



Vereinbarkeit

Familie

Beruf

VEREINBARKEIT FAMILIE & BERUF

Weichenstellung für Standort und Lebensraum Ostschweiz

VEREINBARKEIT FAMILIE & BERUF

Lösung vom traditionellen Familienmodell

WIRTSCHAFT & POLITIK:

Fahrlässige Kritik am Mercosur-Abkommen

IHK facts

Das Wirtschaftsmagazin Nr. 4/2019



IHK
St.Gallen
Appenzell



Mein erster Standort.

Meine erste Bank.

Gute Ideen, viel Mut, Können, Weitsicht und das Bekenntnis zu seinen Wurzeln. Daraus entwickeln sich starke Marken und erfolgreiche Unternehmen. Dazu gehört auch eine Partnerin wie die St.Galler Kantonalbank, die Visionen unterstützt, umsichtig handelt und rasch entscheidet. Das hat sie für viele Unternehmer zur ersten Bank gemacht. sgkb.ch



Liebe Leserin, lieber Leser

Die Bevölkerung altert: Die Lebenserwartung steigt, die Geburtenraten sinken. Mit der bevorstehenden Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation erwartet uns ein markanter Rückgang der Erwerbsquote. Voraussichtlich stehen in der Schweiz nach 2050 jeder pensionierten Person noch zwei Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber. Zum Vergleich: Heute liegt dieses Verhältnis, Altersquotient genannt, bei weniger als eins zu drei. Entsprechend werden sich die Finanzierungsprobleme für das Sozial- und Gesundheitssystem verschärfen. Gleichzeitig droht eine Lücke am Arbeitsmarkt und der Fachkräftemangel akzentuiert sich. Der demografische Wandel fordert uns heraus – sowohl in gesellschaftlicher als auch in betrieblicher Hinsicht.

Klar ist, dass diese Herausforderungen nicht alleinig durch eine erhöhte Nettozuwanderung gelöst werden können. Zur Sicherung von gesellschaftlichem Wohlstand und unternehmerischer Wettbewerbsfähigkeit muss das brachliegende Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird entscheidend.

Zweifelsohne, Politik und Gesellschaft geben die Rahmenbedingungen vor – Stichworte sind: Tagesstrukturen mit Taktstundenplan in Kindergärten und Schulen, massvolle Regulierung der externen Kinderbetreuung, Flexibilisierung Arbeitsgesetz. Hier gilt es, kritisch hinzuschauen, sich einzubringen und, wo nötig, Korrekturen zu fordern. Aber als einer liberalen Ordnung verpflichtete und diese einfordernde Unternehmerinnen und Unternehmer übernehmen wir selbst Verantwortung und delegieren diese nicht vorab dem Staat: Im Zentrum stehen Eigenverantwortung und -initiative der Unternehmen und Mitarbeitenden. Tragfähige, massgeschneiderte Lösungen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf können nur von den Unternehmen und in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine angeregte Lektüre. Lassen Sie sich von den porträtierten Unternehmen inspirieren und lesen Sie, welche Massnahmen die IHK auf staatlicher Ebene vorschlägt.

R. Ledergerber



Roland Ledergerber
Präsident IHK St. Gallen-Appenzell

Jetzt weiterbilden. **Executive MBA**

Start: 8. Mai 2020

www.fhsg.ch/emba



Ab
1.9.2020
sind wir

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

Jacqueline Ramel,
Studierende Executive MBA

FHO Fachhochschule Ostschweiz



Sind Sie schon Mitglied der IHK St.Gallen-Appenzell?

Informationen zur Mitgliedschaft unter www.ihk.ch/mitgliedschaft

International School Rheintal
**Die Schule für Ostschweizer/innen
mit hohen Ambitionen**

**Täglicher Shuttle von St.Gallen HB nach
Buchs 08.00 Uhr und zurück 17.00 Uhr**

www.isr.ch





Weichenstellung für den Arbeits- und Lebensraum

Politische Forderungen und betriebliche Empfehlungen

Lösung vom traditionellen Familienmodell

Erkenntnisse der IHK-Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienpflichten erfordern Flexibilität

IHK-Positionen im Dialog: mit Ständerat Andrea Caroni

Kitas: Fragliche Vorschriften bei Bau und Raumgestaltung

IHK-Positionen im Dialog: mit Gemeindepräsidentin Monika Scherrer

Taktstundenplan: Einheitliche Öffnungszeiten an Schulen?

IHK-Positionen im Dialog: mit Ostschweizer Schulleitenden

Grand Resort Bad Ragaz lockt Fachkräfte mit Kita

Aus der Praxis: Familienergänzende Angebote und externe Kinderbetreuung

Viterma – Lebensqualität als Leidenschaft

Aus der Praxis: Flexible Arbeitsmodelle

SFS – mit kleinen Schritten zu Erfolg

Aus der Praxis: Flexible Arbeitsmodelle

Familienplattform Ostschweiz

Gemeinsame Initiative von öffentlicher Hand und Firmen

Bestehende Angebote stärken

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kanton St. Gallen

Nun ist klares Handeln gefragt

Rückblick auf die eidgenössischen Wahlen

Gute Konjunkturlage, weiter zunehmende Risiken

IHK-Copcpit: Wirtschaftszahlen aus der Ostschweiz

Fahrlässige Kritik am Mercosur-Abkommen

Freihandel mit Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay

Aussenhandel im Aufwind – spannende Bildungsperspektiven

Das Ausbildungszentrum: Swiss School for International Business

Ostschweizer Unternehmen investieren in Gesundheit

Aus dem Monitoring-Bericht des Forums BGM Ostschweiz

IHK setzt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zukunft Ostschweiz – Rückblick und Impressionen

Andrea Berlinger Schwyter: Hinterfragen, neue Wege gehen

Der IHK-Vorstand stellt sich vor

Die softurbane Ostschweiz entwickelt sich

Aktualisierung der IHK-Zukunftsagenda

Mit vereinten Kräften die Ostschweiz gestalten

Fünfte IHK-Regionalkonferenz

IHK-Neumitglieder

Zum Beispiel: Menzi Group GmbH, Wil

BLITZLICHT

06

SCHWERPUNKT
FAMILIE & BERUF

08



WIRTSCHAFT UND POLITIK 24

KNOW-HOW

29

IHK

34



FIRMENNEWS

40

AGENDA

42

IHK empfängt Young Leaders



IHK-Direktor Markus Bänziger empfing am Mittwoch, 18. September, die frischgekrönten Gewinnerinnen und Gewinner des WTT Young Leader Award 2019. Bänziger gratulierte den beiden Teams, die die Jury mit einer Marktforschung für die St. Galler Kantonalbank und einem Managementkonzept für Fehr Braunwalder überzeugten. Als Absolvent der HWV St. Gallen – der Vorgängerinstitution der FHS St. Gallen – gewährte Markus Bänziger den Young Leaders 2019 interessante Einblicke in die über 550-jährige Geschichte der IHK und wünschte ihnen viel Erfolg im Beruf. Zudem wurden sie zur «Zukunft Ostschweiz», dem Konjunkturforum der IHK und der St. Galler Kantonalbank, eingeladen. FHS-Professor Peter Müller, Leiter der Wissenstransferstelle WTT-FHS, verwies auf die gemeinsame Aufgabe von IHK und Fachhochschule zur Stärkung der Unternehmen in der Region und versicherte mit Bezug auf die Young Leaders: «Diese Gesichter muss man sich in der Ostschweiz merken.» Mit ihrer ausserordentlichen Leistungsbereitschaft würden sie künftig Verantwortung tragen.

www.fhsg.ch/wttypa

Markus Bänziger in den Hochschulrat der Ost gewählt

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden hat IHK-Direktor Markus Bänziger als Mitglied des Hochschulrats der «Ost – Ostschweizer Fachhochschule» gewählt. Der Regierungsrat begründete seine Wahl mit Bänzigers Berufsweg und seinen Kompetenzen in der operativen und strategischen Führung von standortübergreifenden Organisationen. Als Direktor der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell könne er die Bedürfnisse der Ostschweizer Unternehmen in die Bildungsinstitution einbringen. «Zudem stellt er eine Verbindung zwischen Ost und Arbeitgebenden dar», fährt die Medienmitteilung fort. Markus Bänziger tritt sein Amt am 1. Januar 2020 an. Gemäss Vereinbarung über die

Ost kann der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden ein Mitglied des Hochschulrats der Ost bestimmen. Mit der Wahl von Markus Bänziger ist dies nun erstmals geschehen.

«Berufsbildung und tertiäre Bildung sind für die Ostschweizer Wirtschaft mit ihrer überdurchschnittlichen Industriedichte und Exportquote elementar», sagt der IHK-Direktor nach seiner Wahl. Auf den Weltmärkten könne man nur mit Qualität überzeugen. Die Fachhochschule Ost bilde dafür exzellente Fachkräfte aus. «Auch wenn ich in erster Linie als Kantonsvertreter für Appenzell Ausserrhoden gewählt bin, helfen mir die Kontakte zu den 1600 Mitgliedsunternehmen der IHK, die Bedürfnisse der Wirtschaft einzubringen.»

IHK-Förderpreis für Raffaele Vignacastri

Die IHK St. Gallen-Appenzell überreichte Raffaele Vignacastri an der Diplomfeier des Fachbereichs Wirtschaft der Fachhochschule St. Gallen (FHS) einen Förderpreis – er wird traditionell von der IHK gestiftet. IHK-Mitarbeiter Jan Riss gratulierte dem Gewinner in der Tonhalle St. Gallen. Raffaele Vignacastri erreichte den gesamtbesten Abschluss des Jahres in seinem Masterstudium in Business Administration. Er schaffte damit einen unerreichten Hattrick: Im Bachelor-Studium

heimste er bereits 2016 und 2017 den WTT Young Leader Award der Fachhochschule ein. Wir sind gespannt auf seinen weiteren Werdegang und wünschen viel Erfolg.



NTB Buchs verleiht 90 Ingenieurdiplome

Am Freitagabend, 20. September, erhielten an der NTB Buchs 7 Frauen und 83 Männer ihr Ingenieurdiplom «Bachelor of Science FHO in Systemtechnik». Nach der Begrüssung der Gäste durch den Rektor, Professor Lothar Ritter, und Regierungsrat Stefan Kölliker hielt Markus Bänziger, Direktor der IHK St. Gallen-Appenzell, eine Festansprache. Er begab sich auf eine kleine Reise in die Vergangenheit und erzählte die Geschichte von Thomas Alva Edison. Dieser hat, zusammen mit John Krüsi, die Glühbirne entwickelt. Aber bescheiden wie der gebürtige Ostschweizer Johann

Heinrich Krüsi aka «Honest John» war, stand er immer im Schatten des berühmten Edison. Die Auszeichnung für die beste Gesamtstudienleistung ging an den Vorarlberger Lukas Gassner mit einem Gesamtdurchschnitt von 5,86. Die IHK gratuliert ganz herzlich zu dieser herausragenden Leistung.





Tour de Suisse für verantwortliches Wirtschaften

«Ökologie und soziale Verantwortung als Erfolgsfaktor: Wie Klein- und Grossfirmen verantwortlich erfolgreich wirtschaften.» Diesem Thema geht das Global Compact Network Switzerland (GCNS) von 2018 bis 2022 auf seiner «Tour de Suisse» nach. Am Montag, 9. September, machte diese Halt in St. Gallen und lud in Zusammenarbeit mit der IHK St. Gallen-Appenzell und den Helvetia Versicherungen zu Workshop, Inputreferaten, Podien und Gespräch ein. In seinem Schlusswort appellierte IHK-Direktor Markus Bänziger an die Eigenverantwortung der Unternehmen: «Wir sind überzeugt, dass sich Nachhaltigkeitsfragen nur mit innovativem und proaktivem Unternehmertum lösen lassen. Überlassen wir das Feld nicht bloss der Politik, gehen wir mit gutem Beispiel voran.»

Das GCNS ist die offizielle Schweizer Plattform der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen (UNG), der weltweit grössten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Sie fördert und unterstützt verantwortliches Wirtschaften durch die Vermittlung erfolgreicher Praxis, Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit. Die Basis bilden zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Ökologie und Anti-Korruption.

Stihl Kettenwerk stärkt den Standort Wil

Das Stihl Kettenwerk erweitert seinen Standort in Wil um ein neues Eingangsgebäude mit betriebseigener Kantine. Am Mittwoch, 16. Oktober 2019, wurde der Baubeginn mit einem Spatenstich gefeiert. Das Investitionsvolumen beträgt rund 15 Millionen Franken. Damit stärkt das Stihl Kettenwerk den Produktionsstandort in Wil. Es entsteht Platz für die Verpflegung der Mitarbeitenden und Stihl-Händler, von denen jährlich rund 2000 aus aller Welt anreisen. Ein Empfangsbereich, ein Schulungsraum für Händler- und Besuchergruppen, Besprechungsräume, Büros und ein Raum für die Übergabe von Kleinkindern zum Schichtwechsel vervoll-

ständigen das Gebäude. Die Fertigstellung ist auf Mitte 2021 geplant.

Das Stihl Kettenwerk startete 1945 mit sechs Mitarbeitenden. Heute arbeiten rund 950 Mitarbeitende in den Stihl Kettenwerken in Wil und Bronschhofen. Dank stetig wachsender Nachfrage wurde der Schweizer Standort in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Die Sägeketten werden in 160 Länder exportiert.

IHK-Direktor Markus Bänziger gratulierte dem Geschäftsführer, Joachim Zappe, und dem Produktionsleiter, Georg Leppla, von Stihl Kettenwerk Schweiz zum Ausbau des Ostschweizer Standorts.



Women Only: Bee Family – mehr als Honig

Am Mittwoch, 23. Oktober 2019, führte die IHK in Zusammenarbeit mit den Leaderinnen Ostschweiz eine weitere Ausgabe von «Women Only» durch. Marisa Bühler referierte über ihre besonders fleissigen Mitarbeiterinnen – die Bienen. Zur Einstimmung fanden ein Steh-Apéro und ein gemeinsames Mittagessen in gediegener Atmosphäre statt. Das anschliessende Referat von Marisa Bühler, der Schirmherrin von Bee Family, fand grossen Anklang unter den Teilnehmerinnen. Bühler berichtete mit Sachverstand und Herzblut über ihre Leidenschaft und zog mit ihrer kurzweiligen Beschreibung eines Bienenjahres die Zuhörerinnen in ihren Bann.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Weichenstellung für Arbeits- und Lebensraum



Markus Bänziger
IHK-Direktor

Der gesellschaftliche Wandel fordert uns aus volkswirtschaftlicher und betrieblicher Sicht. Die alternde Gesellschaft ist eine Herausforderung für das Sozial- und Gesundheitswesen und der Fachkräftemangel verschärft sich. Aufhalten oder umkehren lässt sich die Entwicklung nicht. Doch gerade für die Kernregion Ostschweiz birgt der Wandel der Gesellschaft Chancen: Gelingt es, ihren Bedürfnissen mit aktiver Zukunftsgestaltung gerecht zu werden, hilft dies, die Ostschweiz zum bevorzugten Arbeits- und Lebensraum im Reigen der Regionen zu formen.

Unsere Bevölkerung altert. Während die Lebenserwartung steigt, sinken die Geburtenraten. Auf die Babyboomer-Generation wartet in Kürze die Pensionierung. Heute stehen jeder pensionierten Person 3,5 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber. In dreissig Jahren wird dieses Verhältnis bei eins zu zwei liegen. UBS-Ökonomen gehen davon aus, dass am Schweizer Arbeitsmarkt demografisch bedingt bis 2028 rund 300 000 Arbeitskräfte fehlen werden – und zwar selbst bei einem jährlichen BIP-Wachstum von einem bescheidenen Prozent. Bereits heute kämpfen die Unternehmen mit dem zunehmenden Fachkräftemangel. Der demografische Wandel zwingt uns zum Handeln. Wir müssen das vorhandene Potenzial unserer Arbeitskräfte besser nutzen, um den gesellschaftlichen Wohlstand und die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet einen wichtigen Beitrag dazu. Dabei gilt es, die Verantwortung nicht undifferenziert dem Staat zuzuweisen. Politik und Gesellschaft geben die Rahmenbedingungen vor – aber diese sind heute zu eng. Aus gesellschaftlicher Sicht muss ein vitales Interesse bestehen, das Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. Politische Massnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind deshalb nötig. Aber nicht nur: Eigenverantwortung und Eigeninitiative von Unternehmen und Erwerbstätigen sind mindestens so zentral. Ein sachlicher Blick auf das Nutzen-Kosten-Verhältnis der staatlichen Leistungserbringung und damit verbunden der geeigneten Finanzie-

rungsmodelle ist unabdingbar. Eine Schlüsselrolle zur Bewältigung veränderter gesellschaftlicher Bedingungen kommt dabei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu: Eine Elternschaft hat immer noch massgeblich sinkende Arbeitspensen zur Folge. Selbstverständlich sollen sich junge Eltern Zeit für ihre Kinder nehmen. Die stark rückläufige Teilnahme am Arbeitsmarkt lässt sich jedoch genauso mit mangelnden Massnahmen und Fehlanreizen erklären, die es Eltern erschweren, nebst den Betreuungspflichten noch einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Daraus entsteht nicht zuletzt auch ein grosses ungenutztes Arbeitskräftepotenzial.

Soll dieses Potenzial genutzt werden, gilt es, familienfreundliche Rahmenbedingungen auf allen Ebenen konsequent zu verbessern. Dabei sind wir alle gefordert: Gesellschaft, Politik, Unternehmen und Arbeitnehmende.

Politische Massnahmen

Auch die Schweizer Politik hat die Problematik erkannt und investiert in Massnahmen, die Arbeitnehmenden eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten sollen. So wurde beispielsweise in den letzten Jahren das Angebot an Betreuungsplätzen v. a. in den Städten deutlich erhöht. Dennoch gibt es nach wie vor Handlungsbedarf. Optimierungspotenzial besteht bei den steuer- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie konkreter bei der Ausgestaltung des Betreuungsangebots und des familienbezogenen Urlaubs.



