

Mangel an Arbeitskräften

Suchen und Finden von Arbeitnehmenden wird herausfordernd bleiben. → Seite 4

Unsichere Zukunft

Konjunkturaussichten sowie die Inflation machen den Unternehmen zu schaffen. → Seite 14/16

WEGA-Sonderschau der Armee

IHK-Mitglieder trafen sich traditionell am WEGA-Freitag. → Seite 32

Wir stellen ein:

ANLAGENMECHANIKER m/w

INDUSTRIEMECHANIKER m/w

MASCHINENFÜHRER m/w

LACKIERER m/w

ENERGIEELEKTRONIKER m/w

MECHATRONIKER m/w

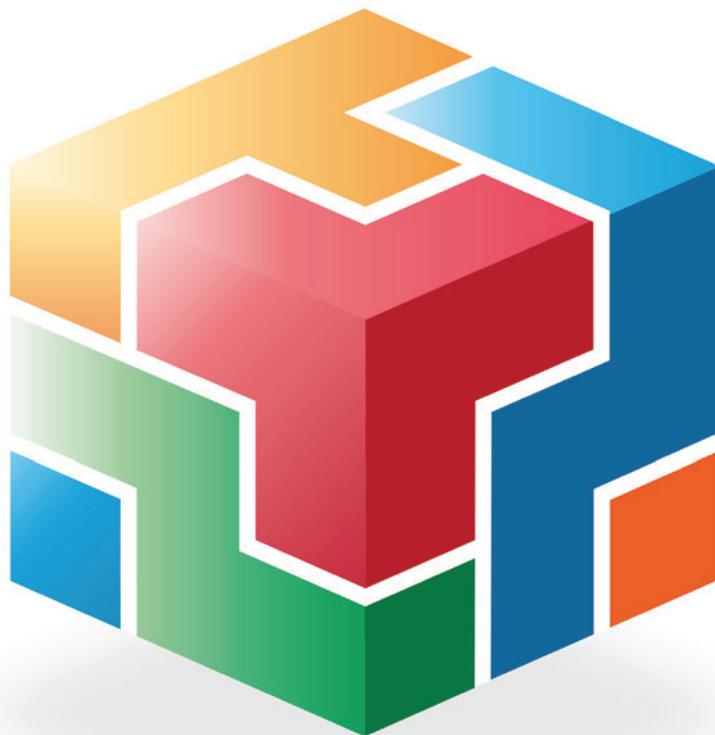
FACHINFORMATIKER m/w

INDUSTRIELEKTRIKER m/w



Jetzt online
Offerte verlangen!

Steueroptimierung, Treuhand,
Buchführung, Revisionen,
Unternehmensberatung etc.



■ Unternehmensberatung
■ Wirtschaftsprüfung

Wir beraten Sie ganzheitlich und decken das gesamte Spektrum von Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Steuer-/Rechtsberatung und Treuhandwesen kompetent ab.

■ Steuern & Recht
■ Treuhand

Wir gehören zum erlesenen Kreis der Top Steuerexperten & Treuhänder*. Sprechen Sie mit uns und verlangen Sie eine unverbindliche Offerte.

Romanshorn · Frauenfeld · Fribourg · Rorschach · St.Gallen · Zürich
T +41 71 466 71 71 · info@provida.ch · provida.ch

Arbeitskräfte und Energie - beide stehen nur begrenzt zur Verfügung

**Geschätzte Leserinnen und Leser,
geschätzte Mitglieder der IHK Thurgau**

Die Energiekrise und die damit verbundenen hohen Preise für Strom, Gas und Ölprodukte dauern weiter an. Der milde Herbst hat geholfen, dass zumindest beim Heizen Energie gespart werden konnte. Zudem scheinen die Sparappelle des Bundes in gewissen Bereichen zu fruchten. Die europäischen Gasspeicher sind gemäss offiziellen Mitteilungen gut gefüllt, ebenso die Schweizer Stauseen. Zudem hat Frankreich verlauten lassen, dass der Grossteil der Atomkraftwerke, die im Sommer revidiert wurden, im Winter wieder an das Netz gehen werden. Schliesslich ist es Europa gelungen, die Abhängigkeit von russischem Gas merkant zu reduzieren. Dank Flüssiggas-Terminals in den Niederlanden und Deutschland kommt nun vermehrt Gas mit Schiffen nach Europa, wo es dann gasförmig weitertransportiert werden kann. Dieses Gas ist jedoch teurer und hat eine schlechtere Umweltbilanz, da dessen Gewinnung sowie der Transport energieintensiver sind. Es besteht also Hoffnung, dass wir diesen Winter ausreichend Energie für das gewohnte Leben haben werden. Allerdings wird Energie weiterhin teurer sein und das Sparen von Energie bleibt ein wichtiges Thema.

