, der diese Aufgabe unbescheiden angehen könnte?



LEADER 11/2018

Magazin LEADER
MetroComm AG
Bahnhofstrasse 8
Postfach 1235
9001 St.Gallen
Telefon 071 272 80 50
Fax 071 272 80 51
leader@metrocomm.ch
www.leaderonline.ch

- Verleger:** Natal Schnetzer
- Redaktion:** Marcel Baumgartner (Leitung)
baumgartner@leaderonline.ch
Dr. Stephan Ziegler
Stefan Millius
Malolo Kessler
Nathalie Schoch
- Autoren in dieser Ausgabe:** Roland Rino Büchel, Michael Götte, Edith Graf-Litscher, Sven Bradke, Walter Locher, Christof Reichmuth, Stefan Schneider und Frank Bodmer
- Fotografie:** Marlies Thurnheer
Bodo Rüedi
Jelena Gernert
Stéphanie Engeler
Gian Kaufmann
- Herausgeberin, Redaktion und Verlag:** MetroComm AG
Bahnhofstrasse 8
9001 St. Gallen
Tel. 071 272 80 50
Fax 071 272 80 51
www.leaderonline.ch
www.metrocomm.ch
leader@metrocomm.ch
- Geschäftsleitung:** Natal Schnetzer
nschnetzer@metrocomm.ch
- Verlags- und Anzeigenleitung:** Martin Schwizer
mschwizer@metrocomm.ch
- MarketingService/ Aboverwaltung:** Fabienne Schnetzer
info@metrocomm.ch
- Abopreis:** Fr. 60.– für 18 Ausgaben
- Erscheinung:** Der LEADER erscheint 9x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben
- Gestaltung/Satz:** Tammy Kissling
tkissling@metrocomm.ch
- Produktion:** Ostschweiz Druck AG,
Wittenbach

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

22. Wirtschaftsforum Thurgau

8. November 2018, 13.30 Uhr

Kongresszentrum Thurgauerhof Weinfelden

Richtig entscheiden und positive Zukunft schaffen

Thurgauer Gewerbe und Industrie 2019



Daniel Kalt



Thomas Krebs



Philipp Schwarz



Roger Mohn

Informationen
und Anmeldung:
www.wft.ch



Matthias Horx



Peter Spuhler



Mona Vetsch

Patronat

**GEWERBE
THURGAU**

IHK Industrie- und
Handelskammer
Thurgau

weinfelden
mittelthurgau

Hauptsponsor

 **UBS**

Medienpartner

LEADER

Thurgauer Zeitung

erhältlich ab
18490.^{CHF}.-



Für jeden Profi das richtige Werkzeug: Fiat Talento.

Fiat Professional bietet für jede Transportaufgabe das geeignete Arbeitsgerät: zum Beispiel den neuen Fiat Talento, der mit Agilität und reichlich Ladekapazität allen Ihren Anforderungen entspricht.

Mehr Informationen über alle Fiat Nutzfahrzeuge finden Sie auf unserer Website.

fiatprofessional.ch



PROFESSIONAL

EIN PROFI WIE SIE

Talento 296.10A.0. Das abgebildete Fahrzeug kann vom tatsächlichen Angebot abweichen. Angaben exkl. MwSt. Aktion gültig bis auf Widerruf.

Liga[®]
offizielle Verkaufs- und Servicestelle

LIGA
Toggenburgerstr. 146
9501 Wil
071 929 31 31

LIGA
Fürstenlandstr. 102
9014 St. Gallen
071 274 55 33

www.liga.ch

LARAG[®]
MORE THAN TRUCKS
offizielle Servicestelle

LARAG AG St. Gallen
Nutzfahrzeuge
Lerchentalstr. 6
9016 St. Gallen
071 282 90 50

www.larag.com