- **Heiratsstrafe:** Nach wie vor werden Ehepaare mit zwei Einkommen bei der Erhebung der direkten Bundessteuer benachteiligt. Besonders ausgeprägt ist diese Strafe, wenn das Einkommen zwischen den beiden Partnern gleichmässig verteilt ist. Damit die Besteuerung nicht einen Negativanreiz für ein zweites Einkommen darstellt, muss die aktuelle Situation angepasst werden. Mit der Individualbesteuerung liegt die Lösung auf dem Tisch: Ziel muss die Schaffung eines effizienten, erwerbsbeteiligungssteigernden und zivilstandsneutralen Steuersystems sein.
- **Arbeitsgesetzgebung:** Diese stammt im Wesentlichen aus dem Jahr 1964 und ist noch stark auf die damalige Wirtschaftsstruktur und Rollenbilder ausgerichtet. In einer digitalen und dienstleistungsdominierten Arbeitswelt sind viele Tätigkeiten weder zeit- noch ortsgebunden. Durch die wenig aktuellen Vorschriften wird aber beispielsweise eine werktätige Mutter zur Gesetzesbrecherin, wenn sie um 16 Uhr die Kinder aus der Kita holt, um 21 Uhr nochmals E-Mails beantwortet und am nächsten Morgen wieder um 8 Uhr einen Kundentermin wahrnimmt. Eine Anpassung des Gesetzes an die moderne Arbeitswelt ist gefordert: Mögliche Ansätze bieten die Einführung einer Jahres- statt Wochenhöchst Arbeitszeit sowie flexiblere Regeln für Pausen, Tages-, Nacht- und Sonntagsarbeitszeit.
- **Betreuungsangebot:** Insbesondere in der Ostschweiz herrscht ein Mangel an Betreuungsplätzen. Zudem ist das Angebot oftmals so teuer, dass sich ein zweites Einkommen bei gleichzeitiger Beanspruchung einer externen Betreuung gar nicht mehr lohnt. Zum Mangel und den hohen Kosten trägt die starke Regulierung von Betreuungsplätzen bei: Die Kinderbetreuung ist verbürokratisiert, unflexibel und teuer. Gerade private und semi-institutionelle Initiativen haben dabei einen schweren Stand. Eine zielgerichtete Deregulierung muss Basis für einen bedarfsgerechten Ausbau des Betreuungsangebots bilden.
- **Schulergänzende Angebote:** Momentan gelten je nach Kanton, Schulgemeinde und -stufe unterschiedliche Stundenpläne, was insbesondere für Eltern mit mehreren Kindern Unsicherheit generiert und einen hohen Koordinationsaufwand nach sich zieht. Das Ziel sollte vielmehr sein, dass Schulen klar definierte und verlässliche «Öffnungszeiten» haben. Dazu bieten sich zwei Massnahmen an: zum einen ein gezielter Ausbau der Tagesstrukturen, zum anderen das Einführen eines Taktstundenplans. Dieser gewährleistet harmonisierte Unterrichts- und Betreuungszeiten über die gesamte Kernregion Ostschweiz auf allen Volksschulstufen sieben Stunden täglich während derselben Zeitfenster. Erwerbstätige Erziehungsberechtigte können sich auf eine vollständige Kinderobhut aller Altersgruppen verlassen und so eine langfristig ausgerichtete Erwerbstätigkeit annehmen. Unternehmen in der Kernregion Ostschweiz können für die grosse Mehrzahl der Angestellten mit dem Privatleben kompatible Standardarbeitsmodelle anbieten.
- **Elterzeit:** Nicht zuletzt schafft auch das in der Schweiz geltende Modell des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen Chancenungleichheiten am Arbeitsmarkt und erschwert den Wiedereinstieg von Müttern. Gefragt wäre hier eine Regelung, die eine individuell gestaltbare, gleichberechtigte Organisation der Familienarbeit zulässt. Zielführender wäre daher eine Elternzeit, die es Eltern freistellt, wie sie Erwerbstätigkeit und familiäre Pflichten aufteilen.

Betriebliche Massnahmen

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen politische Massnahmen jedoch nur das Fundament; tragfähige, massgeschneiderte Lösungen müssen Unternehmen zusammen mit Mitarbeitenden entwickeln. Im sich verschärfenden Wettbewerb um Talente und Fachkräfte wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein entscheidendes Attraktivitätsmerkmal – zumal sich Inves-



titionen in eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch rein wirtschaftlich auszahlen: Eine Schweizer Studie* errechnet gar einen Return on Investment von acht Prozent auf entsprechende Massnahmen.

Die Ansatzpunkte sind zahlreich, beispielsweise bei der *Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse*. Teilzeitarbeit und eine individuellere Einteilung der Arbeitszeit erhöhen den Spielraum für familiäre Pflichten. Auch die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, bietet eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Da in einer digitalen Arbeitswelt viele Tätigkeiten nicht zwingend Präsenz am Arbeitsort verlangen, bieten flexible Arbeitsmodelle wichtige und kostengünstige Ansätze, um Mitarbeitenden mit familiären Pflichten Flexibilität zu ermöglichen.

Eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse muss mit einer Anpassung von *Karrieremodellen* einhergehen. Wenn Mitarbeitende mit familiären Pflichten dem Unternehmen erhalten bleiben sollen, ist es von grosser Bedeutung, dass auch sie Weiterentwicklungschancen haben. Dass eine Karriere abseits der klassischen Vollzeitstelle mit Blockzeiten möglich ist, belegt die betriebliche Praxis: In der Schweiz arbeitet heute jede fünfte Führungskraft Teilzeit. Zusätzlich zu den staatlichen Massnahmen bei Kinderbetreuung und Elternzeit bieten sich auch in Unternehmen Handlungsoptionen an. Die Gewährung eines *familienbezogenen Urlaubs* entlastet nicht nur die Mitarbeitenden. Sie kann auch die Planungssicherheit für Unternehmen erhöhen. Bereits heute kennen viele Unternehmen Lösungen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Um aber überhaupt an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können, muss zuerst die *Kinderbetreuung* geregelt sein. Durch eine beratende, vermittelnde oder gar finanzielle Unterstützung bei der Suche nach einer externen Kinderbetreuung wird sichergestellt, dass Mitarbeitende tendenziell eher an den Arbeitsplatz zurückkehren – und dies mit höheren Pensen.

Schliesslich sollte es aus gutem Grund das Ziel von Unternehmen sein, *Mitarbeitende* so zu unterstützen, dass sie nach dem Elternwerden dem Betrieb *erhalten* bleiben. Denn solche Mitarbeitende ersetzen zu müssen kann äusserst teuer werden: Das Neubesetzen einer Stelle ist mit Kosten für den Einstellungsprozess, das Einarbeiten und Arbeitsausfällen in der Übergangsphase verbunden. Zudem entsteht oft ein erheblicher Verlust von Know-how. Mit dem sich verschärfenden Fachkräftemangel dürften sich Personalwiederbeschaffungskosten noch erhöhen.

Es gibt zahlreiche Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Im Zentrum müssen *individuelle Lösungsansätze* stehen, welche die Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeitenden gleichermaßen berücksichtigen. Dies gelingt nur, wenn eine *familienfreundliche Unternehmenskultur* Basis für sämtliche Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit bildet.

Chance für die Kernregion Ostschweiz

Die demografische Entwicklung in Kombination mit dem gesellschaftlichen Wandel ist eine Herausforderung – aber vor allem eine Chance. An uns liegt es, als Kernregion Ostschweiz die mit diesen Veränderungen verbundenen Chancen zu nutzen und die Zukunft aktiv zu gestalten. Dazu gehören familienfreundliche Rahmenbedingungen. Diese stärken unsere Region als bevorzugten Arbeits- und Lebensraum. Gefordert sind wir alle: Gesellschaft, Unternehmen, Politik und Arbeitnehmende. Gemeinsam können wir viel bewegen – ganz im Sinne der IHK-Zukunftsgenda: Als soft-urbaner Raum verbindet die Kernregion Ostschweiz eine urbane Haltung von Weltoffenheit, Zukunftsglauben und Veränderungsbereitschaft mit einem Lebensraum, der mehr Vielfalt zulässt als dichte städtische Zentren. Wappnen wir uns für die Zukunft und den Wettbewerb um die besten Köpfe!

* Vgl. Prognos, 2005: Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Überblick

Lösung vom traditionellen Familienmodell



Frank Bodmer
Leiter IHK-Research

Bei Staat und Wirtschaft ist ein tiefgreifendes Umdenken gefordert: Wollen wir dem Fachkräftemangel und den drohenden Finanzierungslücken der Sozialsysteme ernsthaft entgegenzutreten, gilt es, das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial der Frauen zu aktivieren. Dafür braucht es Anreize für Doppelverdienerhaushalte, einen Ausbau der Kinderbetreuung und flexible Arbeitsmodelle. Die effektive Erwerbsbeteiligung von Frauen im Berufsalter liegt erst bei 60 Prozent.

Die demografische Entwicklung stellt eine fundamentale wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderung der nächsten Jahrzehnte dar. Ohne Anpassung des Rentenalters wird das Verhältnis von erwerbsfähiger Bevölkerung zu Rentnern von heute rund drei zu eins bis 2050 auf zwei zu eins sinken – mit einer Verschärfung bei den Finanzierungsproblemen des Sozialsystems und einem möglichen Mangel an Arbeitskräften. Bei den Frauen besteht noch erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, das einen Beitrag zur Schliessung der Lücke leisten könnte.

Demografische Herausforderung

Der Bund arbeitet für die Prognose der Bevölkerungsentwicklung mit verschiedenen Szenarien, die sich vor allem bei der Zuwanderung unterscheiden. Im tiefen Szenario mit einer nach wie vor positiven – aber deutlich tieferen – Zuwanderung wird die Bevölkerung ab 2035 stagnieren. Aufgrund der Pensionierung der Babyboomer und der tiefen Geburtenraten wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter gar sinken. Auch im Referenzszenario – mit höherer Einwanderung – würde sich das Wachstum der erwerbsfähigen Bevölkerung stark verlangsamen. In den Ostschweizer Kantonen ist das demografische Problem aufgrund der tieferen Einwanderung und des Verlusts von Einwohnern an andere Kantone noch ausgeprägter. Thurgau bildet laut den Szenarien des Bundes die Ausnahme.

Erwerbstätigkeit Frauen

Frauen sind immer besser in den Arbeitsmarkt integriert. Inzwischen sind 80 Prozent der Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig. Der tiefgreifende Wandel zeigt sich auch daran, dass die jüngeren Generationen deutlich besser in den Arbeitsmarkt integriert sind als Frauen über 50. Die veränderte Rolle der Frau in Gesellschaft und Familie und die demografischen Herausforderungen werden diesen Wandel in Zukunft weiter antreiben. Trotzdem bestehen noch erhebliche Hindernisse für die Erwerbstätigkeit von Frauen. Viele arbeiten nur Teilzeit, weshalb die effektive Erwerbsbeteiligung nur etwa bei 60 Prozent liegt (siehe Grafik).

Herausforderung Kinderbetreuung

Gerade für Mütter von kleinen Kindern stellt die Kombination von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit eine grosse Herausforderung dar. In der Schweiz werden Kinder mit sieben Jahren vergleichsweise spät eingeschult. Davor besuchen sie zwar während zweier Jahre den Kindergarten. Die Besuchszeit ist aber relativ kurz, und auch in der Primarschule gibt es grosse Lücken in der Unterrichtszeit. In dieser unterrichtsfreien Zeit benötigen die Kinder eine alternative Betreuung. Fehlen einfache und kostengünstige Alternativen, müssen die Eltern die Betreuung selber übernehmen. Oft fällt diese Rolle der Mutter zu. Eine Erwerbstätigkeit, die über ein tiefes Teilzeitpensum hinausgeht, wird für junge Mütter damit schwierig bis unmöglich.

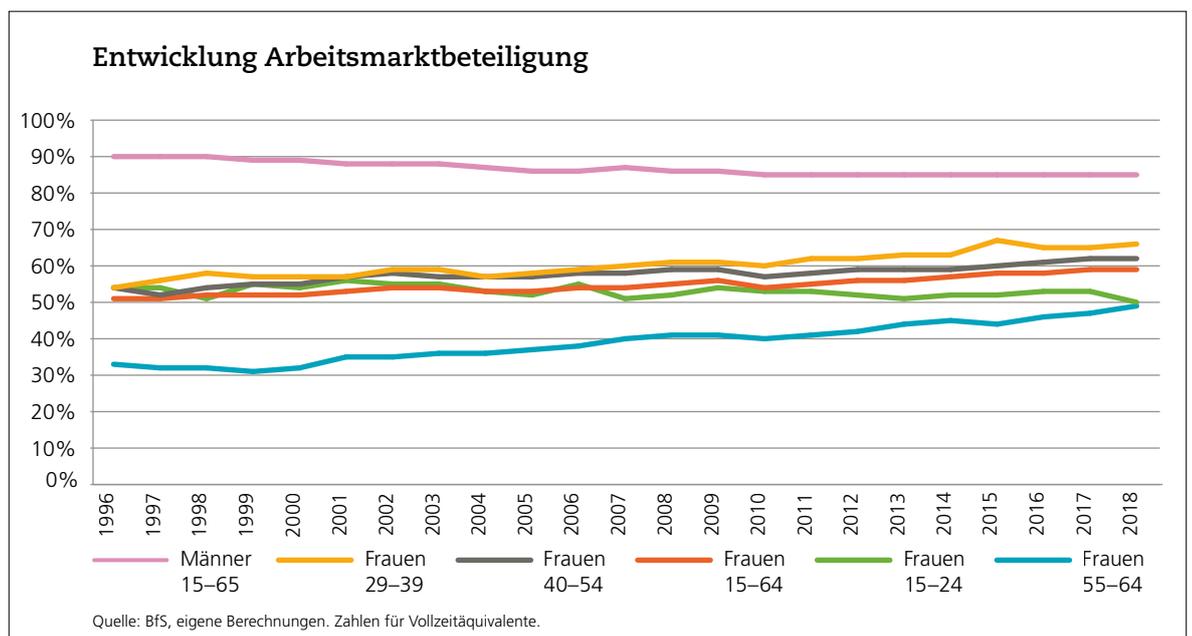
Staatliche Regeln begünstigen traditionelles Modell

Dass nach wie vor hauptsächlich Mütter die Rolle von Hausarbeit und Kindererziehung übernehmen, hat auch mit finanziellen Anreizen zu tun. Die Heiratsstrafe der direkten Bundessteuer benachteiligt Zweitverdiener mit hoher Grenzbelastung des zusätzlichen Einkommens. Bei der AHV begünstigt die Beitragsbefreiung von nicht erwerbstätigen Ehepartnern ebenfalls das traditionelle Modell. Zudem führen hohe Kosten und einkommensabhängige Gebühren der externen Kinderbetreuung zu einem Anreiz, die Betreuung familienintern zu organisieren. Für ein Kleinkind betragen die Vollkosten für einen Krippenplatz während fünf ganzer Tage in der Woche rund 20 000 bis 25 000 Franken pro Jahr. Da die Gebühren ein-

kommensabhängig sind, kann sich bei zwei Kindern eine Grenzbelastung des zusätzlichen Einkommens von gegen 100 % ergeben, bei drei Kindern gar mehr.

Arbeitsmarkt begünstigt traditionelles Modell ebenfalls

Die vermehrte Teilzeitarbeit von Müttern stellt zwar eine tiefgreifende Veränderung gegenüber dem traditionellen Hausfrauenmodell dar. Allerdings ist man noch weit von einem egalitären Modell entfernt, da allein die Frau ihre Arbeitszeit reduziert. Nach wie vor arbeitet der überwiegende Teil der Männer in Vollzeitpensen. Egalitäre Modelle werden nicht nur durch die staatlich gesetzten Anreize behindert. Auch der Arbeitsmarkt bestraft Teilzeitpensen, da die Karrieremöglichkeiten bei Teilzeit in vielen



Entwicklung der Arbeitsmarktbeteiligung (Quelle: BFS, eigene Berechnungen, Zahlen für Vollzeitäquivalente)



Firmen eingeschränkt bleiben. Angesichts dieser Karrierestrafe bleiben viele Familien bei der Vollzeitarbeit eines Partners. Aufgrund des höheren Lohnes und der negativen Auswirkungen auf die Karriere ist das oft der Mann.

Schweden als Beispiel?

Schweden bietet ein Beispiel dafür, wie stark die Politik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern kann. Das schwedische Modell beruht auf drei Pfeilern. Erstens ist das öffentliche Kinderbetreuungssystem in Schweden sehr gut ausgebaut. Zweitens wird Müttern und Vätern ein einkommensabhängiges Elterngeld gezahlt. Damit sollen auch Väter motiviert werden, eine «Babypause» einzulegen. Die Elternzeit beträgt insgesamt 16 Monate. Davon müssen mindestens zwei von jedem Elternteil genommen werden, um die vollen Leistungen zu erhalten. Drittens wendet Schweden bei den Einkommenssteuern das System der Individualbesteuerung an. Auch auf Seite der Arbeitgeber wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein grosses Gewicht beigemessen. Teilzeitmodelle, Karrieremöglichkeiten bei Teilzeit und ein familienfreundliches Umfeld am Arbeitsplatz sind der Normalfall.

Die Schweiz im internationalen Vergleich

Neben der Erwerbstätigkeit von Frauen gilt es, noch ein zweites Ziel im Auge zu behalten: die Geburtenrate. Für eine stabile Bevölkerung wäre eine durchschnittliche Geburtenrate von 2,1 Kindern pro Frau nötig, aktuell beträgt diese in der Schweiz rund 1,5. Sie befindet sich damit im Vergleich zu anderen Industrieländern relativ weit hinten. Gleiches gilt für diverse Massnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auffallend ist der Rückstand vor allem bei den Massnahmen zur externen Kinderbetreuung wie Kinderkrippen und Tagesschulen und bei der Länge der Elternzeit. Allerdings ist für die Schweiz eine vollständige Anwendung des schwedischen Modells wenig realistisch, dazu unterscheiden sich die politischen Präferenzen zwischen den beiden Ländern zu stark.