Fachkräftemangel war gestern – heute spricht man generell über Arbeitskräftemangel. In der vorliegenden Ausgabe des IHK-Magazins widmen wir uns stark der Frage, wie die Wirtschaft auf den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften reagieren kann. Längst fehlen nicht mehr nur einzelne Berufsgruppen, sondern es ist grundsätzlich schwieriger geworden, um passendes Personal zu finden. Unsere Kolleginnen und Kollegen der IHK St.Gal-

len-Appenzell widmen ihren jährlichen Anlass «Zukunft Ostschweiz» dem Thema Erfolgsfaktor Mensch. Über lange Zeit stand Arbeit im Überfluss zur Verfügung, limitierender Faktor waren die Arbeitsplätze. Mit dem demografischen und gesellschaftlichen Wandel ändert sich das deutlich. Es verlassen in den kommenden Jahren mehr ältere Personen den Arbeitsmarkt, als jüngere eintreten. In der Kern-



region Ostschweiz fehlen bis 2035 im Vergleich zu heute bei gleichbleibender Wirtschaftsentwicklung schätzungsweise 60000 Arbeitskräfte. Den Wohlstand zu halten, wird ohne höhere Arbeitsmarktbelegung, Zuwanderung, Digitalisierung oder Automatisierung nicht möglich sein. Inflation, steigende Zinsen und Lohnanpassungen sind weitere Themen, welche Unternehmerinnen und Unternehmen zurzeit stark beschäftigen. Aufgrund von rasch steigenden Preisen versuchen die Notenbanken in den USA und der EU sowie die Schweizerische Nationalbank teilweise mit lange nicht mehr gesehenen Erhöhungen des Leitzins der Inflation Herr zu werden. Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz mit «nur» 3% Inflation im Oktober verhältnismäs-

sig gut ab. Die höheren Preise und damit verbunden die Forderungen nach einem Teuerungsausgleich bei den Löhnen setzen der Schweizer Wirtschaft dennoch zu. Die Inflationsraten in den USA (knapp 8%) und in europäischen Ländern (über 10%) erreichen Niveaus, wie sie vor Jahrzehnten letztmalig erreicht wurden. Zum ersten Mal haben die beiden IHK Thurgau und St.Gallen-Appenzell gemeinsam eine Lohnumfrage durchgeführt, die zukünftig jedes Jahr gemacht wird. Sie bietet einen guten Anhaltspunkt, wie sich die Bruttolöhne in der Ostschweiz in verschiedenen Branchen entwickeln.

Die drei grossen Thurgauer Wirtschaftsverbände – die Industrie- und Handelskammer Thurgau, der Thurgauer Gewerbeverband sowie der Verband der Thurgauer Landwirtschaft – präsentieren «BOOM! Der Thurgauer Wirtschaftstag». Der neue Anlass für Unternehmerinnen und Unternehmer findet am 1. Juni 2023 zum ersten Mal in Weinfelden statt. Für die Erstausgabe stellen die Veranstalter das Thema «Generationen» in den Fokus. Was heisst das? Es wird nicht einfach einen klassischen Generationendialog geben, wo sich Alt und Jung erklären, wie die jeweilige Welt funktioniert (hat). Vielmehr geht BOOM! 2023 auf die spannenden Aspekte des Themenkreises für die Thurgauer Wirtschaft ein. Und zu guter Letzt: Ende September fand der erste WEGA-Apéro der IHK Thurgau statt. Mit dem Mittagsanlass knüpft die IHK an der Tradition des früheren Wirtschaftsforums an, dass sich Unternehmerinnen und Unternehmer aus dem Thurgau am WEGA-Freitag in einem informativen Rahmen austauschen und vernetzen können.