Rolle von Staat und Privaten

Massnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen auf die schweizerischen Eigenheiten Rücksicht nehmen. Dazu gehört vor allem die stärkere Rolle von privater Verantwortung gegenüber staatlichen Massnahmen. Wo möglich, sollte deshalb auf private Massnahmen gesetzt werden. Ein Ausbau der Angebote im Bereich externe Kinderbetreuung ist dann angezeigt, wenn ein gutes Nutzen-Kosten-Verhältnis erzielt werden kann. Daneben können auch Arbeitgeber und die Familien selber einiges machen, ohne dazu auf den Staat zurückgreifen zu müssen. Es ist aber klar, dass der Staat die Erwerbstätigkeit nicht mit unnötigen negativen Anreizen oder einer unnötigen Verteuerung der Angebote behindern sollte, wie das heute noch oft der Fall ist.

Neue Familienmodelle

Im egalitären Familienmodell erfolgt die Aufgabenverteilung gleichmässig. Beide Partner arbeiten in ähnlich hohem Pensum und verteilen die häuslichen Pflichten gleichmässig. Für Paare mit sehr hohem Einkommen kann ein Modell attraktiv sein, bei dem beide Partner 100 % arbeiten. Die Kinderbetreuung muss dann während fünf Tagen extern organisiert werden. In einem alternativen Modell arbeiten beide Partner 80 %, was den externen Betreuungsbedarf im besten Fall auf noch drei Tage reduziert. Für viele junge Eltern dürfte es sich um ein attraktives Modell handeln, das bei entsprechenden Möglichkeiten am Arbeitsmarkt auch gewählt würde. Die Kinder würden nach wie vor mehrheitlich von den Eltern betreut, und es könnte auch auf einen breitflächigen und teuren Ausbau der staatlichen Kinderbetreuungsangebote im Stil der skandinavischen Länder verzichtet werden.

Dieser Text beruht auf der IHK-Research-Studie «Vereinbarkeit Familie und Beruf: eine Übersicht»

IHK-Positionen im Dialog – auf nationaler Ebene

«Familienpflichten erfordern Flexibilität»



Pascal Tschamper
Kommunikation

Andrea Caroni, inwiefern kann die Liberalisierung des Arbeitsgesetzes die Erwerbstätigkeit von Eltern erhöhen?

Familienpflichten erfordern Flexibilität. Deshalb soll die Arbeit freier mit anderen Tätigkeiten vereinbart werden können – namentlich mit Kinderbetreuung. Wenn ich das Büro früher verlasse, um mit den Kindern zu essen und sie ins Bett zu bringen, will ich dafür später am Abend noch E-Mails beantworten können. Heute aber dürfte ich dann morgens erst spät wieder mit «legaler» Arbeit weiterfahren. Das ist familienfeindlich.

Die Wirtschaftskommission des Ständerats sprach sich für eine Lockerung der Arbeitszeitregeln für gewisse Kader- und Fachkräfte aus. Was heisst das für die Unternehmen?

Das geht in die richtige Richtung, der Weg ist aber noch weit. Die heutige Gesetzgebung sinniert vergangenen Fabrikzeiten hinterher. Wir aber sind im digitalen Zeitalter; es verändert Arbeit und Leben. Es geht nicht darum, mehr zu arbeiten, sondern freier. Deshalb braucht es Flexibilisierungen.

Die IHK sieht die 16-wöchige flexible Elternzeit als vertretbar – anstelle des Vaterschaftsurlaubs. Einverstanden?

Vaterschaftsurlaub ist wertvoll – ich habe ihn zweimal erlebt. Allerdings sollten diesen nicht Dritte bezahlen müssen. Meine Vorstösse

Geht es um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, heisst bei Andrea Caroni die Devise: Flexibilität – sei es beim Arbeitsgesetz oder der Elternzeit. Zudem setzt er sich für die Individualbesteuerung ein. Welche Chancen gibt der Ausserrhoder Ständerat den IHK-Forderungen?

wollten einerseits der Mutter freiere Hand bei der Aufteilung der bestehenden 14 Wochen geben und andererseits dem Vater das Recht, seine bestehenden vier bis fünf Wochen Ferien um die Geburt herum nehmen zu dürfen. Das Parlament bevorzugte aber eine teure und starre Ausbaulösung.

Ist damit die flexible Elternzeit erledigt? Inzwischen gibt's ja noch weiter gehende Forderungen von bis zu 38 Wochen.

Das sind maximale Umverteilungsforderungen. Dafür gibt es weder im Parlament noch im Volk eine Mehrheit. Selbst die Initianten des Vaterschaftsurlaubs wagten es nicht, mit vier Wochen an die Urne zu gehen. Das Parlament hat ihnen mit zwei Wochen bereits den Wind aus den Segeln genommen. Eine Flexibilisierung an sich – ohne Ausbau – würde ich aber sehr begrüssen.

Die IHK fordert die Individualbesteuerung auf Bundesebene. Weshalb ist sie dem Vorschlag des Bundesrats vorzu-

ziehen, der ebenfalls die «Heiratsstrafe» abschaffen will?

Die Individualbesteuerung ist perfekt zivilstandneutral. Nur mit ihr resultiert weder eine Heirats- noch eine Konkubinatsstrafe. Der Bundesrat wollte mit seinem Vorschlag nicht nur die Heiratsstrafe abschaffen – sondern auch alle Heiratsboni behalten und sogar ausbauen, dies mit einem Abzug für Einverdienerhaushalte. Im Übrigen setzt die Individualbesteuerung auch stärkere Erwerbsanreize für den Zweitverdiener – oft die Frau.

Welche Chancen geben Sie der Individualbesteuerung?

Der Ständerat wies den Vorschlag des Bundesrats zurück, damit er andere Modelle prüfe. Das Armdrücken um die Individualbesteuerung dauert schon lange. Die nächste Kraftprobe ist die Wiederholung der CVP-Initiative. Wenn sie nicht zurückgezogen wird, muss sie abgelehnt werden, denn sonst ist die Individualbesteuerung erledigt.

Sie müssten dann Ihrer Partnerin einen Heiratsantrag machen.

Mein Zivilstand ist nicht fiskalisch begründet. Ich habe nie ausgerechnet, womit wir besser führen. Übrigens: Gibt es per Saldo – alle Staatsebenen und Sozialversicherungen berücksichtigt – überhaupt eine Heiratsstrafe? Das konnte mir bislang nicht einmal der Bundesrat beantworten.



Andrea Caroni, Ständerat Appenzell Ausserrhoden



IHK-Positionen im Dialog – auf Gemeinde- und Kantonebene

«Bei Bau und Raumgestaltung gibt es fragliche Vorschriften»



Pascal Tschamper
Kommunikation

Degersheim belegt mit einem Versorgungsgrad von knapp 13 Prozent der wohnhaften Kinder einen Spitzenplatz beim familien- und schulergänzenden Betreuungsangebot – bei moderaten Kosten. Gemeindepräsidentin Monika Scherrer sieht dies als Standortvorteil, ortet aber gerade auf dem Land Nachholbedarf und spricht sich für Deregulierung im Baubereich aus.

Monika Scherrer, wo ist der grösste Hebel in den Gemeinden, um die Berufstätigkeit von Müttern zu fördern?

Stehen in den Gemeinden finanzierbare familienergänzende Betreuungsangebote wie Kindertagesstätten (Kitas) und Tagesstrukturen zur Verfügung, wird Müttern und Vätern die Berufstätigkeit erleichtert – es geht um beide Elternteile. Der grösste Hebel sind Kitas und deren ergänzende Betreuungsangebote.

Degersheim liegt bei den Betreuungsangeboten unter den «Top Five» im Kanton. Wie gelang das, was tun Sie?

Seit über fünfzehn Jahren betreiben wir eine gemeindeeigene Kita. Das ist unüblich für eine Gemeinde mit 4000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Zudem arbeitet die Gemeinde Degersheim mit dem Verein Tagesfamilien zusammen, der die Kita ergänzt. Wir gingen früh voraus. Es war ein Standortvorteil. Schon damals gab es Anschubfinanzierung. Unsere Kita hat einen guten Ruf und wird geradezu überrannt.

Trotzdem sind die Kosten tiefer als anderswo. Wie schaffen Sie das?

Bei hoher Auslastung schlagen sich die einkommensabhängigen Tarife positiv auf das Gesamtergebnis nieder. Da die Kita von der Gemeinde betrieben wird, nutzen wir Verwaltungsressourcen, was zu Einsparungen in der Administration führt. Im Kanton St.Gallen

werden aktuell zusätzliche Abzüge bei den Tarifen für die Eltern diskutiert. Der Vorschlag setzt auf vorhandene Strukturen in den Gemeinden, um die neuen Mittel möglichst nahtlos ins bestehende System einzufügen und eine zweckmässige Verteilung zu ermöglichen.

Im nationalen Vergleich hat die Ostschweiz noch Luft nach oben. Wo herrscht der grösste Handlungsbedarf?

Im ländlichen Raum. Städte haben fast ausnahmslos genügend Betreuungsplätze. An der Flexibilität der Angebote können aber auch sie noch arbeiten.

Deregulierung ist ein Ansatz zum Ausbau des Angebots. Welche Möglichkeiten sehen Sie bei der Kinderbetreuung?

Fürs Wohl der betreuten Kinder sind Regeln wichtig. Dennoch ist im baulichen Bereich oder bei der Ausgestaltung der Räume eine Lockerung angebracht. Hier gibt es fragliche Vorschriften. Deren Deregulierung könnte positive Auswirkungen auf den Ausbau des Angebots haben.

Die IHK schlägt «Taktstundenpläne» vor, also die stufen-, gemeinde- und kantonsübergreifende Abstimmung von Blockzeiten. Welche Effekte erwarten Sie davon für Mehrkinderfamilien?

Blockzeiten am Vormittag sind seit Jahren umgesetzt. Sie stellen sicher, dass Kinder

vormittags auch beschult werden, wenn Lehrperson ausfallen. Gemeinde- oder kantonsübergreifende «Taktstundenpläne» wären nicht per se falsch, aber eine organisatorische Herausforderung – etwa bei Schülertransporten mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Sie widmenen eine Zeit ganz Ihrer Familie mit drei Kindern – bis zum beruflichen Teilzeit-Wiedereinstieg. Wünschen Sie sich mehr Betreuungsangebote?

Die Möglichkeit, dass Väter Teilzeit arbeiten, existierte damals kaum. Betreuungsstrukturen wären hilfreich gewesen. Ob sie Einfluss auf meine Laufbahn gehabt hätten, ist schwer zu sagen. Ich hatte mich in der Familienzeit ehrenamtlich engagiert. Das fehlt heute oft. Alles hat Vor- und Nachteile.



Monika Scherrer, Gemeindepräsidentin Degersheim

IHK-Positionen im Dialog – mit Schulleitungen

Taktstundenplan: einheitliche Öffnungszeiten an Schulen?



Markus Bänziger
IHK-Direktor

Stundenpläne variieren je nach Schulstufe, Schulgemeinde und Kanton. Die Präsenzzeiten für Schulkinder ändern von Jahr zu Jahr, von Stufe zu Stufe – mit hohem Planungs- und Koordinationsaufwand für erwerbstätige Eltern. Für Arbeitgeber sind sie zeitlich nur begrenzt verfügbar. Die IHK St.Gallen-Appenzell fordert nun den Taktstundenplan: verlässliche, klare «Öffnungszeiten» an Ostschweizer Schulen. Markus Bänziger diskutierte die Idee mit Schulleitungen.

Janine Haltiner und Samuel Bernet, was halten Sie ganz allgemein von der Fremdbetreuung von Kindern im Schul- oder Vorschulalter?

Samuel Bernet: Die Ausgestaltung der Kinderbetreuung ist eine Glaubensfrage. Es gibt kein «richtig oder falsch», ob bei Kinderbetreuung durch Familienmitglieder oder Externe – die Gesellschaft muss darauf Antworten finden. Heisst sie Fremdbetreuung, müssen entsprechende Angebote geschaffen werden – von den Gemeinden und der Wirtschaft. Sie ist auf qualifizierte Leute angewiesen und will dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Das gibt es nicht zum Nulltarif, und der Staat kann es nicht alleine tragen. Letztlich ist auch die Politik gefordert.

Janine Haltiner: Wichtig ist, die Betreuung durch Eltern nicht gegen Fremdbetreuung auszuspielen. Man kann nicht pauschal sagen, welches Angebot in welchem Umfang sinnvoll ist: Je nach Kind und Familiensituation ist ein gutes Verhältnis von Eigen- und Fremdbetreuung anders. Frühe Fremdbetreuung kann Sinn machen, wenn zu Hause keine Landessprache gesprochen wird. Das kann die Integration unterstützen.

Die IHK fordert den Taktstundenplan an Schulen. Die Idee: einheitliche Stundenpläne im funktionalen Raum Ostschweiz.

Samuel Bernet: Auf den ersten Blick wirkt das reizvoll. Für erwerbstätige Eltern wäre es eine Entlastung. Aus Sicht der Schule könnte

man die Idee diskutieren: Der Unterricht begänne um halb neun, der Mittag wird gestrafft, und dann wird etwas später in den Nachmittag hinein unterrichtet. Kompaktstundenpläne, wie sie andere Länder bereits kennen, liegen im Trend. Die Frage ist: Wie schnell entwickelt er sich? Greift unsere Gesellschaft ihn auf? Eine Tendenz in Richtung Ganztageschule ist bereits erkennbar.

Janine Haltiner: Ein harmonisierter Stundenplan hätte seine Vorteile. Bereits heute kennen viele Kantone verbindliche Blockzeiten am Vormittag, normalerweise von acht Uhr bis ungefähr mittags. Deren Einführung ging aber ein langer politischer Prozess voraus.

Es bedürfte grosser Änderungen, um Unterrichtszeiten in unserem föderalistischen Schulsystem weiter zu harmonisieren.

Samuel Bernet: Der Kanton St. Gallen überlässt den Gemeinden relativ viel Kompetenzen bei Schulen. Das ist sinnvoll, da grosse Städte andere Anforderungen ans Bildungssystem haben als kleine ländliche Gemeinden. Eine Harmonisierung, nur schon der Unterrichtszeiten, wird so aber erschwert. Man denke an Frei- und Wahlfächer oder individuelle Schwerpunkte an Oberstufen.

Zudem haben die Schulstufen unterschiedliche Unterrichtszeiten.

Der Taktstundenplan

Der Taktstundenplan sichert in der Kernregion Ostschweiz einheitliche Unterrichts-, Betreuungs- und Präsenzzeiten an der Volksschule – vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe I. Der Taktstundenplan umfasst ein Zeitfenster von sieben Stunden, von 8.30 bis 15.30 Uhr. In diesem Zeitfenster finden die Unterrichtsblöcke, Pausen, Mittagspausen sowie schulerfüllende Angebote wie Musik- und Nachhilfeunterricht, Talentförderung sowie Vereinssport statt. Schulkreise können Schul- und Angebotszeiten ausdehnen, die Taktstunden sind aber unterbruchsfrei sicherzustellen. Regelschulbeginn ist mit 8.30 Uhr später, was aus neurobiologischer Sicht insbesondere in der Sekundarstufe I für Jugendliche in der Pubertät entlastend sein kann. Mittagspausen sind kürzer. Erwerbstätige Erziehungsberechtigte können sich während sieben Arbeitsstunden auf eine vollständige Kinderobhut aller Altersgruppen zwischen 5 und 15 Jahren verlassen – und so eine langfristig ausgerichtete Erwerbstätigkeit annehmen. Unternehmen der Kernregion Ostschweiz können für die grosse Mehrzahl der Angestellten mit dem Privatleben kompatible Standardarbeitsmodelle anbieten.

Arbeitszeiten und Spesen mobil erfassen



Janine Haltiner ist Schulleiterin des Primarschulkreises Niederteufen. Samuel Bernet leitet die Oberstufenschule Steig in Rorschacherberg. Beide sind zudem erwerbstätige Eltern.

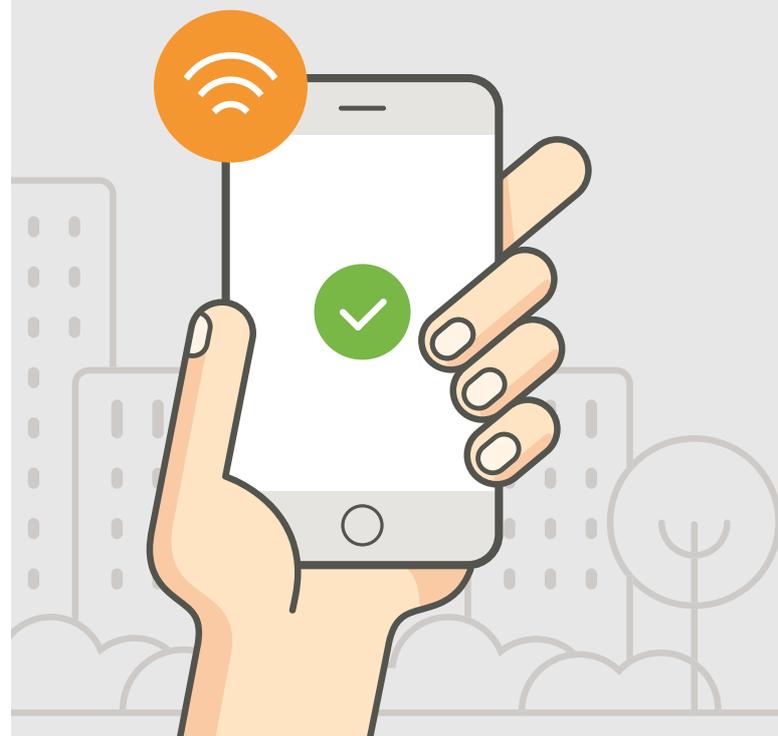
Janine Haltiner: Genau! Die Zahl der Unterrichtslektionen variiert je nach Stufe. In den ersten beiden Schuljahren wird in der Regel nur an zwei Nachmittagen unterrichtet. Später steigt die Anzahl Lektionen, und die Unterrichtszeit erhöht sich. Würde man verbindliche Anwesenheitszeiten festlegen, müsste man berücksichtigen, dass die Klassen unterschiedliche Unterrichtszeiten haben.