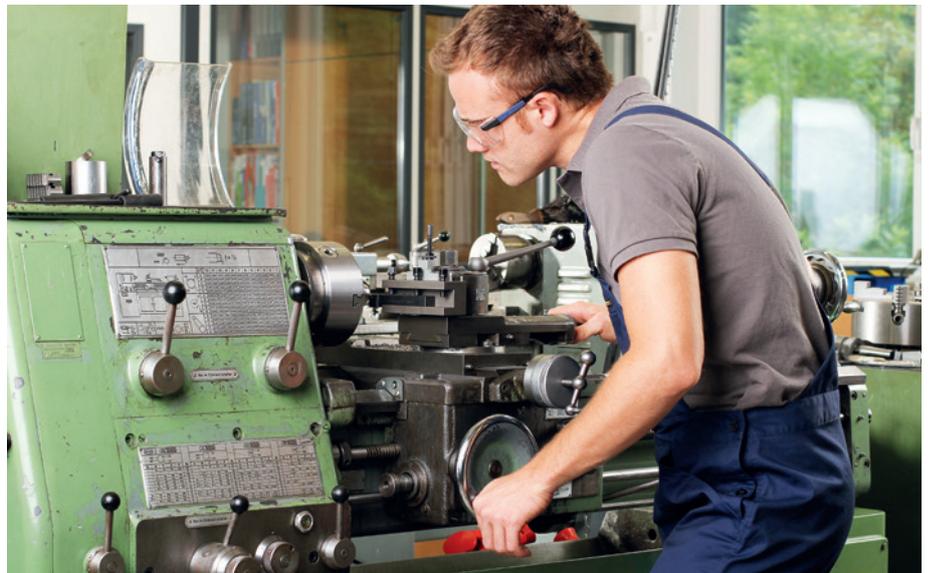
**Bis bald bei der IHK,
Jérôme Müggler / Direktor IHK Thurgau**

Der Arbeitskräftemangel wird die Wirtschaft länger beschäftigen

Bereits vor der Corona-Pandemie hat sich in der Schweiz der Mangel an Arbeitskräften klar abgezeichnet. Mit dem erneuten Wirtschaftsaufschwung hat sich dieser stark akzentuiert. Auch wenn die konjunkturellen Aussichten ungewiss sind, nimmt die Bruttoerwerbsquote in den kommenden Jahrzehnten weiter ab.

Von Jérôme Müggler

Fachkräftemangel war gestern – heute spricht man vom Arbeitskräftemangel. Im Oktober meldete das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eine Arbeitslosenquote von 1,9 Prozent. Das Thurgauer Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) rapportierte für den gleichen Monat sogar tiefe 1,7 Prozent. Aus volkswirtschaftlicher Perspektive darf man hierbei den Begriff «Vollbeschäftigung» in den Mund nehmen. Gemäss dem Arbeitsmarktdatenunternehmen x28 AG, das quartalsweise den Markt der Stellenanzeigen auswertet, waren im dritten Quartal 2022 schweizweit rund 260 000 ausgeschrieben. Demgegenüber standen rund 90 000 arbeitslosen Personen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gegenüber. Sicher ist es so, dass nicht für alle arbeitslosen Personen ein passende Stelle in den ausgeschriebenen Stellen zu finden ist. Aber es zeigt das beindruckende Verhältnis zwischen Nachfrage und dem potentiellen Angebot auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eindrücklich auf. Ein erster Blick in die Zukunft verheisst leider wenig «Gutes», was die Lage anbelangt. Aufgrund der Demographie-Pyramide wird die Zahl der Arbeitnehmenden weiter abnehmen, da nun geburtenstarke Jahrgänge in Pension gehen und weniger junge Arbeitnehmende nachkommen. Das Verhältnis von Erwerbstätigen



Technische Berufe wie Maschinenschlosser sind schwierig zu besetzen.

Bild: zVg

zur Gesamtbevölkerung, die Bruttoerwerbsquote, wird gemäss Bundesamt für Statistik in den kommenden Jahrzehnten deshalb von 58 auf 53,7 Prozent sinken.

Reform des Arbeitsgesetz ist notwendig

Es ist davon auszugehen, dass der Schweizer Werkplatz über längere Zeit ein Markt der Arbeitnehmenden wird, die vermehrt auswählen können, wo sie arbeiten wollen, und die wohl auch die Arbeitsbedingungen zu ihren Gunsten beeinflussen können. Wo vor einigen Jahren noch ausgewählte Stellenprofile

zu finden waren – so in der Pflege, bei technischen Berufen, im Treuhand-Bereich oder in der Informatik, fehlen heutzutage genauso Handwerker, Lehrpersonen, Handelsangestellte oder Personen in der Gastronomie. Kaum ein Gespräch mit Unternehmerinnen und Unternehmern tangiert nicht auch die Suche nach geeignetem Personal. Wie können wir diesen Entwicklungen entgegenwirken? Leichter gesagt als getan, ist das «Inland-Potential» massiv besser zu nutzen. Dafür braucht es zwingend eine Reform des bestehenden Arbeitsrechts von 1964, das geprägt von einer stark industrialisierten Schweiz

mit vielen Arbeitern in Fabriken den heutigen Gegebenheiten nicht mehr genügt. Dies wird insbesondere von den Gewerkschaften und politisch linken Parteien verhindert, weil es den Status Quo der Arbeitswelt hinterfragt und bisherige Grundsätze der Vertretungen der Arbeitnehmende über den Haufen werfen wird, weil sie oft schlicht realitätsfremd sind.

Eltern optimal in Arbeit einbinden

Mit Hinblick auf das Arbeitsrecht wird eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten notwendig sein – sofern man die Produktivität und somit den Wohlstand unserer Gesellschaft auf einem guten Niveau behalten möchte. Flexiblere Arbeitszeiten heisst aber nicht längere Arbeitszeiten. Es muss aber möglich sein, ausserhalb der «üblichen» Arbeitszeiten seinen beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können; also am Abend und am Wochenende. Das ist nach geltenden Regeln nur schwer möglich und schränkt gerade Personen und speziell Eltern, die im Dienstleistungsbereich tätig sind, ein. In der produzierenden Industrie ist die Fle-

xibilität des Einzelnen systembedingt eingeschränkt. Hier muss es Arbeitgebenden aber möglich, Schichten und Produktionszyklen freier einzuteilen. Das ist mit Aussicht auf den Erhalt von Arbeitsplätzen durchaus im Sinne von Angestellten. Weiter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Thema, das in diesem Magazin separat behandelt wird. Wenn Eltern optimal in den Arbeitsprozess eingebunden werden sollen, dann muss es entsprechende Angebote für die Kinderbetreuung sowie für flexiblere Arbeitszeiten geben. Das gilt für Frauen wie Männer in gleichen Masse. Kinderbetreuung ist denn auch nicht einfache Aufgabe des Staates. Initiativen von Unternehmen oder Privatpersonen müssen gefördert werden können. Zudem muss der wachsenden Anzahl an Regulierungen im Bereich der Kinderbetreuung Einhalt geboten werden.

Zuwanderung nimmt ab

Obwohl Quoten aus liberaler Sicht eher abzulehnen sind, sollten sich Unternehmen weiterhin überlegen, wie Frauen – insbesondere Mütter – besser in den

Arbeitsmarkt integriert werden können. Und in Bildungslehrgängen mit tiefen Frauenanteilen muss man sich Gedanken machen, wie man Jugendliche beider Geschlechter für den jeweiligen Beruf begeistern kann. Die Bruttoerwerbsquote in den kommenden Jahren durch Zuwanderung zu verbessern, dürfte vorerst ein schwieriges Unterfangen bleiben. Obwohl der Schweizer Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitskräfte attraktiv bleibt, erleben die grenznahen Regionen in Süddeutschland oder dem Vorarlberg eine sehr ähnliche Situation. Das heisst, der Strom von qualifizierten Arbeitnehmenden mit ähnlichem Bildungsniveau, tiefer Sprachbarriere und kultureller Ähnlichkeit ist kleiner geworden. Schliesslich bleibt zu beobachten, wie sich hiesige Unternehmen mit Innovationen, den Chancen der digitalen Transformationen oder Produktionsrobotern in den kommenden Jahren zu helfen wissen. Speziell Innovation, ein flexibler Arbeitsmarkt und agile Arbeitnehmende werden die Schweizer Wirtschaft müssen stärker prägen.

GLOBAL T

Thurgauer Wirtschaft
International

23

INTERNATIONAL WIRTSCHAFTEN – UNTER EINFLUSS DER GEOPOLITIK

Freitag, 24. Februar 2023, Vormittag
Wolfsberg Ermatingen



Die geopolitische Situation verändert sich stetig und spürbar. Dies müssen Unternehmen verstärkt in ihre Planung miteinbeziehen. Lassen Sie uns gemeinsam auf diese Thematik blicken.

Impulsreferate

▪ Aktuelle Weltpolitik und ihre Auswirkung auf Schweizer Politik und Wirtschaft

Philippe Welti, Experte für geopolitische und strategische Fragen, ehem. Schweizer Botschafter in Iran und Indien, Präsident Wirtschaftskammer Schweiz-Iran