Auch die Gesellschaft müsste umdenken.

Samuel Bernet: Mit historischem Blick aufs Schweizer Schulsystem wäre diese Veränderung eine kleine Bildungsrevolution. Es bräuhete Anpassungen in vielen Lebensbereichen, wenn die Kinder über Mittag in der Schule blieben und abends später nach Hause kämen. Auserschulische Aktivitäten wie Sport, Musik oder andere Freizeitbeschäftigungen müssten komplett umorganisiert werden – sie finden heute oft am frühen Abend statt. Eine weitere Herausforderung bildeten die zwölf Wochen Schulferien; die meisten Arbeitnehmenden haben vier Wochen Ferien. Wie könnte während Schulferien ein bedarfsgerechtes Angebot gewährleistet werden?

Es muss also noch viel getan werden für einen ganzheitlichen Taktstundenplan. Wo sehen Sie Anknüpfungspunkte für Harmonisierungen?

Janine Haltiner: Denkbar wäre, in einem ersten Schritt jene Nachmittage zu vereinheitlichen, an denen alle Kinder Schule haben – also zwei Nachmittage pro Woche. Das bräuhete bereits eine wesentliche Entlastung erwerbstätiger Eltern. Auch Tagesschulen wären möglich, also die ganzheitliche Kinderbetreuung während der Schul- und Mittagszeit. In der Stadt Zürich bestehen bereits Pilotprojekte: Bis 2025 sollen dort alle als Tagesschulen geführt werden. Dabei wird die Teilnahme grundsätzlich erwartet, die Eltern können ihre Kinder aber abmelden. In der Ostschweiz könnten die Schulen beispielsweise an bestimmten Wochentagen als «Tagesschulen» geführt werden.



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

Familienergänzende Angebote und externe Kinderbetreuung

Grand Resort Bad Ragaz lockt Fachkräfte mit Kita ins Taminatal



Jan Riss
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter

Sandra Gujan, mit regionalen Partnern* initiierten Sie die «Kinderwelt Tamina». Kürzlich wurde die erste von zwei Kindertagesstätten eröffnet. Ihr erstes Fazit?

Der Start ist gelungen. Kinder und Team lebten sich gut ein. Die Eltern sind begeistert von der Flexibilität, den grosszügigen Räumen und der Betreuungsqualität. Nun arbeiten wir weiter am Auf- und Ausbau des Standorts Pfäfers und kümmern uns um die Bewilligungen für den Standort Bad Ragaz, der im Herbst 2020 eröffnet werden soll.

Welche Beweggründe führten zu diesem Engagement?

Hauptsächlich die 1 200 Arbeitsplätze der drei grossen Arbeitgeber – des Grand Resorts, der Kliniken Valens und der Psychiatrischen Dienste Süd –, die alle mit Herausforderungen in der Rekrutierung von Fachkräften konfrontiert sind. Eine umfassende Kinderbetreuung fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So locken wir Arbeitskräfte in die Region und erhöhen die Loyalität der Mitarbeitenden. Zu einer attraktiven Standort- und Wohngemeinde mit starken Arbeitgebern gehört heute eine umfassende, professionelle und flexible Kinderbetreuung.

Sandra Gujan ist Director of Human Resources im Grand Resort Bad Ragaz und engagiert sich als Vorstandsmitglied im Verein «Kinderwelt Tamina».

Bis vor Kurzem gab es im Taminatal keine familienergänzende Kinderbetreuung. Die herausfordernde Rekrutierung von Fachkräften und der Bedarf an flexiblen Angeboten veranlassten das Grand Resort Bad Ragaz, selbst tätig zu werden. Personalleiterin Sandra Gujan blickt auf einen aufwendigen, aber gelungenen Kitastart zurück.

Viele sehen darin eine Staatsaufgabe. Sie nicht?

Der Staat kann nicht alles regeln, und es würde zu lange dauern, bis ein System eingeführt wäre. Unternehmen können schneller auf die eigenen Bedürfnisse reagieren und Anpassungen vornehmen. Der Staat ist zu träge für ein dynamisches und gleichermassen hochagiles Unternehmerumfeld. Ich bin der Auffassung, Unternehmen ab einer gewissen Grösse sollten eigene oder im Verbund mit anderen Firmen Kitaplätze bereitstellen.

Das wirft die Frage nach der geeigneten Organisationsform auf.

Wir wählten mit dem Verein «Kinderwelt Tamina» den Weg einer gemeinnützigen Institution. Der Vorstand besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der drei Arbeitgebenden,



den zwei Gemeinden und Privatpersonen, die unentgeltlich arbeiten. Unser Ziel ist es, dem Bedürfnis nach familienergänzender Betreuung mit tragbaren, aber kostendeckenden Tarifen zu entsprechen. Gleichzeitig ist uns der soziale Gedanke wichtig, weshalb wir die Tarife einkommensabhängig gestalten.

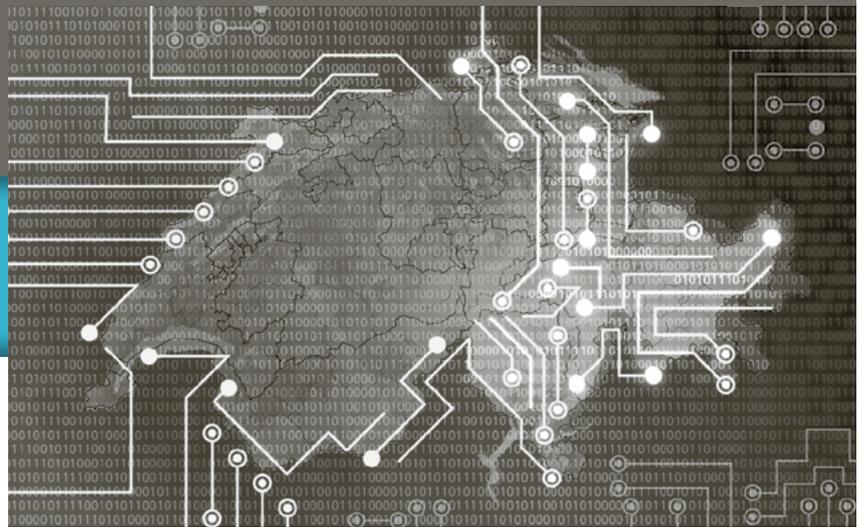
Was waren die grössten Herausforderungen bis zur Kitaeröffnung?

Die Konzeptarbeiten sind sehr umfangreich und aufwendig, um die Betriebsbewilligung vom Amt für Soziales zu erhalten.

Viele Private schreckt dieser Initialaufwand ab. Zudem brauchen Unternehmen eine gewisse Grösse für Kitas.

Alleine könnten wir dieses Angebot niemals stemmen. Die Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmen ermöglicht dank des hohen Auslastungsgrads auch grosszügige Öffnungszeiten und somit ein hohes Mass an Flexibilität. Auf diese sind wir in der Hotellerie und Gastronomie besonders angewiesen: Viele unserer Mitarbeitenden erhalten ihren Arbeitsplan jeweils zwei Wochen im Voraus. Deshalb ist die flexibel und stundenweise buchbare Kinderbetreuung für sie sehr hilfreich.

* Das Grand Resort Bad Ragaz initiierte die «Kinderwelt Tamina» gemeinsam mit den Kliniken Valens und den Psychiatrischen Diensten Süd (Klinik St. Pirminsberg), unterstützt von den Gemeinden Pfäfers und Bad Ragaz.



SECURITY

ICT-Konferenz 2020

ICT – Make or Buy?

mit

- Michèle Mégroz, CEO, CSP AG
- Heini O. Seger, Co-Founder & Chairman, tomsfive AG
- Prof. Dr. Guido Schuster, Institutspartner ICOM & Leiter MRU SAC, HSR Rapperswil
- Prof. Dr. Siegfried Handschuh, Full Professor of Data Science, Universität St.Gallen
- Stefan Zimmermann, Leitung Digital, Galledia Group AG

Mit dem Anlass werden ausdrücklich nicht nur Informatik-Spezialisten angesprochen, sondern alle Unternehmen, die sich für die Chancen der Digitalisierung interessieren.

Mittwoch, 19. Februar 2020, 17.00 – 19.00 Uhr
Pfalzkeller, Klosterhof, St.Gallen

ARTIFICIAL
INTELLIGENCE &
MACHINE
LEARNING

TOOLS

www.ict-konferenz.ch



IHK
St.Gallen
Appenzell

Flexible Arbeitsmodelle

Viterma – Lebensqualität als Leidenschaft



Jan Riss
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter

Das österreichisch-schweizerische Familienunternehmen Viterma hat den Markt für Badsanierungen revolutioniert. Dank ausgeklügeltem 24-Stunden-Badrenovationskonzept und branchenunüblichem Franchisesystem konnte das Unternehmen seit der Gründung vor knapp 15 Jahren über 18 000 Bäder sanieren. Trotz rasanten Wachstums steht der einzelne Mensch im Zentrum. Dies äussert sich im Arbeitsalltag, zuweilen aber auch in einzigartigen Ansätzen.

«Unsere Leidenschaft ist es, die Lebensqualität unserer Kunden und Wegbegleiter nachhaltig zu verbessern», erklärt Geschäftsführer Marco Fitz das übergeordnete Ziel von Viterma – und präzisiert sogleich, dass als Wegbegleiter explizit auch die Mitarbeitenden gesehen werden. Dieser Leitsatz, «better life» genannt, vereinigt Werte wie Ehrlichkeit und Offenheit, Respekt und Vertrauen sowie Freude und Begeisterung. Bei Viterma sind

dies keine Floskeln – diese Werte werden aktiv gelebt.

Punktekonto und die «Big Five»

Beispielhaft zeigt dies die «Better Life Creditcard». Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter verfügt bei Viterma über ein jährliches Punkteguthaben, das zu Leistungen ausserhalb des Lohngefüges berechtigt. So können Punkte für Massagen, einen Bügelservice

oder Autoreinigungen eingesetzt werden. Gemäss Fitz nutzen zahlreiche Viterma-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter solche Angebote, um bewusst Zeit mit der Familie verbringen zu können. Diese Auszeiten würden sehr geschätzt, die grundlegende Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde jedoch eher über flexible Arbeitsmodelle und die «Big Five» geregelt. Darunter werden beim Unternehmen mit Zentrale in Thal die Lebensziele jedes und jeder Einzelnen verstanden. Viterma sieht sich in der Verantwortung, seinen 300 Mitarbeitenden – ohne Franchisenehmer sind es deren 130 – einen Rahmen zu bieten, der die Erreichung dieser Ziele ermöglicht und unterstützt.

«Life-Life-Balance»

Da die «Big Five» individuell und abhängig von der jeweiligen Lebensphase sind, werden sie in jedem Jahresgespräch thematisiert. Die Orientierung an den Lebenszielen der einzelnen Mitarbeitenden ermögliche es, eine gemeinsame, langfristige Perspektive einzunehmen, sagt Fitz. Von dieser «Life-Life-Balance», wie das Zusammenspiel von Privatleben und Beruf bei Viterma bezeichnet wird, profitieren letztlich alle.



Das Engagement für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Viterma mit Geschäftsführer Marco Fitz bereits zahlreiche Auszeichnungen eingebracht.



Flexible Arbeitsmodelle

SFS Group – mit kleinen Schritten zum Erfolg



Jan Riss
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter

Ende August wurde die SFS Group mit Hauptsitz in Heerbrugg mit dem «Swiss Arbeitgeber Award 2019» ausgezeichnet. In der Kategorie Grossunternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten belegt das Industrieunternehmen unter anderem dank hoher Mitarbeiterzufriedenheit im Bereich «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» den ersten Platz.

Ob in Autos, in Smartphones oder in Flugzeugen: Präzisionsformteile und mechanische Befestigungssysteme von SFS stehen für Qualität in den verschiedensten Endprodukten. Getreu dem Leistungsversprechen «Inventing success together» setzt das Unternehmen dabei auf das Engagement der Mitarbeitenden. Ein optimales Arbeitsumfeld ist dafür entscheidend.

Grundhaltung auf Führungsebene

Dass die rund 10 000 Beschäftigten bei SFS auf ein optimales Arbeitsumfeld treffen, bestätigt das wiederholt gute Abschneiden am «Swiss Arbeitgeber Award». Gemäss Sonja Späth, Head of Corporate HR bei der SFS

Group, ist gerade die Bewertung der befragten Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorzuheben: Mit einer Zufriedenheitsquote von 80 Prozent liegt das Unternehmen in diesem Bereich sieben Prozentpunkte über dem Branchendurchschnitt. «Dazu geführt hat eine Vielzahl unterschiedlicher Massnahmen», sagt Späth. Denn: In einem Industrieunternehmen mit Produktion und Schichtarbeit einerseits und Dienstleistungen im Handel andererseits seien Flexibilität und Vielseitigkeit gefragt. So verweist Späth auf Massnahmen wie grosszügige Gleitzeitbedingungen (wo immer möglich), Vaterschaftsurlaub sowie die finanzielle und organisatori-

sche Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Entscheidend bei einem Unternehmen von dieser Grösse sei auch die Grundhaltung auf der Geschäftsführungsebene. SFS profitiere hier von der Familienunternehmen-DNA, die fest verankert sei und aktiv gelebt werde.

Offen sein für individuelle Lösungen

«Letztlich führt aber selbst in einem grossen Industrieunternehmen kein Weg an individuellen Lösungen vorbei, da jede und jeder etwas anderes als vorteilhaft bewerte», weiss Späth. Unabdingbar seien dabei die gelebte Nähe zur oder zum Mitarbeitenden sowie ein aktiver Bedürfnisaustausch im Team, wo Organisation und Prozesse letztlich geregelt und umgesetzt werden müssten. Späth betont dabei die Bedeutung einer im Grundsatz offenen, positiven Einstellung gegenüber den Anliegen der Mitarbeitenden. Das Unternehmen profitiere über die gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität ebenfalls von diesem Ansatz. Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit von zwölf Jahren bewertet Späth als sehr erfreulich. Zudem könnten sich familienfreundliche Massnahmen positiv auf die Personalrekrutierung auswirken. Mit Blick in die Zukunft rechnet Späth damit, dass das Employer Branding und somit auch familienfreundliche Massnahmen an Bedeutung gewinnen werden.



*Sonja Späth,
Head of Corporate HR,
SFS Group: «Es gibt keine
Standardlösungen.
Darum versuchen wir,
individuelle Lösungen zu
finden und nahe am
Mitarbeitenden zu sein.»*

Foto: leaderdigital.ch

Familienplattform Ostschweiz

Gemeinsame Initiative von öffentlicher Hand und Firmen



Samira Ciraci
Kommunikation

Die Familienplattform Ostschweiz hat sich überregional als Anlaufstelle für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert: Beraten werden Arbeitnehmende auf der Suche nach Betreuungsangeboten und Unternehmen als attraktive Arbeitgebende.

Der Verein «Familienplattform Ostschweiz» (FPO) setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und berät Arbeitgebende und Arbeitnehmende ihrer Mitgliederunternehmen zu diesem Thema. Die Beratung erfolgt hauptsächlich über die Website und persönlich über die Geschäftsstelle.

Betreuung finden

Familien werden bei der Suche nach Betreuungsangeboten für Kinder und Senioren unterstützt. Mit einem einfachen Suchprogramm finden berufstätige Eltern Informationen zu Betreuungsmöglichkeiten in ihrer Wohngemeinde. Dazu gehören Kinderkrippen, Randzeitenbetreuungen, Altersheime, Mittagstische und vieles mehr. Das Suchprogramm deckt dabei viele unterschiedliche Informationen ab – von der geeigneten Betreuungsform, über Kostenübersichten bis hin zu Downloads mit Formularen, Vorlagen und Links. Die Geschäftsstelle gibt ausserdem Auskünfte zu Erziehung und Schule und berät in Sachen Familienbudget und finanzielle Unterstützung.

Vereinbarkeits-Check

Neben der Suchmaschine und der persönlichen Beratung bietet die FPO ihren Mitgliedern auch einen «Vereinbarkeits-Check» an, der untersucht, inwieweit die Vereinbarkeit von Arbeit mit anderen Lebensbereichen gegeben ist. Diesen Test hat der Verein zusam-

men mit dem Amt für Gesundheitsvorsorge ZEPRA des Kantons St. Gallen entwickelt. Er ermöglicht Unternehmen, die Qualität der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen im eigenen Betrieb zu testen. Darüber hinaus hilft die Familienplattform nach Auswertung des Tests bei einer Optimierung der Vereinbarkeit und erarbeitet zusammen mit dem Unternehmen Verbesserungsvorschläge.

Steigende Nachfrage

Die FPO ist in enger Zusammenarbeit von Wirtschaft und öffentlicher Hand entstanden. Daran beteiligt waren die Wirtschaft Region St. Gallen (WISG), die Stadt St. Gallen, der Kanton St. Gallen (Lotteriefonds) und Unternehmen der Region St. Gallen. Zu Beginn wurde die Plattform durch die WISG betreut, 2006 wurde dann der Verein «Familienplattform Ostschweiz» gegründet, um der regionalen Ausweitung Rechnung zu tragen. Heute erstrecken sich die Angebote über die Kantone St. Gallen, Thurgau, Appenzell Auser- und Innerrhoden, Glarus und das Fürstentum Liechtenstein.