▪ Lokale Wirkung von Geopolitik: Erfahrungen von Thurgauer Unternehmen

Jérôme Mügler, Direktor der IHK Thurgau

Breakout-Sessions und individuelle Länderberatungen

Weitere Informationen und Anmeldung: wifoe.tg.ch/globalt

Eine erfolgreiche Zukunft für den Werkplatz Ostschweiz

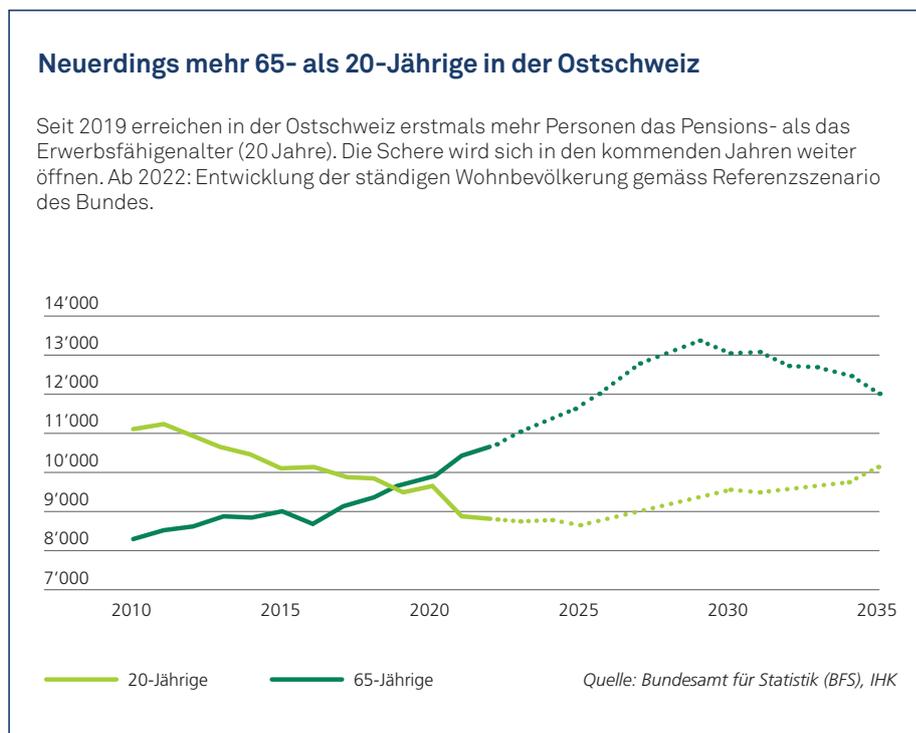
Lange stand Arbeit im Überfluss zur Verfügung, limitierender Faktor waren die Arbeitsplätze. Mit dem demografischen und gesellschaftlichen Wandel ändert sich das deutlich. Es verlassen neuerdings mehr Personen den Arbeitsmarkt, als eintreten. Ostschweizer Unternehmen und die Region als Ganzes müssen sich im Wettbewerb um Köpfe und Talente erfolgreich positionieren.

Von IHK St.Gallen-Appenzell / IMP-HSG

Zwei von drei Ostschweizer Unternehmen bekunden derzeit erhebliche bis grosse Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Es herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Die Arbeitslosenquote befindet sich in der Ostschweiz mit 1,5 Prozent auf einem Niveau, das letztmals nach der Jahrtausendwende unterschritten wurde. Die aktuelle Situation am hiesigen Arbeitsmarkt ist unter anderem konjunktureller Natur, stark getrieben vom Post-Covid-Wirtschaftsboom. Doch zeigen sich zunehmend die Auswirkungen struktureller Treiber. Der Arbeitskräftemangel ist gekommen, um zu bleiben.

Alternde Gesellschaft hinterlässt Lücke am Arbeitsmarkt

Für Jahrhunderte waren, ausgenommen bei Kriegen, die verfügbaren Arbeitsplätze der limitierende Faktor auf dem Arbeitsmarkt. Eine Überzahl an Arbeitskräften traf nahezu immer auf einen Mangel an Arbeitsplätzen. Dem wird in der westlichen Welt in Zukunft nicht mehr so sein. Der bereits seit längerem bestehende, branchenspezifische Fachkräftemangel entwickelt sich zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftemangel. Seit 2019 erreichen in der Ostschweiz mehr Personen das Pensions- als das Erwerbsfähigenalter. Die entstehende Lücke wird in der Ost-



schweiz nach aktueller Prognose 2029 ihren Höchststand erreichen. Bis 2035 werden auf dem Ostschweizer Arbeitsmarkt gemäss einer Fokusstudie des IMP-HSG in der Kernregion Ostschweiz gegenüber heute schätzungsweise 60 000 Personen fehlen. Zum Vergleich: Heute zählt der Ostschweizer Arbeitsmarkt rund 480 000 Arbeitskräfte.

Wertewandel, steigende Arbeitsmobilität, erschwerte Rekrutierung im Ausland Neben der demografischen Entwicklung

tragen weitere Faktoren zu dieser Lücke und diesen sich verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt bei.