«Die Anfragen nahmen im letzten Jahr weiter zu. Das zeigt, wie wichtig das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist», sagt FPO-Geschäftsführerin Corinne Indermaur. Die meisten Anfragen und Beratungen drehen sich um die Kinderbetreuung. Aber auch das Thema Altersbetreuung gewinnt weiter an Bedeutung und werde aufgrund der de-

mografischen Entwicklung noch zunehmen. Deswegen werden die Angebote laufend aktualisiert und ergänzt.

Mitglieder als attraktive Arbeitgebende

Um tiefere Einblicke in die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in der Ostschweiz zu erhalten und die Bedürfnisse der Eltern abzuholen, führt die FPO auch verschiedene Umfragen durch. So im letzten Jahr zum Thema Vaterschaftsurlaub, bei dem rund 170 Unternehmen aus der Ostschweiz mitgemacht haben.

Christof Stürm, Präsident des Vorstands der FPO, erachtet es als besonders wichtig, dass die Ostschweiz beim Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» attraktiv ist. Mitarbeitende, die vor oder in einer solchen Herausforderung stehen, oder neu zu gewinnende Mitarbeitende schätzen seiner Meinung nach Arbeitgeber, die Verständnis für die Vereinbarkeit zeigen und sich aktiv dafür einsetzen. Ein erster Schritt dahin ist die Mitgliedschaft bei der FPO.



www.familienplattform-ostschweiz.ch



Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kanton St. Gallen

Bestehende Angebote stärken



Michael Götte
Leiter kantonale Politik

Der Kanton St. Gallen diskutiert Massnahmen, um den Fachkräftemangel zu entschärfen und die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. Aktuell wird ein Gesetz vernehmlasst, um die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung zu fördern.

Was plant der Kanton St. Gallen, um bei familien- und schulergänzenden Angeboten eine verantwortungsvolle Rolle zu übernehmen? Dem gingen wir vor einem Jahr im IHKfacts* nach und zeigten auf: Ostschweizer Kantone haben Handlungsbedarf. Zeit für eine Zwischenbilanz!

Rückblick

Der St. Galler Kantonsrat beauftragte die Regierung 2016, Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen vorzuschlagen. Gefordert wurde auch, Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen. Der Regierungsbericht mit acht Handlungsempfehlungen wurde vor mehr als einem Jahr im Parlament beraten und umfasst:

- Verstärkung der Subventionierung
- Handreichungen an die Gemeinden
- Sensibilisierung
- Förderung von Tagesstrukturen (inkl. Tagesfamilien)
- Monitoring
- Neue Finanzhilfen des Bundes
- Senkung von Schwelleneffekten
- Rahmenbedingungen für Praktikumsplätze

Gesetzesentwurf in Vernehmlassung

Wie sieht der aktuelle Stand aus? Bekanntermassen mahlen die politischen Mühlen langsam. Ein Jahr nach Verabschiedung des Berichts sind noch keine Massnahmen umgesetzt. Allerdings gab es Parallelen zwischen dem Regierungsbericht, der Initiative «Familien stärken und finanziell entlasten» und der kantonalen Umsetzung der Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), die umgesetzt wird, um Unternehmen zu entlasten und die AHV zu stärken.

So hat die Regierung einen Gesetzesentwurf zur Förderung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in die Vernehmlassung geschickt.

Fünf Millionen für bestehende Strukturen

Das Gesetz sieht vor, familien- und schulergänzende Angebote mit zusätzlichen fünf Millionen Franken zu fördern. Der Entwurf setzt auf vorhandene Strukturen in Gemeinden. Für die Verteilung der Kantonsbeiträge auf die Gemeinden ist deren Anteil an Kindern bis zwölf Jahre ausschlaggebend. Die Gemeinden geben die Kantonsbeiträge an die Institutionen der Kinderbetreuung beziehungsweise direkt an die Eltern weiter. Dieses Fördersystem soll eine pragmatische und zweckmässige Verteilung der Beiträge ohne hohen administrativen Aufwand gewährleisten. Sie werden vollständig und flächendeckend in die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung investiert. Damit verbunden, wird auch die Sensibilisierung in den Gemeinden vorangetrieben.

Wirtschaft als Taktgeberin

Weitere Massnahmen werden aktuell bearbeitet und hoffentlich rasch umgesetzt. Aus politischer Sicht ist es weiterhin wichtig, dass die Wirtschaft aufzeigt, wo dringender Handlungsbedarf besteht, und dass sie sich an der Problemlösung beteiligt.

*Der Artikel ist unter dem Titel «Herausforderung Kinderbetreuung» im IHKfacts 4/2018 erschienen und auf ihk.ch zu finden..



Rückblick auf die eidgenössischen Wahlen

Nun ist klares Handeln gefragt



Markus Bänziger
IHK-Direktor

Nach den Wahlen wartet die politische Arbeit: Auf Bundesebene erfordern die Dossiers Altersvorsorge und EU-Beziehungen klares Handeln für die Wirtschaft. Die Ostschweiz kann dabei auf eine wirtschaftsfreundliche Vertretung zählen. Die IHK-Zukunftsagenda bietet den Orientierungsrahmen.

Einmal mehr haben Ostschweizerinnen und Ostschweizer eine Mehrzahl wirtschaftsfreundlicher Vertreterinnen und Vertreter nach Bern bestellt. Die IHK St. Gallen-Appenzell steht für einen starken Wirtschaftsstandort und attraktiven Lebensraum Ostschweiz ein. Die Kernregion Ostschweiz profitiert aber nur von einer hohen Standortattraktivität, wenn sich die Schweiz insgesamt als Wirtschaftsstandort und -raum behauptet. Dazu besteht in zahlreichen Dossiers Handlungsbedarf.

Zukunftsagenda zur Orientierung

In einem langen und zähen Wahlkampf forderten und überboten sich viele Kandidatinnen und Kandidaten gegenseitig mit Ideen, Positionen, Lösungen, aber auch verbalen Allgemeinplätzen, Selbstverständlichkeiten und Angriffen. Eine Gemeinsamkeit aller nun gewählten Ostschweizer Parlamentsmitglieder wurde dabei zutage gefördert: Alle wollen sich in Bern unermüdlich für eine starke und lebenswerte Ostschweiz einsetzen.

Für eine solche Ostschweiz bietet die Zukunftsagenda der IHK St. Gallen-Appenzell und der IHK Thurgau den Parlamentsmitgliedern einen übersichtlichen, klaren und breit anerkannten Ziel- und Orientierungsrahmen. Das letzte IHKfacts porträtierte Kandidierende mit Wirtschaftshintergrund; sieben davon schafften es nach Bern. Alle stellten in Aussicht, sich dort für die Ostschweiz und explizit für die IHK-Zukunftsagenda einzusetzen. Darin enthalten sind Schlüsselprojekte für einen starken Standort Ostschweiz, die auf nationaler Ebene konsequentes Vorgehen verlangen: Ob RhySearch oder Innovationspark Ost für einen starken Innovationsstandort, ob Kapazitätsausbau am Bahnhof Winterthur oder der Zubringer Appenzellerland

in der Mobilitätspolitik – in zahlreichen Dossiers gibt es aus Ostschweizer Sicht viel zu tun.

Ende des Reformstaus ist unerlässlich

In der vergangenen Legislatur kamen zentrale wirtschaftspolitische Dossiers nur schleppend voran. Einzig die Unternehmenssteuerreform konnte – mit grossen Eingeständnissen – in letzter Minute gerettet werden. Zwei zentrale Herausforderungen verharren im Stillstand: Altersvorsorge und EU-Beziehungen. Die Alterung der Gesellschaft – der demografische Wandel – führt zur sich akzentuierenden Belastung junger Generationen zugunsten der Pensionsbezüger. Die Schweizer Bevölkerung weiss um die sich zuspitzende Schieflage der Altersvorsorgewerke AHV und BVG – lange Zeit internationale Vorzeigeleistungen der Schweiz. Nachhaltige Lösungen können nur mit massgeblicher Verlängerung der Spardauer und -höhe und damit der Arbeitsdauer erzielt werden. Die Schweiz – insbesondere die Ostschweiz mit ihrem überdurchschnittlichen Exportanteil – braucht attraktive Marktzugänge. Schweizer Exporteure, ob Grossunternehmen oder die in der Ostschweiz starke KMU-Industrie, benötigen langfristig rechtssicheren Zugang zum wichtigsten Marktplatz: der Europäischen Union. Das bezüglich Altersstruktur, Geschlecht und politischer Gesinnung teilweise neu zusammengesetzte Parlament hat die Chance, die mit Reformstau gebrandmarkte Legislatur 2015 bis 2019 zu überflügeln. Nachhaltigkeit im Umgang mit der Umwelt ist wichtig, Nachhaltigkeit verdienen aber auch das Dossier Altersvorsorge und die Klärung des Verhältnisses zu Europa. Die Ostschweizer Delegation kann Brücken schlagen und Akzente setzen.

SFS

**Inventing
success
together**

www.sfs.ch

Rätsel N°7

Legen Sie 2 Linien um,
sodass sich 2 Vierecke
ergeben.



Wir lieben anspruchsvolle Aufgaben und finden clevere
Lösungen. Fordern Sie uns heraus! egeli-informatik.ch,
+41 71 221 12 42

Software-Lösungen.
Einfach. Clever.

 **EGELI**
informatik

 **victoriadruck**
Ihr Partner im Rheintal



mit Ideen und persönlicher Beratung

Hauptstrasse 63 | 9436 Balgach | Tel. 071 722 21 54 | www.victoriadruck.ch



Wie beurteilen Sie die Geschäftslage?

NOVEMBER 2019



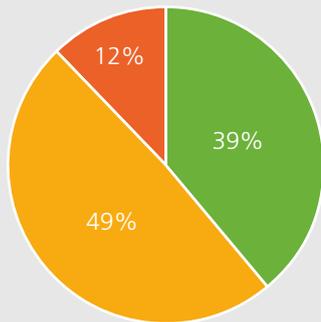
AUGUST 2019



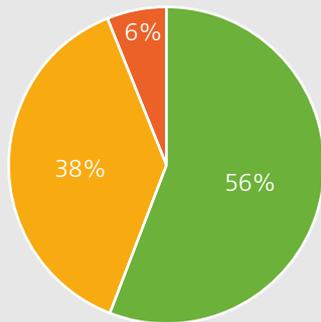
APRIL 2019



Beurteilung der Geschäftslage nach Sektoren

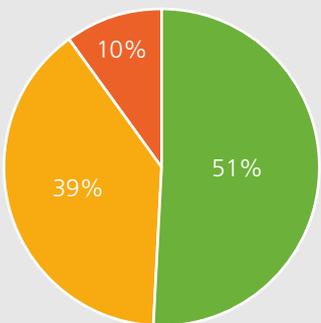


2. Sektor

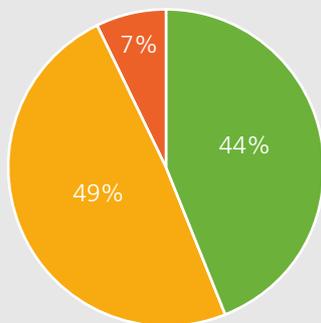


3. Sektor

Beurteilung der Geschäftslage nach Unternehmensgrösse



bis 50
Mitarbeiter



über 50
Mitarbeiter

Wie beurteilen Sie die Geschäftserwartungen?

NOVEMBER 2019



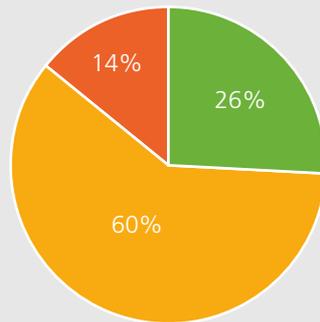
AUGUST 2019



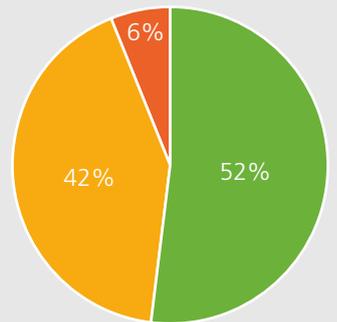
APRIL 2019



Beurteilung der Geschäftserwartungen nach Sektoren

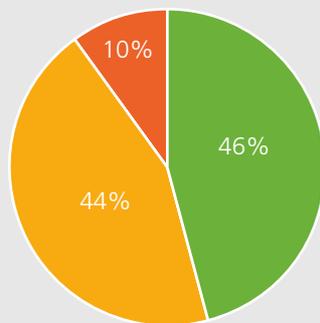


2. Sektor

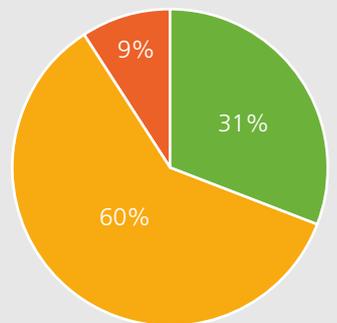


3. Sektor

Beurteilung der Geschäftserwartungen nach Unternehmensgrösse



bis 50
Mitarbeiter

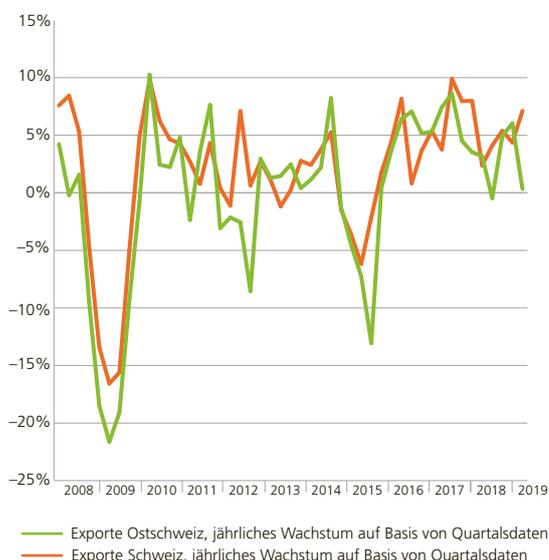


über 50
Mitarbeiter

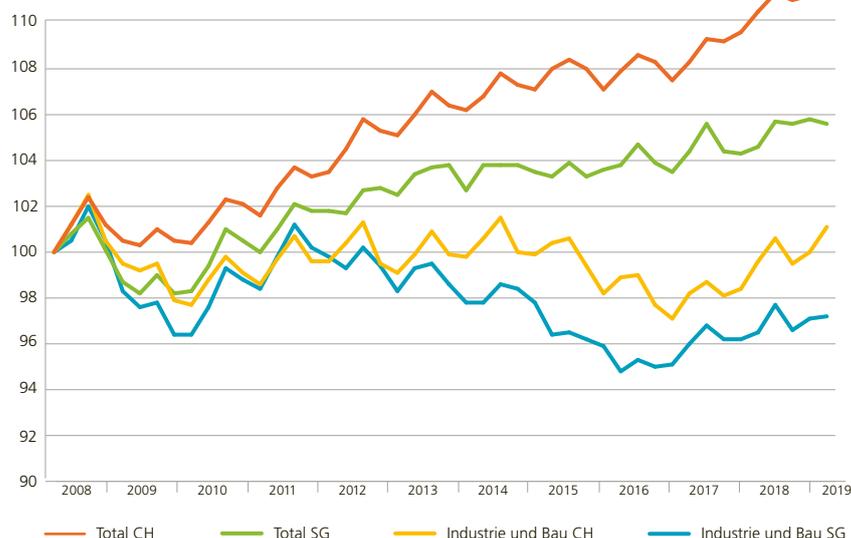
■ gut ■ befriedigend ■ schlecht

Quelle: Konjunkturumfrage auf www.ihk.ch

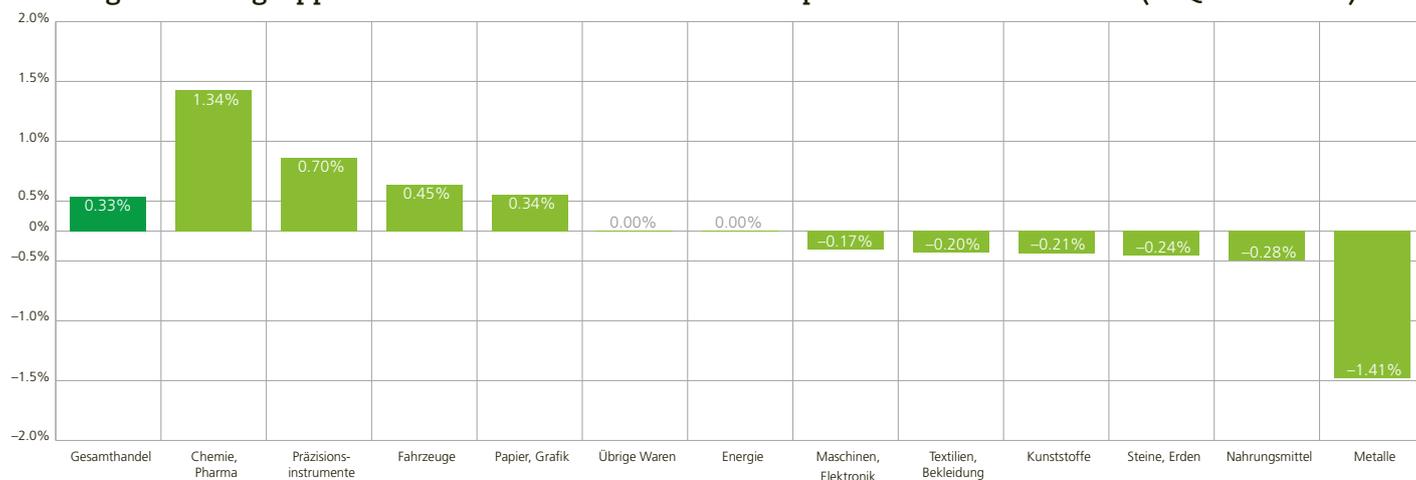
Wachstum der Exporte Schweiz und Ostschweiz



Entwicklung der Beschäftigung Schweiz und Kanton St. Gallen



Beitrag der Gütergruppen an das Wachstum des Gesamtexports aus der Ostschweiz (3. Quartal 2019)



Stagnation bei Exporten

Die konjunkturelle Lage hat sich im dritten Quartal weiter verschlechtert. Der Saldo von positiven zu negativen Einschätzungen beträgt bei der Konjunkturmfrage zwar noch relativ hohe 39%, in der Industrie allein noch 29%. Bei den Erwartungen liegt der Saldo in der Industrie allerdings nur noch bei 12% und nähert sich damit weiter dem Nullwert. Erfreulich sind die Werte dagegen nach wie vor in den Dienstleistungen – mit einem Saldo von rund 50% bei Lage und Erwartungen. Die Eintrübung bei der Industrie wird durch die Exportzahlen bestätigt. Insgesamt resultierte noch ein leicht positives Wachstum, getragen von Chemie und Pharma, Präzisionsinstrumenten und Fahrzeugen. Bei den beiden wichtigsten Gütergruppen, Maschinen und Elektronik sowie Metallen, musste dagegen ein Rückgang verzeichnet werden. Ebenfalls schlechter präsentieren sich die

Beschäftigungszahlen im Kanton St. Gallen. Im normalerweise für die Beschäftigung guten zweiten Quartal gingen 500 Stellen verloren, dies aufgrund einer schwachen Entwicklung bei den Dienstleistungen. Im Vergleich zum letzten konjunkturellen Höhepunkt im Jahr 2008 konnten im Kanton St. Gallen weniger als 10 000 neue Vollzeitstellen geschaffen werden, womit St. Gallen deutlich hinter der übrigen Schweiz zurückliegt.