- Es wird zunehmend schwieriger, Arbeitskräfte aus dem grenznahen Ausland zu rekrutieren: Auch «ennet der Grenze» ist das Personal gesucht, das Lohnniveau gleicht sich zusehends an und regulatorische Hürden für Grenzgänger bilden ein zusätzliches Hindernis.
- In der Ostschweiz sind klassische Erwerbsmodelle nach wie vor stark ver-

ankert. Als Folge ist die Arbeitsmarkt-beteiligung von Frauen vergleichsweise tief und liegt rund zehn Prozentpunkte unter dem Schweizer Durchschnitt.

- Die Mobilität der Arbeitnehmenden und der «Brain Drain» aus der Kernregion Ostschweiz steigen, insbesondere in den Metropolitanraum Zürich und vor allem bei jüngeren Arbeitskräften.
- Die Arbeitswelt wird von einem Wertewandel erfasst. Immer mehr Personen arbeiten Teilzeit. Die tatsächliche Jahresarbeitszeit pro erwerbstätige Person sinkt laufend – zwischen 2010 und 2019 um 7,4 Arbeitstage bzw. 3,9 Prozent. Das geleistete Arbeitsvolumen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung entwickelte sich im gleichen Zeitraum stabil (-0,3%).

Bekenntnis zum Werkplatz Ostschweiz
Ostschweizer Unternehmen und die Region als Ganzes müssen sich im Wettbewerb um Köpfe und Talente erfolgreich positionieren. Dass die Kantone der Kernregion Ostschweiz dabei nur mittelmässig abschneiden, zeigt der Blick auf den kantonalen Wettbewerbsindikator von UBS: 2021 belegte der Kanton Thurgau den 12. Rang, St.Gallen Rang 13, Appenzell Ausserrhoden Rang 17 und Appenzell Innerrhoden Rang 20. Das heisst, Thurgau und St.Gallen werden als solides Mittelfeld klassifiziert, den beiden Appenzell wird moderates Wachstumspotenzial zugestanden. Während sich für alle Ostschweizer Kantone Vorteile bei den Staatsfinanzen und beim Kostenumfeld zeigen, schneiden sie bei den Faktoren, die für die langfristige Entwicklung am Arbeitsmarkt besonders relevant sind, unterdurchschnittlich ab: Humankapital, Erreichbarkeit und Einzugsgebiet. Unterschiede zeigen sich hier insbesondere im Vergleich zur Region Zürich. Mit dieser steht die Ostschweiz in direktem Wettbewerb. Die geografische Nähe, die Vielfalt an Jobs und die Lohndifferenz entfalten eine Sogwirkung nach Zürich.

Hoher Industrialisierungsgrad in der Region

Eine Arbeitskräftemobilität ist indes nicht nur geografisch, sondern auch sektorübergreifend zu beobachten. Waren um die Jahrtausendwende in der Ost-

schweiz ungefähr gleich viele Beschäftigte im sekundären und im tertiären Sektor tätig, beträgt das Verhältnis heute zwei zu drei. Die zunehmende Dienstleistungsorientierung und die höheren Löhne in den wissensintensiven, unternehmensnahen Dienstleistungen lassen hier keine Trendumkehr erwarten. Doch die (Ost-)Schweiz soll kein zweites Singapur mit einer umfassenden Dienstleistungsneigung werden. Es braucht stattdessen ein klares Bekenntnis zu einer breit diversifizierten Wirtschaftsstruktur – und damit auch zu einem starken Werkplatz Ostschweiz mit einer hohen Export- und Hightech-Orientierung. Dieser soll langfristig erhalten bleiben und sich hierfür bestmöglich, innovativ, wertschöpfungsstark, vielfältig und wettbewerbsfähig aufstellen.

Werkplatz wirkt identitätsstiftend

Daraus ergeben sich für die Ostschweiz Chancen. Sie ist durch einen hohen Industrialisierungsgrad gekennzeichnet, der starke Werkplatz wirkt identitätsstiftend. Dieser basiert auf einer Vielfalt an Arbeitsstätten und starker Beschäftigung, was einen hohen Beitrag zur Bruttowertschöpfung der Kernregion Ostschweiz leistet: Der Aktivitätsbereich «Herstellung von Waren» zeigt sich in der Ostschweiz mit 34 Prozent für ein gutes Drittel der Bruttowertschöpfung verantwortlich, das ist deutlich mehr als im Schweizer Mittel (24%). International erfolgreiche Unternehmen, einige Grossunternehmen sowie zahlreiche KMU sind produktiv und innovativ aufgestellt, die Beschäftigung im Hightech-Bereich ist überdurchschnittlich hoch (7,9 Prozent gegenüber 6,2% schweizweit). Diese Vielfalt ist eine grosse Chance für den Werkplatz Ostschweiz.

Auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft des Werkplatzes Ostschweiz

Es lassen sich drei normative Leitlinien definieren, um die Zukunft des Werkplatzes Ostschweiz im veränderten Arbeitsmarkt sicherzustellen:

A – Sicherung ausreichender Arbeitskräfte

Aufgrund des Arbeitskräftemangels sinkt die Verfügbarkeit von Köpfen und Talenten. Arbeitnehmende sind heute

und zukünftig viel freier, wo und für wen sie arbeiten. Inwieweit Erwerbsfähige für eine Erwerbstätigkeit mobilisiert sowie Erwerbstätige für die Ostschweiz gewonnen und gehalten werden können, wird matchentscheidend sein.

B – Produktivitäts- und Qualifikationsoffensive

Digitalisierung und technologische Entwicklungen bieten eine Vielzahl von Chancen, um sich im Wettbewerb innovativ und angesichts tendenziell weniger Arbeitskräfte auch produktiv zu behaupten. Die Befähigung der Unternehmen und ihrer bestehenden Arbeitnehmenden, Qualifikation und das lebenslange Lernen werden zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor.

C – Erfolgsfaktor Mensch

Der Arbeitnehmende tritt als Mensch und Individuum in den Fokus der Arbeitgeber. In der Ostschweiz wird New Work zur gelebten Unternehmenskultur mit mehr Flexibilität, Agilität bei Prozessen und Strukturen, flachen Hierarchien sowie mehr Individualität und Verantwortung für den einzelnen Mitarbeitenden werden – nicht nur für Dienstleistungs- und Büroarbeit. Auch Vereinbarkeitsaspekte gewinnen weiter an Bedeutung, um das Potenzial an Erwerbsfähigen auszuschöpfen. Dann profitieren Unternehmen wie Arbeitnehmende. Abgeleitet aus diesen Leitlinien empfehlen die Autoren der Fokusstudie strategische Handlungspfade mit Massnahmen. Eine umfassende, systematische Übersicht zu den Massnahmen findet sich in der Fokusstudie, die online verfügbar ist.

Info online

Standpunkt zum Thema:
www.ihk.ch/vom-engpass-zum-erfolgsfaktor-mensch

Fokusstudie der HSG:
www.ihk.ch/engpassfaktor-mensch

Leitfaden zu New Work in der Produktion:
www.ihk.ch/new-work-produktion

Fortschritt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gange

Verschiedene Faktoren führen dazu, dass die arbeitstätige Bevölkerung in der Schweiz zunehmend kleiner wird. Dies hat einen direkten Einfluss auf die Produktionskapazitäten und somit auf das Wirtschaftswachstum. Gerade wenn das Inland-Potenzial besser genutzt werden soll, braucht es eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Väter, die ihre Kinder in die Krippe bringen, sind mittlerweile ein gewohntes Bild.

Bilder: Adobe Stock

Von Patrick Scheiwiller

In der vorletzten Ausgabe dieses Magazins wurde von der Gründung von Pro Familia Ostschweiz berichtet. Diese neue Institution fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Osten des Landes.

Damit greift der Verein ein Thema auf, das im Zuge der zunehmenden Arbeitstätigkeit von Frauen in der Privatwirtschaft immer wichtiger wird. Doch auch bei Thurgauer Unternehmen entstehen beispielhafte Initiativen in diesem Bereich. Dies kommt Unternehmen und Ar-

beitnehmenden zugute. Nachfolgend wird ein Projekt der Online-Apotheke «Zur Rose» aus Frauenfeld als Best Practice Case vorgestellt. Mit diesem werden verschiedene Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit der beiden Sphären Arbeit und Familie aufgezeigt.