Dr. Frank Bodmer, Leiter IHK-Research

Quellen: Exportzahlen sind eigene Berechnungen auf Basis von Daten der EZV, korrigiert um die Anzahl Arbeitstage. Die Beschäftigungszahlen stammen von der Fachstelle für Statistik des Kantons St. Gallen und dem BFS.



Freihandel mit Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay

Fahrlässige Kritik am Mercosur-Abkommen



Stefan Scheiber
CEO Bühler Management AG & Vorstandsausschuss Swissmem

Noch ist das Freihandelsabkommen mit den südamerikanischen Staaten im Detail nicht veröffentlicht und schon wird mit dem Referendum gedroht. Die Kritik ist undifferenziert und lässt einen zentralen Umstand aussen vor. Die innovative, fortschrittliche Schweizer Technologie hat nämlich das Potenzial, das Leben der Menschen und den Umweltschutz in Lateinamerika nachhaltig zu verbessern.

Die Schweiz ist seit jeher global vernetzt. Die internationale Zusammenarbeit hat sich bewährt. Unser Wohlstand gründet auf uneingeschränkten Handelsmöglichkeiten. Das Freihandelsabkommen mit den Mercosur-Staaten Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay garantiert den Schweizer Unternehmen freien Zugang zu einem riesigen Markt mit Wachstumspotenzial. Rund 95 Prozent der Schweizer Exportgüter werden zollbefreit und weitere Handelshemmnisse auf ein Minimum reduziert. Davon profitieren Schweizer Unternehmen in hohem Masse. Betroffen sind nicht nur die exportierenden Betriebe, sondern auch unzählige KMU und Zulieferer.

Gleich lange Spiesse

Die EU hat kürzlich ebenfalls ein Freihandelsabkommen mit den Mercosur-Staaten abgeschlossen. Dadurch werden Produkte und Investitionsgüter aus den EU-Ländern in den Mercosur-Staaten wesentlich konkurrenzfähiger. Ohne gleichwertigen Vertrag wäre die Schweiz gegenüber der Konkurrenz aus der EU im Nachteil. Bundesrat Guy Parmelin sagt es so: «Stellen Sie sich vor, die EU hat einen Vertrag und wir nicht, dann zahlt die null Zoll und wir im Schnitt 7 Prozent, teilweise bis zu 35 Prozent. Somit hat ein Unternehmen aus der Schweiz keine Chance mehr gegenüber den Konkurrenten aus Baden-Württemberg.»

Schweizer Technologie für Menschen und Umwelt in Südamerika

Das Freihandelsabkommen ist jedoch nicht bloss eine Frage der Zölle. Gemäss Bundesrat setzt das Mercosur-

Abkommen mit Nachhaltigkeitskriterien auch einen wichtigen ökologischen Rahmen. Dank dem Abkommen werden innovative, technologisch hochstehende Schweizer Produkte in den Mercosur-Staaten günstiger und einfacher verfügbar. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag zu einem besseren Umwelt- und Klimaschutz vor Ort. Zudem verbessern Exporte aus der Schweiz das Leben der Menschen in Lateinamerika nachhaltig. In unserem Fall etwa damit, dass dank innovativer Technologie Nahrungsmittel effizienter verarbeitet werden – und so «Food Loss» bis zu 50 Prozent verhindert wird. Beispiele innovativer Schweizer Technologie, die in Südamerika die Lebensbedingungen der Bevölkerung verbessern sowie einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz liefern, gibt es zahlreiche. Sei es im Bereich von Medtech, im Energiesektor oder in der Verkehrstechnologie. Gerade aus gesellschaftlicher Sicht ist es deshalb widersinnig, den Export von innovativer Technologie unnötig zu erschweren. Freier Waren- und Dienstleistungsverkehr fördert eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, die allen zugutekommt.

Nein zum Mercosur-Abkommen ist verantwortungslos

Die Kritik am Mercosur-Abkommen ist unbegründet. Vielmehr schadet die Verweigerungshaltung der Gegner der Umwelt, dem Klima und der sozialen Entwicklung in Südamerika. Ein Referendum gegen das wichtige Mercosur-Abkommen gefährdet unsere Exportwirtschaft und setzt Arbeitsplätze in der Schweiz fahrlässig aufs Spiel.



Swiss School for International Business

Aussenhandel im Aufwind – mit spannenden Berufsperspektiven



Peter Gantenbein
Leiter Exportdienste

An der Grenze über die Grenzen hinaus: Berufe in der Import- und Exportbranche der Ostschweiz haben Zukunft. Ein eidgenössischer Abschluss oder ein Handelskammer-Diplom öffnen neue Horizonte.

Die SSIB Swiss School for International Business AG ist ein Unternehmen verschiedener Industrie- und Handelskammern und das führende Ausbildungszentrum für Import, Export, Zoll und Mehrwertsteuer. Sie bildet Fachkräfte für die Wirtschaft aus. Die Studierenden können sich an sechs Standorten aus- und weiterbilden – unter anderem bei der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell.

Handels- und Wissenszentrum St. Gallen

In St. Gallen werden folgende Lehrgänge unterrichtet:

- Exportsachbearbeiter/-in mit Diplomabschluss der SIHK (Schweizer Industrie- und Handelskammer)
- Aussenhandelsfachmann/-frau mit eidgenössischem Fachausweis (Berufsprüfung)
- Aussenhandelsleiter/-in mit eidgenössischem Diplom (höhere Fachprüfung)

Die Weiterbildung zum oder zur Exportsachbearbeiter/-in dauert insgesamt sechs Kursstage und schliesst mit einer Diplomprüfung ab. Am Montag, 2. März 2020, startet der nächste Lehrgang an der IHK St. Gallen-Appenzell. Der Fokus liegt auf den Themen internationale Rahmenbedingungen, Incoterms 2020, Zollverfahren und Tarifierung, Ursprung, Carnet ATA, Formen der Vertriebspartner und -wege, Akkreditive, Spedition und Exportabwicklung bis hin zur Mehrwertsteuer und zu Freihandelsabkommen.

Wer die Karriereleiter weitererklimmen will, wagt sich an eine eidgenössische Weiterbildung der SSIB. Mit der Ausbildung zum oder zur Aussenhandelsfachmann/-frau erlangt man die Kompetenz, qualifizierte und spezialisierte Tätigkeiten und entsprechende Verantwortung im Bereich Import/Export von Waren und Dienstleistungen wahrzunehmen. Bei der IHK St. Gallen-Appenzell startet der nächste Lehrgang am Freitag, 7. Februar 2020. Während dreier Semester werden die Teilnehmenden auf die eidgenössischen Prüfungen vorbereitet. Dabei legen die Fachdozenten grossen Wert darauf, den Unterricht abwechslungsreich und praxisbezogen zu gestalten.

Kompetent ausgebildet und profiliert

Als Ausbildungs- und Kompetenzzentrum des Aussenhandels ist die SSIB ein starker und gut vernetzter Partner für alle Studierende. Das zeichnet die SSIB aus:

- Fachdozenten mit fundiertem Wissen aus der Praxis
- Regionale Verankerung
- Möglichkeit, Module vor- und nachzuholen (an anderen Standorten)
- Optimale Klassengrössen (beschränkte Teilnehmendenzahl) und persönliche Betreuung
- Langjähriges Bestehen der Schule und grosses Netzwerk in der Import-Export-Branche
- Förderung des Austausches und Wissens-



transfers durch die Veranstaltung von Seminaren und Fachkongressen

- Prüfungsvorbereitungsseminare
- Schriftliche und mündliche Prüfungssimulationen

Dank der Handelskammern ist die SSIB ein solider Kompetenzpartner – auch nach der Ausbildung.

Abgängerinnen und Abgänger der eidgenössisch anerkannten Lehrgänge profitieren von der Subjektfinanzierung des Bundes, der 50 Prozent der Kurskosten zurückerstattet. Das gilt seit 2018 auch für den Lehrgang Exportsachbearbeiter/-in, wenn innerhalb von sieben Jahren ein eidgenössisch anerkannter Lehrgang absolviert wird.



www.ssib.ch



Monitoring-Bericht Forum BGM Ostschweiz

Ostschweizer Unternehmen investieren in Gesundheit

Immer mehr Arbeitgebende wollen in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren. Ein Gesamtkonzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung fehlt aber in den meisten Unternehmen. Der vierte Ostschweizer Monitoring-Bericht des Forums BGM Ostschweiz zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt: Wo besteht Handlungsbedarf und was tun die Ostschweizer Unternehmen bereits?

Die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern gehört zur Führungsaufgabe: Das wird zunehmend mehr Arbeitgebenden bewusst, wie der vierte Ostschweizer Monitoring-Bericht zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufzeigt. Ein Drittel der befragten Unternehmen hat ein Gesamtkonzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereits umgesetzt oder baut dieses gerade auf. «Das ist erfreulich. Allerdings bedeutet das im Umkehrschluss, dass über die Hälfte der Unternehmen aktuell über kein Gesamtkonzept verfügt», sagt Annette Nitsche vom Forum BGM Ostschweiz.

Konflikt- und Teamfähigkeit stärken

Ein Gesamtkonzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufzubauen ist gemäss dem Monitoring-Bericht allerdings nur ein

Punkt, der die Unternehmen in Zukunft beschäftigen wird. Ein weiterer Trend, der sich abzeichnet, ist die Förderung der psychischen Gesundheit. 43 Prozent der Befragten möchten in diesem Bereich weitere Massnahmen umsetzen. Damit das gelingt, müssen die Unternehmen für eine gute Balance zwischen Ressourcen und Belastungen sorgen. Die Mitarbeitenden ihrerseits sind dafür verantwortlich, gut für ihre Gesundheit zu sorgen. Das heisst, sich gesundheitsgerecht zu verhalten und bei Bedarf die persönlichen Gesundheitskompetenzen zu erweitern.

Auch die Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit wird ein wichtiges Handlungsfeld bleiben. 40 Prozent der Befragten planen weiterführende Massnahmen zu diesem Aspekt. Zudem möchten Ostschweizer Unternehmen in Zukunft die Arbeitsabläufe ihrer Mitarbeitenden detaillierter analysieren, um diese effizienter gestalten zu können. So haben 36 Prozent der Befragten vor, in diesen Bereich investieren zu wollen. Das sind 12 Prozent mehr als 2016.

Ältere Mitarbeitende fördern

91 Prozent der befragten Unternehmen greifen bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing ein. 90 Prozent stellen den Mitarbeitenden ausreichend Zeit für die Auftragsbewältigung zur Verfügung und pflegen eine wertschätzende Feedback-Kultur. 88 Prozent der Befragten ermöglichen Mitarbeitenden,

Arbeitsabläufe aktiv mitzugestalten und erfassen Absenzen systematisch.

Annette Nitsche betont aber auch den Handlungsbedarf in spezifischen Bereichen. So würden lediglich 31 Prozent der Betriebe spezielle Vorkehrungen zur Gesundheitsförderung von älteren Mitarbeitenden treffen. «Wenn Betriebe älteren Mitarbeitenden Bedingungen anbieten, die einen langen Verbleib im Berufsleben ermöglichen und einen frühzeitigen Rentenantritt verhindern, profitieren Arbeitgebende und Arbeitnehmende», sagt sie.

Unterstützung erwünscht

Der Monitoring-Bericht macht auch deutlich, dass die Unternehmen bei der Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auf Unterstützung angewiesen sind. Ein Fünftel der Befragten wünschte sich Unterstützung vom Forum BGM Ostschweiz. Etwas häufiger genannt wurden die jeweiligen Branchen- und Berufsverbände, das persönliche Netzwerk, die SUVA sowie die Gesundheitsförderung Schweiz.

Der gesamte Bericht ist veröffentlicht auf: www.bgm-ostschweiz.ch

Forum BGM Ostschweiz

Der Verein Forum BGM Ostschweiz ist das Kompetenzzentrum in der Region für die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Es vereint Wissen und Erfahrungen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement aus Forschung und Praxis und bereitet es betriebsgerecht auf. Im Verein engagieren sich Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Bildungs- und Forschungsinstitutionen.

Konjunkturforum «Zukunft Ostschweiz»

IHK setzt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Pascal Tschamper
Kommunikation

«Zukunft Ostschweiz» stand im Zeichen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist unerlässlich, um den zunehmende Fachkräftemangel zu bekämpfen sowie Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand zu sichern. Die Wirtschaftszahlen senden derzeit zwiespältige Signale: Die schwächelnde Weltwirtschaft dämpft die Konjunktur national und regional. Der Export leidet, doch die Binnenwirtschaft hält sich gut.

Am Konjunkturforum und wirtschaftspolitischen Grossanlass «Zukunft Ostschweiz» hat die IHK St. Gallen-Appenzell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert – mit Blick auf ihre Zukunftsagenda und die Entwicklung der Erwerbsquote. Selbst bei moderatem Wirtschaftswachstum fehlen der

Schweiz 2028 demografisch bedingt 300'000 Arbeitskräfte. Damit stehen gesellschaftlicher Wohlstand und unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit auf dem Spiel. Am Montag, 18. November, folgten rund 1000 Gäste der Einladung der IHK und der St. Galler Kantonalbank in die Olma-Hallen.

Demografie und gesellschaftlicher Wandel erfordern Handeln

«Die Lücke auf dem Arbeitsmarkt können wir nicht einfach mit erhöhter Zuwanderung kompensieren», erklärte IHK-Präsident Roland Ledergerber. Das Arbeitskräftepotenzial von Eltern besser zu nutzen, hiesse die Er-





werbsquote zu verbessern – wider den zunehmenden Fachkräftemangel. Deshalb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. Ohne Gegenmassnahmen verschärfen sich gleichzeitig die Finanzierungsprobleme der Sozialsysteme; immer weniger Erwerbstätige stehen immer mehr Pensionierten gegenüber. Handlungsbedarf ortet die IHK auch aufgrund des gesellschaftlichen Wandels: Junge Menschen streben nach Eigenständigkeit und Selbstverwirklichung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf macht für sie attraktive Arbeitgeber aus. «Wir sind nur erfolgreich, wenn wir Markttrends erken-

nen und die Kundenbedürfnisse ernst nehmen. Dasselbe gilt für jene der Arbeitnehmenden», so Ledergerber. Die entsprechenden Investitionen lohnten sich.

Taktstundenplan sorgt für Planungssicherheit

Mit einem «Leitfaden für KMU» empfiehlt die IHK den Unternehmen, in ein familienfreundliches Umfeld, flexible Arbeitsmodelle und ihre Unternehmenskultur zu investieren. Hochschulabsolventen wünschten sich auf der Bühne perspektivenreiche Teilzeit-Stellen, Job-Sharing oder Telearbeit von ihren künfti-



Zukunft Ostschweiz. Wirkungsvoll inszeniert.



GALLUS MEDIA
WIR SIND TON BILD RAUM

Gallus Media produziert brillanten Ton und emotionale Bilder.
Immer, überall und mit Herzblut.



Bilder: Hannes Thalmann

Weitere Impressionen:



gen Arbeitgebern. Als Geschäftsführerin der CSP AG, zuhause in der ICT-Beratung, stellte Michèle Mégroz fest: «Mitarbeitende zu finden, ist bereits schwieriger, als Projekte zu finden.» So formulierte IHK-Direktor Markus Bänziger auch politische Forderungen: Dazu gehören die Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes, die Individualbesteuerung, Ausbau und Deregulierung der externen Kinderbetreuung, eine flexible Elternzeit anstelle eines Vaterschaftsurlaubs sowie ein Taktstundenplan für die Ostschweizer Schulen und Kindergärten. «Stundenpläne unterscheiden sich je nach Stufe und Gemeinde – mit hohem Koordinationsaufwand für Eltern», so Bänziger. Einheitliche Unterrichts- und Betreuungszeiten über die ganze Ostschweiz reduziere den Koordinationsaufwand für Eltern und Unternehmen. Eine langfristig ausgerichtete Erwerbstätigkeit werde so vereinfacht.

Robuste Binnenwirtschaft trotz schwächerer Weltwirtschaft

«Zukunft Ostschweiz» diskutiert traditionell auch konjunkturelle Entwicklungen. Ob Handelskonflikte, geopolitische Verwerfungen oder Brexit: Die grössten wirtschaftlichen Risiken liegen im Ausland, wie Jan Egbert-Sturm von der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich aufzeigte. Das bremst die Schweizer Konjunktur. Die Auslastung der Industrie bewertet er zwar «mehrheitlich gut»; die Beschäftigung steigt, die Arbeitslosigkeit sinkt. Trotzdem sei das Wirtschaftswachstum schwächer, als diese Indikatoren vermuten liessen. Mit Blick ins Ausland rechnet die KOF mit einer weiteren Frankenaufwertung. Peter Eisenhut von Ecolpol zeichnete ein ähnliches Bild für die regionale Entwicklung: «Das Abflachen der Weltwirtschaft, insbesondere in Deutschland, trifft die Ostschweizer Industrie teils mit empfindlichen Exportrückgängen.» Der Ostschweizer Binnenwirtschaft gehe es deutlich besser. «Im Bau laufen die Geschäfte, die Dienstleister sind zufrieden», so Eisenhut. Die Unternehmen bleiben «vorsichtig optimistisch». Hingegen habe sich die Konsumentenstimmung deutlich verschlechtert – kein gutes Zeichen für das bevorstehende Weihnachtsgeschäft.

www.zukunft-ostschweiz.ch

Neu im IHK-Vorstand: Andrea Berlinger Schwyter

Hinterfragen, reflektieren und neue Wege gehen



Samira Ciraci
Kommunikation

Sie ist mit der Welt verbunden und verschafft der IHK Zugang zu aktuellen internationalen Themen: Andrea Berlinger Schwyter bringt zudem als Mutter und aktive Unternehmerin eine weitere Perspektive in den IHK-Vorstand ein.

Andrea Berlinger Schwyter wurde an der Generalversammlung 2019 in den IHK-Vorstand gewählt. Als ehemalige CEO und aktive Verwaltungsratspräsidentin des Exportunternehmens Berlinger und Co. AG will sie wichtiges Wissen zur Aussenwahrnehmung der Ostschweiz in den IHK-Vorstand einbringen.

Die typische Berlinger-Art

Vor rund 150 Jahren wurde die Berlinger & Co. AG in Ganterschwil als eine der ersten mechanischen Baumwollwebereien der Ostschweiz gegründet. Rund dreissig Jahre später brannte die Textilfabrik ab – ein einschneidendes Ereignis in der damals jungen Unternehmensgeschichte. Der Brand zwang das Unternehmen bereits früh, die Augen für Opportunitäten offen zu halten und aufgeschlossen zu bleiben – mit Erfolg: Inzwischen hat sich Berlinger & Co. mit Technologie- und Handelsprodukten sowie Dopingkontrollsystemen zwei Standbeine aufgebaut.

Diese Offenheit steht für die typische Berlinger-Art. So hat das Unternehmen 2018 den Schritt gewagt, erstmals einen CEO von ausserhalb der Familie einzustellen – im Sinne einer Good Governance Practice. Berlinger Schwyter zog sich aus dem operativen Geschäft zurück und widmet sich nun strategischen Fragen. Ganz nach ihrem Credo «Die einzige Konstante im Leben ist der Wandel» ist es ihr wichtig, dass sich das Unternehmen stets hinterfragt, reflektiert und neue Wege geht.

Familienorientiert und wettbewerbsfähig

Der Mensch steht bei Berlinger & Co. im Zentrum. So ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen. Diverse Massnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder Homeoffice wurden bereits umgesetzt. Ein beeindruckendes Beispiel ist ein Job-Sharing-Modell in der Produktion, wo in Schichten gearbeitet wird: Zwei Mütter teilen sich eine Stelle und wechseln sich im wöchentlichen Rhythmus mit Arbeit und Kinderbetreuung ab.

Berlinger Schwyter betont, wie wichtig es in solchen Fällen ist, offen für neue Lösungen zu sein. «Als Familienunternehmen kommt bei uns auch die Familie der Mitarbeitenden an erster Stelle. Wir versuchen, soweit es geht, Rücksicht zu nehmen.» Die politischen Rahmenbedingungen erachtet Berlinger Schwyter als grösste Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. «Es ist wichtig, dass politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen familienorientierter werden, gleichzeitig müssen wir wettbewerbsfähig bleiben und Herausforderungen flexibel angehen können.» Sie selbst sei bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Unternehmerin in einer privilegierten Situation gewesen, so Berlinger Schwyter: «Die flexible Einteilung der Arbeitszeit war eine Erleichterung. Haus und Unternehmen sind nur wenige Minuten voneinander entfernt, und wir pflegen eine gleichberechtigte Rollenaufteilung.» Gerade deshalb



Andrea Berlinger Schwyter wurde 2019 in den IHK-Vorstand gewählt.

habe sie den grössten Respekt vor allen, die den Spagat zwischen Arbeit und Familie meistern müssen.

Neue Perspektiven für die IHK

«Meine Erfahrung als Geschäftsführerin und Verwaltungsratspräsidentin eines internationalen Unternehmens dient der IHK als eine Art Frühwarnsystem.» Ihr Unternehmen sei in der Welt zu Hause und mache so internationalen Themen und Informationen für die Ostschweiz zugänglich. Ausserdem schärfe es den Blick aufs eigene Land, wenn man vermehrt im Ausland arbeite, so Berlinger Schwyter: «Man sieht, wie man in anderen Ländern wahrgenommen wird und welche Herausforderungen daraus entstehen.» Doch nicht nur in dieser Hinsicht bringt Berlinger Schwyter neue Impulse in den IHK-Vorstand: Als einzige Mutter und berufstätige Frau im Gremium bringt sie eine weitere Perspektive ein.

Die softurbane Ostschweiz entwickelt sich



Markus Bänziger
IHK-Direktor

Seit der Präsentation ihrer Zukunftsagenda im November 2018 wurden zahlreiche Schlüsselprojekte vorangetrieben und der Dialog mit regionalen Arbeitgeberverbänden und politischen Entscheiderinnen und Entscheidern gesucht. Das Resultat ist ein aktualisierter «Ziel- und Orientierungsrahmen für die Ostschweiz».

Hatte die Schweiz zu Beginn des 19. Jahrhunderts etwas über drei Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, sind es heute 8,5. In der Stadt Zürich lebten vor gut hundert Jahren rund 150 000 Menschen, heute sind es fast dreimal so viel. In der Stadt St. Gallen wuchs die Bevölkerung im selben Zeitraum von 53 000 lediglich auf knapp 80 000. Die Wohnbevölkerung der Kernregion Ostschweiz (Kantone St. Gallen, Thurgau und beide Appenzell) entwickelte sich demgegenüber ähnlich moderat – von rund 430 000 auf knapp 850 000. Auch wenn Eingemeindungen, wie in Zürich, die Aussagekraft der Statistiken trüben, so ändert sich am Gesamtbild wenig: Die Entwicklung der Ostschweiz hinkt prosperierenden Wirtschaftsräumen wie der Zürcher Metropole oder dem Arc Lémanique spürbar hinterher. Bevölkerungswachstum für sich allein ist weder Qualitätsmerkmal noch ein isoliert erstrebenswertes Ziel. Bevölkerungswachstum führt auch notwendigerweise zum kostenintensiven Ausbau der Infrastrukturen für Verkehr, Bildung, Gesundheit oder Alter – im Wohlfahrtsstaat muss die Öffentlichkeit sie bereitstellen. Um nun landesweit oder regional den Wohlstand zu steigern – und damit eng verbunden die Wohlfahrt –, ist Wirtschaftswachstum unabdingbar. Dabei soll nicht einseitig quantitatives Wirtschaftswachstum angestrebt werden, sondern zusehends qualitatives. Dazu braucht es einiges.

Prosperität durch Attraktivität

Die Kernregion Ostschweiz blickt bezüglich Wirtschaftsstruktur auf erfolgreiche Jahrzehnte zurück: Sie ist breit diversifiziert, die Monokultur und die damit einhergehende Verletzbarkeit der Textilindustrie ist überwunden. Die Ostschweiz verfügt über einen überdurchschnittlich

hohen Industrieanteil mit starker Exportorientierung und hoher Beschäftigungsdichte. Dennoch ist die Ostschweiz zur Finanzierung öffentlicher Infrastruktur auf Mittel aus dem Nationalen Finanzausgleich (NFA) angewiesen – und damit abhängig von Bund und von wirtschaftsstarken Ballungszentren. Die Finanzhaushalte der Ostschweizer Kantone werden pro Einwohner und Jahr mit 775 bis 1006 Franken aus dem NFA gestützt. Der schweizerische Durchschnitt liegt bei 407 Franken. Es darf, ja, es muss unsere Ambition sein, die wirtschaftliche Ressourcenbasis zu stärken und so mehr finanzielle Autonomie zu erlangen. Dazu braucht die Ostschweiz eine weitere Stärkung ihrer wirtschaftlichen Basis – ihrer Unternehmenslandschaft.

Die Kernregion Ostschweiz ist der bevorzugte Wohn- und Arbeitsort für die Menschen sowie Wirkungsort für Unternehmen.

Softurbane Ostschweiz

Die Balance zwischen Bevölkerungswachstum und wirtschaftlicher Entwicklung mit starker Industriedichte und Exportorientierung machte die Ostschweiz zur einmaligen lebenswerten Region. Dazu gehören ein vielfältiger intakter Lebensraum und ein äusserst attraktives, breites und modernes Jobangebot. Diese Verbindung zeichnet die Einzigartigkeit unserer Region aus. Eine durch Weltoffenheit, Zukunftsglauben und Veränderungsbereitschaft charakterisierte urbane Haltung und ein Lebensraum, der eine

grössere Vielfalt zulässt als die Dichte städtischer Zentren. Die Ostschweiz ist softurban.

Zukunftsagenda als Zielrahmen

Die IHK St. Gallen-Appenzell präsentierte mit der IHK Thurgau im November 2018 eine Zukunftsagenda für die softurbane Ostschweiz. Mit Blick auf die vier wegweisenden Megatrends Globalisierung, Digitalisierung, Urbanisierung und gesellschaftlichen Wandel zeichnet die Zukunftsagenda mit konkreten Schlüsselprojekten den Weg der Ostschweiz, um eine Vision zu verwirklichen: Die Kernregion Ostschweiz ist der bevorzugte Wohn- und Arbeitsort für die Menschen sowie Wirkungsort für Unternehmen.

Neuer Zielkorridor, neue Schlüsselprojekte

Die Vision bleibt mit der aktualisierten Zukunftsagenda unverändert. Die in Zielkorridore gruppierten Schlüsselprojekte hat die IHK aber in den letzten zwölf Monaten gemeinsam mit den regionalen Arbeitgeberverbänden überprüft, wo nötig angepasst, geschärft und neu auch hinsichtlich Entwicklungsstand bewertet.

– Insgesamt gilt es, auf *Innovationskraft und marktwirtschaftliche Instrumente* zu setzen.

Die Verkehrsinfrastruktur – Grundvoraussetzung für die Güter- und Personenmobilität – ist und bleibt ein zentraler Zielkorridor. Neu darin ist das Projekt *S-Bahn FL.A.CH*, um die dichten Pendlerströme im wirtschaftsstarken Dreiländereck Liechtenstein-Österreich-Schweiz zu verflüssigen. Die Mobilitätsbedürfnisse verändern sich, die Dichte auf den Verkehrsachsen nimmt zu. Eine Antwort auf diese erhöhten Ansprüche an die Mobilitätskapazitäten geben sichere, unterbruchsfreie Schnellspuren für Fahrräder und E-Bikes: *Fahrrad-Schnellwege*, um den Pendlerverkehr in und um Wirtschaftszentren zu bewältigen, sind deshalb ein neues zentrales Schlüsselprojekt.

Als Grenzregion mit einem der höchsten Exportanteile der Schweizer Wirtschaft sind für die Ostschweiz letztlich gesicherte, möglichst hürdenfreie Marktzugänge lebens- und überlebenswichtig: Der *Einsatz für freien Aussenhandel* ist als eigentlicher Zweck der IHK deshalb ebenfalls ein neues zentrales Schlüsselprojekt auf unserer Zukunftsagenda.

Konsequentes Verfolgen

Die vierzig Schlüsselprojekte sind in Wirtschaft, Bevölkerung und Politik weitgehend bekannt und initiiert. Der Umsetzungsstand ist jedoch sehr unterschiedlich. Einzelne Projekte sind noch in Konzeption, beispielsweise der Entwicklungsschwerpunkt Wil West. Andere sind in Planung und einige wenige bereits in Umsetzung. Um den Grad der Realisierung aufzuzeigen, sind die Schlüsselprojekte in der aktualisierten Zukunftsagenda in drei Kategorien gewertet:

- dringender Handlungsbedarf 
- Handlungsbedarf/entscheidungsreif 
- in Umsetzung/fortlaufende Anpassung 

Die Vision der Ostschweiz als bevorzugter Wohnort und Arbeitsort für Menschen sowie Wirkungsort für Unternehmen ist nur erreichbar, wenn die grosse Mehrzahl der Schlüsselprojekte qualitativ hochstehend und effizient umgesetzt wird. Dafür braucht es ein konsequentes Verfolgen und Vorantreiben der vierzig Schlüsselprojekte der IHK-Zukunftsagenda – gemeinsam durch Wirtschaft, Politik und Bevölkerung. Der nun auf drei Kategorien ausgelegte Monitor unterstützt dieses Vorantreiben: Wir bleiben dran.



www.zukunftsagenda.ch



Mit der Zukunftsagenda zeichnen die Wirtschaftsorganisationen eine Vision der Kernregion Ostschweiz.

Als siebter Zielkorridor ergänzte die IHK den Einsatz für eine *umweltverträgliche Marktwirtschaft*. Er ist seit Jahren in den Statuten verankert – und nun mit drei Schlüsselprojekten konkretisiert:

- Das internationale Projekt *Rhesi* ist für den Schutz der leistungsfähigen dichten Industrielandschaft langfristig elementar.
- Die *Energieversorgungssicherheit* muss gerade in der Umbauphase der Energieproduktions- und -versorgungslandschaft garantiert werden.

Fünfte IHK-Regionalkonferenz

Mit vereinten Kräften die Ostschweiz mitgestalten



Silvan Künzle
Studentischer Mitarbeiter

Gemeinsam mit den regionalen Arbeitgebervereinigungen treibt die IHK St. Gallen-Appenzell ihre Zukunftsagenda voran. Aktuell sehen die Verbände insbesondere beim Fachkräftemangel, bei Verkehrsprojekten und Baubewilligungen Handlungsbedarf. An der Regionalkonferenz wird aber nicht nur thematisch gearbeitet, sondern auch die freundschaftliche Verbundenheit der Wirtschaftsorganisationen gepflegt.

Am Donnerstag, 26. September, begrüßte die IHK St. Gallen-Appenzell die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgebervereinigungen (AGV) im «Haus zum Engelskopf» in St. Gallen zur fünften IHK-Regionalkonferenz. Die Regionalkonferenz ist eines von vier jährlich stattfindenden Arbeits- und Austauschtreffen zwischen den AGV und der IHK St. Gallen-Appenzell. Für die Regionalkonferenz und den «softurbanen Businesslunch» treffen sich alle AGV unter dem Dach der IHK. Die anderen Treffen finden in den Teilregionen Säntis, Fürstenland-Toggenburg, Gonzen, Linth und Rhein bei den jeweiligen AGV statt.

Zukunftsagenda vorantreiben

Das Ziel dieser Austauschgefässe ist es, die Zusammenarbeit zu intensivieren, die Themen der IHK-Zukunftsagenda zu vertiefen und die darin enthaltenen Schlüsselprojekte gemeinsam voranzutreiben. Die IHK St. Gallen-Appenzell tritt dabei einerseits als Ansprechpartnerin und Ombudsstelle auf, ander-

erseits fungiert sie als Schnittstelle zu den kantonalen Behörden.

An der diesjährigen Regionalkonferenz referierte zudem der Direktor der IHK Thurgau, Jérôme Müggler. Er lieferte den Teilnehmenden eine kurze Zusammenfassung zur EcoOst-Arena und bekräftigte die Zusammenarbeit der beiden IHK, St. Gallen-Appenzell und Thurgau, in der Verkehrspolitik. Die Regionalkonferenz steht jeweils am Ende eines Jahreszyklus – beziehungsweise am Beginn eines neuen. Somit ist es jeweils an der Zeit, Bilanz zu den bearbeiteten wirtschaftspolitischen Themen der vergangenen zwölf Monate zu ziehen und sich über den aktuellen Stand bei den AGV auszutauschen. Vor allem bei den drei Schwerpunkten besteht weiterhin Handlungsbedarf:

- Berufsbildung und Fachkräftemangel
- anstehende Verkehrsprojekte
- Verzögerungen bei Baubewilligungen in der Industrie

Die Regionalkonferenz bietet zusätzlich Gelegenheit für einen Ausblick auf die anstehenden Zukunftsthemen. Die Verantwortlichen der AGV wurden als Erste über das Schwerpunktthema des IHK-Konjunkturforums «Zukunft Ostschweiz» informiert. Dr. Hubertus Schmid, Direktor der Gemeinnützigen Gesellschaft des Kantons St. Gallen (GGK) und alt Vizepräsident der IHK, rundete den Abend mit einem Referat ab und unterstrich dabei die Bedeutung von gemeinnützigem Engagement.

Die regionalen Arbeitgebervereinigungen bilden zentrale Partner der IHK St. Gallen-Appenzell, und ihre Bedürfnisse sind von wesentlicher Bedeutung für deren Vorgehen und Handeln. Deshalb war es an der Regionalkonferenz auch an der Zeit, sich für die gute Zusammenarbeit zu bedanken und die gemeinsame Freundschaft.

Partnerschaft pflegen

Die regionalen Arbeitgebervereinigungen bilden zentrale Partner der IHK St. Gallen-Appenzell, und ihre Bedürfnisse sind von wesentlicher Bedeutung für deren Vorgehen und Handeln. Deshalb war es an der Regionalkonferenz auch an der Zeit, sich für die gute Zusammenarbeit zu bedanken und die gemeinsame Freundschaft.



Wie weiter mit Fachkräftemangel, Verkehrsprojekten und Baubewilligungen?



Auch das kommt nicht zu kurz: IHK und regionale AGV nutzen ihre Treffen für den informellen Austausch.

Menzi Group GmbH, Wil

Die Menzi Group GmbH erstellt mit der Marke **webwirkung** massgeschneiderte Webseiten und Onlineshops, berät in Marketing, Vertrieb und Kommunikation und betreibt Internetportale. Damit ist das Unternehmen seit seiner Gründung 2014 erfolgreich in der ganzen Ostschweiz unterwegs. Geschäftsführer Noah Menzi verrät, was sein Unternehmen zur IHK-Mitgliedschaft bewegen hat.

Wie haben Sie die IHK St. Gallen-Apenzell bisher – aus der Aussenperspektive – wahrgenommen?

Als wichtigen Player in der St. Galler Kantonalpolitik! Auf sich aufmerksam machte die IHK zudem mit ihren Publikationen. Dazu zählt beispielsweise ihr Standpunkt zur kantonalen Gesundheitsversorgung. Schliesslich organisiert sie regelmässig spannende Veranstaltungen wie beispielsweise die EcoOst-Arena oder Zukunft Ostschweiz.

Welches waren die Gründe für einen Beitritt?

Einerseits freuen wir uns, an den zahlreichen Veranstaltungen unser Netzwerk vergrössern zu können. Im Zentrum steht dabei, Kontakt

mit spannenden Unternehmern zu knüpfen, die mit ähnlichen Herausforderungen wie wir konfrontiert sind. Andererseits ist es uns ein Anliegen, die IHK zu unterstützen, da sie unsere Interessen als Unternehmer gegenüber der Politik vertritt.

Welche Hoffnungen haben Sie in Bezug auf Ihre IHK-Mitgliedschaft?

Wir freuen uns darauf, dass die IHK mit ihren Publikationen weiterhin pointiert ihren politischen Standpunkt einnimmt. Ausserdem erwarten wir, dass sie sich für ihre Mitglieder – wie in den letzten Jahren – mit einer Stimme erfolgreich gegenüber der kantonalen Politik einsetzt. Schliesslich erhoffen wir uns, an ih-

ren Veranstaltungen, wie beispielsweise dem Business Lunch ässe&schwätze, spannende Unternehmen kennenzulernen.

In welchen Bereichen wünschen Sie sich künftig ein starkes Engagement der IHK?

Der Begriff Digitalisierung ist aktuell in aller Munde. Meistens verbirgt sich dahinter jedoch wenig Handfestes. Wir würden uns daher freuen, wenn die IHK dieses Thema auf ihre Agenda setzt. Vorstellbar wären zum Beispiel Workshops, die Wissen dazu vermitteln.

Welche Neuerungen oder Herausforderungen stehen in Ihrem Unternehmen aktuell an?

Wir sind ein relativ junges Unternehmen und befinden uns im Wachstum. Hier besteht die grösste Herausforderung darin, mit der richtigen Geschwindigkeit zu wachsen. Dazu gehört beispielsweise, die internen Strukturen nach wie vor effizient zu gestalten. Schliesslich ist es stets unser höchstes Ziel, unsere Kunden zu begeistern.

Neue Mitglieder der IHK

Wir freuen uns, dass wiederum viele neue Mitglieder unserer Organisation beigetreten sind und heissen diese herzlich willkommen:

Pronto Liegenschaften AG, St. Gallen; Bewirtschaftung von Liegenschaften und Wohnungen

Ulmann Gastro Service GmbH, Gonten; Gastronomie

Lütolf Spezialitäten AG, St. Margrethen; Produktion und Vertrieb von Lebensmittelspezialitäten

AquaswissTech (AST) AG, Niederwil; Hersteller von Elektrolyseanlagen für das Entkeimen von Wasser aller Art

Grand Resort Bad Ragaz; Gastronomie, Hotellerie

Valida, St. Gallen; Integrationsdienstleistungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf

Lässer IT, Wald; Informatikdienstleistungen jeglicher Art

Umweltpreis für Reckhaus

Was 2012 als Idee noch verrückt schien, ist heute normal. Der weltweite Umweltpreis «Energy Globe Award» ging Mitte September an den Insektenbekämpfungsmittelhersteller Reckhaus für sein Projekt «Insect Respect». Ausgelöst durch die Konfrontation und Zusammenarbeit mit den Ostschweizer Konzeptkünstlern Frank und Patrik Riklin und ihrer vermeintlich absurden Kunstaktion «Fliegen retten in Deppendorf» erkannte Reckhaus die Dringlichkeit des Insektensterbens und veränderte 2012 mit Insect Respect sein Geschäftsmodell. Reckhaus galt als verrückt, als «Nestbeschmutzer» der eigenen Branche. Doch seit eine wissenschaftliche Studie 2017 auf das Insektensterben aufmerksam machte, beurteilte man die Kunstaktion und den Unternehmenswandel plötzlich ganz anders. Heute agiert Reckhaus an vorderster Front der Insekten-Lobby,

schreibt Bücher, schult seine Mitarbeitenden zu Landschaftsgärtnern und -gärtnerinnen um und transformiert eine ganze Branche. Reckhaus und die Riklins fordern ein radikales Umdenken.

Der Biobecher von Leomat

Bisher hat der Ostschweizer Automatenhersteller Leomat AG aus Tübach seine Getränkeautomaten mit Einwegbechern aus konventionellem Plastik bestückt. Nun stellt Leomat auf innovative Premiumbecher um, die GreenCups. Damit setzt das Ostschweizer Unternehmen erneut ein Zeichen für Nachhaltigkeit. Die von SwissPrimePack AG in Altstätten entwickelten Premiumbecher bestehen aus einem Bio-Compound aus recyceltem Polystyrol und eingearbeiteten Holzabfällen – ausschliesslich aus nachhaltiger Waldwirtschaft. Damit reduziert sich der Anteil des Kunststoffes um bis zu 20 Prozent.

Ökobilanzstudien, die unabhängige Institute durchführten, haben der Bechervariante aus dieser Werkstoffkombination das umweltfreundlichste Ergebnis bescheinigt. Ab August 2019 stellt Leomat komplett auf die nachhaltigen Becher um und ersetzt damit laufend die bisherigen Becher in den Automaten seiner Kunden. Die GreenCups sind in der Herstellung zwar etwas teurer als die herkömmlichen Plastikbecher. «Wir werden sie unseren Kundinnen und Kunden aber zum selben Preis abgeben», versichert Daniel Büchel, Geschäftsführer von Leomat.

Carton Excellence Award für K+D

An der dritten Finalnomination nach 2015 und 2017 gewann K+D den European Carton Excellence Award in der Sparte «General Packaging». Die Jury würdigte die Verpackung, die von oben wie ein Zahn aussieht, wie folgt: «Dies ist eine faszinierende sechseckige Verpackung für Dentalprodukte, die jedes der verschiedenen Elemente für die Zahnbehandlung sicher im Inneren hält, während die einzelnen Paneele des Kartons ineinandergreifen und einer starken, unverwechselbaren und robusten Verpackung dienen.» K+D und ihre Kundin Credentis freuen sich ausserordentlich über den begehrtesten europäischen Verpackungspreis für Vollkartonprodukte. Dies ist eine Anerkennung für hartnäckiges Entwickeln nach Kundenvorgaben und für Verpackungsfunktionalitäten wie Convenience, Nachhaltigkeit, Marketing, Information und Schutz. Der Preis soll zu neuen Höchstleistungen anspornen.



Unsere Kreativität erhöht Ihre Konzentration.

Upgrade yourself.

Modernste Tagungstechnik, eine grosse Auswahl an Räumen, diskreter Service auf höchstem Niveau und die inspirierende Umgebung sorgen für zufriedene Gäste und erfolgreiche Seminare. Gerne stellen wir Ihnen ein individuelles Angebot und ein auf Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement zugeschnittenes Rahmenprogramm zusammen.

OBERWAID · RORSCHACHER STR. 311 · 9016 ST. GALLEN
T +41 71 282 0000 · INFO@OBERWAID.CH · OBERWAID.CH



Arbeitswelt Innerrhoden

Die Betriebe im Kanton Appenzell Innerrhoden spüren einen signifikanten Fachkräftemangel. Das Amt für Wirtschaft und das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung lancierten daher 2015 zusammen mit dem Kantonalen Gewerbeverband (KGV) und der Handels- und Industriekammer (HIKA) ein Projekt namens «Arbeitswelt Innerrhoden». Im Rahmen eines Vorprojektes wurde untersucht, wie mit der aktuellen und künftigen Situation umgegangen werden soll, beispielsweise indem Schulabgänger animiert werden, zuerst in Appenzell Innerrhoden eine Lehrstelle zu suchen. Daraus wurden dann zwei Teilprojekte definiert: Das Projekt «Appenzeller Lehre» sowie ein «Projekt für Wiedereinsteigerinnen», wozu Massnahmen definiert wurden. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI unterstützt die Umsetzung der Projekte finanziell mit einem namhaften Betrag.

«Toplehrling 2019»

Im Rahmen der diesjährigen Herbsttagung der Arbeitgebervereinigung Region Wil bei der Schmolz und Bickenbach Stahlcenter AG in Wil wurde der Toplehrling 2019 ausgezeichnet. Bereits zum siebten Mal prämierten der AGV Region Wil sowie der Gewerbeverband Wil und Umgebung herausragende Leistungen bei den Lehrabschlussprüfungen. In diesem Jahr haben sich 34 Kandidatinnen und Kandidaten angemeldet. Unter allen Teilnehmenden wurden drei Reisegutscheine im Wert von 300 Franken, 200 Franken und 100 Franken verlost. Der Toplehrling erhält

jeweils 1000 Franken Preisgeld, die jeweiligen Kategoriensieger oder -siegerinnen jeweils 500 Franken. Herzliche Gratulation an Alexa Bürgi, Lehrling bei der Stadtverwaltung Wil, die in diesem Jahr zum Toplehrling in der Kategorie Kauffrau EFZ ohne BMS mit der Note 5,7 ausgezeichnet wurde!

Flawiler Erlebnistage

Neue Technologien und die Digitalisierung schreiten in schnellen Schritten voran – ein Rhythmus mit vielen innovativen Ideen und Produkten, die von der Bevölkerung nur bedingt wahrgenommen werden. Dies bewegte die Organisatoren der Flawiler Erlebnistage dazu, neue Wege in der Präsentation von örtlichen Gewerbeunternehmen, dem Detailhandel und der Industrie zu beschreiten. «Willkommen Zukunft. Flawil ist digital.» führt auf über 2000 Quadratmetern Ausstellungsfläche und einem rund 2000 Quadratmetern grossen

Dorfplatz in die reale Flawiler Unternehmervelt. Beweisführende Präsentationen zeigen, wie viel Zukunft in den Leistungen, im Wissen und der Kompetenz einzelner Firmen steckt. Die ersten Flawiler Erlebnistage finden vom 12. bis 14. Juni 2020 statt.

50 Jahre HIG

Die Handels- und Industrievereinigung Gossau (HIG) feierte am 13. September Ihr 50-jähriges Bestehen. Geladen waren alle ehemaligen Präsidenten sowie die Vertreter der lokalen und kantonalen Politik, die der Einladung in grosser Zahl Folge leisteten. Für den kulturellen Teil wurde zusammen mit dem Kulturkreis Gossau die Acapella-Gruppe «HörBänd» aus Hannover organisiert, wobei bewusst neben den HIG-Mitgliedern auch die Gossauer Bevölkerung eingeladen wurde. Der von der HIG offerierte Apéro und der Ausklang mit Barbetrieb fanden grossen Zuspruch.

Impressum

IHKfacts – Das Wirtschaftsmagazin

Herausgeberin: Industrie- und Handelskammer IHK St. Gallen-Appenzell, Gallusstrasse 16, 9001 St. Gallen, Telefon 071 224 10 10, Fax 071 224 10 60, info@ihk.ch, www.ihk.ch

Redaktionsleitung: Tschamper Kommunikation, Pascal Tschamper, Engelgasse 15, 9000 St. Gallen, Telefon 071 220 96 26, pascal@tschamper.com, www.tschamper.com

Mitarbeitende dieser Ausgabe: Markus Bänziger, Dr. Frank Bodmer, Ruth Büchler, Samira Ciraci, Peter Gantenbein, Michael Götte, Silvan Künzle, Roland Ledergerber, Adrian Rossi, Jan Riss, Stefan Scheiber

Anzeigenverkauf: IHK, Silvan Künzle, Telefon 071 224 10 10, info@ihk.ch

Layout und Druck: Galledia Print AG, Burgauerstrasse 50, 9230 Flawil
www.galledia.ch

Auflage: Druckauflage 8000 Exemplare

Erscheinungsweise: 4-mal jährlich, Februar, April, August, November




Architektur. Holzsystembau. Schreinerei. Küchen.

Alles unter einem Dach, Familie und Beruf.

schoeb-ag.ch 

Datum	Veranstaltungsreihe	Veranstaltung	Ort	Zeit
JANUAR 2020				
14.01.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Möschteli us em Innerrhode Dialekt, mit Joe Manser	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
FEBRUAR 2020				
04.02.	IHK Merchants Club	Business Lunch: insect-respect, mit Hans Reckhaus	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
19.02.	IHK Business Outlook	ICT-Konferenz 2020: ICT – Make or Buy?	Pfalkeller St. Gallen	17.00–19.00
20.02.	IHK Academy	Exportseminar: Incoterms 2020	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–12.00
MÄRZ 2020				
03.03.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Schiedgerichtsverfahren, mit L. Gehrler und A. Rufener	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
31.03.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Nutzenorientiertes Design in Digitalwelt, mit N. Menzi	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
APRIL 2020				
23.04.	IHK Academy	Exportseminar: Speditions- und Exportabwicklung	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–16.30
MAI 2020				
02.05.	IHK Academy	Exportseminar: Fachseminar Importabwicklung	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–12.00
05.05.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Was macht ein Pfarrer an der HSG? Mit Markus Anker	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
07.05.	IHK Academy	Exportseminar: Freihandelsabkommen	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–16.30
13.05.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Women Only – Selbstorganisation, mit M. Mégroz	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
14.05.	IHK Academy	Exportseminar: Ursprungszeugnisse	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–12.00
18.05.	EcoOst	EcoOst St. Gallen Symposium	St. Gallen	13.30–19.00
JUNI 2020				
14.06.	IHK Academy	Exportseminar: Ursprungszeugnisse	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–12.00
16.06.	IHK Merchants Club	Business Lunch: Gewählt – und dann? Mit Ivo Bischofberger, AI	IHK St. Gallen-Appenzell	12.00–13.30
18.06.	IHK Academy	Exportseminar: Ermächtigter Ausführer – EA	IHK St. Gallen-Appenzell	08.30–17.00
19.06.	IHK Merchants Club	Time Out: Golf	Gonten	ganztags
24.06.	GV 2020	Generalversammlung 2020		13.30–19.00

VORANKÜNDIGUNGEN

Datum	Veranstaltungsreihe	Veranstaltung	Ort	Zeit
SEPTEMBER 2020				
02.09.	EcoOst	EcoOst-Arena	Autobau Erlebniswelt, Romanshorn	16.00–20.00
11.09.	IHK Merchants Club	Time Out: Bike-Tour	On the road	ganztags
NOVEMBER 2020				
16.11.	ZukunftOstschweiz	Das Forum der IHK St. Gallen-Appenzell und der St. Galler Kantonalbank	Olma-Halle 2.1, St. Gallen	17.00–19.00



Informationen und Anmeldungen unter
www.ihk.ch > Veranstaltungen

- 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**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Hotelkrippe GmbH

Die Hotelkrippe ist die einzige Kinderkrippe in der Ostschweiz, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit ihren Dienstleistungen lebt. Sie musste bis dahin viele Hürden überwinden. Seit 2016 bietet die Hotelkrippe nun flexible Betreuung auf Dienstpläne bezogen und überlange Öffnungszeiten an.

Damit bietet die Hotelkrippe den Kunden aus Pflegeberufen, Gastgewerbe und Detailhandel optimale und familiengerechte Lösungen an. Dass die Hotelkrippe damit genau richtig liegt, zeigt die gesellschaftliche Entwicklung. Nach der Ersteröffnung im Zentrum der Stadt, gibt es die Hotelkrippe sei diesem Jahr nun auch im Lindenviertel, ihrem zweiten Standort.

Die Krippenplätze der Hotelkrippe werden seit 2018 für in der Stadt wohnhafte Eltern von der Stadt St. Gallen einkommensabhängig subventioniert. Damit sind ihre Dienstleistungen erschwinglich und für den Wirtschaftsstandort förderlich.



Hotelkrippe GmbH

Poststrasse 12, 9000 St. Gallen

www.hotelkrippe.ch

Weil jede Region besonders schmeckt.



Nachtwächter Käse, Muolen
 Wegen seiner dunklen Rinde wird dieser Käse Nachtwächter genannt. Er schmeckt aber auch tagsüber ganz hervorragend.



Engadiner Forte, Bever
 Dieser Käse findet so viel Anklang, dass er bereits prämiert wurde. Den Kühen genügen übrigens die würzigen Engadiner Weiden als Preis.



Glarner Alpkäse, Glarus
 Nur besonders geschulte Sennen dürfen diesen Käse herstellen. Essen dürfen ihn aber auch Laien.



Monteceneri, Sant'Antonino
 „Dolce Vita“ schmeckt dank diesem Käse nicht süß, sondern wunderbar rezent.

Gerne begrüßen wir Sie in einer unserer Coop-Verkaufsstellen.

www.coop.ch/standorte



coop

Für mich und dich.



BAYERISCHE MOTOREN WERKE



THE 8

Sepp Fässler AG
9050 Appenzell
faessler-garage.ch

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

Christian Jakob AG
9016 St. Gallen
christianjakob.ch

Christian Jakob AG
9443 Widnau
christianjakob.ch