Grosser Handlungsbedarf aufgrund des Fachkräftemangels

Bereits im November 2019 veröffentlichte die Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell eine Schrift zu «Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Handlungsbedarf und Massnahmen». Darin wird eine grundlegende Übersicht zu dieser Thematik vorgestellt, die seither an Relevanz gewonnen hat. Der Fachkräfte- beziehungsweise mittlerweile sich akzentuierende Arbeitskräftemangel führt dazu, dass sich Unternehmen intensiv mit dem Halten und Anwerben von Arbeitnehmenden auseinandersetzen müssen. Das demografische Phänomen der Überalterung der Gesellschaft sowie die Schaffung zusätzlicher Stellen durch das Wirtschaftswachstum bleiben. Aus einer Umfrage im letzten Thurgauer Wirtschaftsbarometer vom August 2022 ist ersichtlich, dass mit 51 Prozent der Industrie- und 71 Prozent der Bauunternehmen die Mehrheit den Mangel an Arbeitskräften zu den wichtigsten limitierenden Faktoren für die Produktion betrachten. Eine mögliche Gegenmassnahme wäre eine stark erhöhte Einwanderung von Fachkräften, was aufgrund des politischen Widerstands und des gleichen Problems im angrenzenden Europa unwahrscheinlich ist. Es gilt stattdessen, das noch brachliegende Arbeitskräftepotenzial der heute ansässigen Bevölkerung besser zu mobilisieren. Neben einer möglichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von über 65-jährigen Personen liegt weiteres Potenzial bei den Frauen. Wenn die heutige effektive Erwerbsbeteiligung der Frauen von etwa 60 Prozent auf 70 Prozent angehoben würde, könnten die laut einer UBS-Studie aus dem Jahr 2019 von Bee und Weisser 300 000 bis gar 500 000 unbesetzte Stellen abgedeckt werden.

Relevanz für die Attraktivität als Arbeitgeber

Der gesellschaftliche Wandel verändert auch das Verhältnis der Gesellschaft zur Arbeit. Im Wettbewerb um Fachkräfte hängt die Attraktivität von Unternehmen immer mehr von den Arbeitsbedingungen statt «nur» von der Entlohnung ab. Dazu zählt auch eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, weswegen immer mehr Unternehmen Mass-

nahmen in diesem Bereich ergreifen. Durch diese entstehen Unternehmen jedoch auch Mehraufwand und Kosten. Teilzeitarbeit beispielsweise erfordert eine bessere Koordination der Arbeitsprozesse, eine gezielte Personalentwicklung und finanzielle Investitionen. Auch bei anderen wichtigen Lösungen wie flexibler Arbeitszeit oder Homeoffice ist eine gute Koordination zentral. Dafür locken viele Vorteile: Nebst der Rekrutierung, Wiedereingliederung, Stellenprozentenerhöhung und Loyalität von Fachkräften sind dies auch höhere Leistungsbereitschaft und verbesserte Gesundheit.

Massnahmen auf politischer Ebene

Es gibt einige Möglichkeiten, welche zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können. Dazu gehören einerseits politische Massnahmen, welche vom Staat angestrebt werden, und andererseits betriebliche Massnahmen, die von Unternehmen umgesetzt werden können. Zu ersteren ist die Abschaffung der Heiratsstrafe durch die Individualbesteuerung zu nennen. Bei der direkten Bundessteuer werden Zweiverdiener-Paare durch die gemeinsame Veranlagung von Ehepartnern noch immer benachteiligt, was die Arbeitstätigkeit insbesondere von verheirateten Frauen unattraktiver macht. Am 8. September 2022 wurde eine Volksinitiative eingereicht, welches dieses Anliegen aufnimmt. Weiter ist eine Revision des Arbeitsgesetzes zur Flexibilisierung der Arbeit dringend notwendig. Ferner sind der Mangel und die hohen Kosten von familienergänzender Kinderbetreuung bei Kindertagesstätten anzugehen. Ein Angebot oder Förderung von schulergänzenden Angeboten ist eine mögliche Massnahme, die zu mehr Flexibilität bei arbeitstätigen Eltern führen kann. Damit sind Tagesstrukturen mit Betreuungsmöglichkeiten vor und nach der Schule sowie Mittagstische wie auch Taktstundenpläne – also stufen-, schulgemeinde- und kantonsübergreifende Abstimmung der schulischen Blockzeiten – gemeint.

Unternehmen können individuelle Lösungen anbieten

Auch bei den betrieblichen Massnahmen gibt es ein grösseres Handlungsre-

pertoire. Im Zentrum stehen flexible Arbeitsmodelle, wozu Teilzeitarbeit, Homeoffice, Job-Sharing und eine eigenständige Einteilung der Arbeitszeit gehören. Damit werden Flexibilität und Selbstbestimmung in Bezug auf Arbeitszeit und -ort ermöglicht. Beides erleichtert es Eltern, die Verpflichtungen von Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Wenn das gegeben ist, ist die berufliche Wiedereingliederung von Müttern und die Werkfähigkeit beider Eltern viel wahrscheinlicher. Doch auch generell kann die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit solchen Möglichkeiten gefördert werden, was statistisch zu weniger Absenzen und Produktionsverlusten führt. Des Weiteren sind Investitionen in ein familienfreundliches Umfeld hilfreich. Die Unterstützung familienergänzender Kinderbetreuung kann nicht nur vom Staat, sondern auch von der Privatwirtschaft gefördert werden. Grosse Unternehmen können eine unternehmenseigene Kinderbetreuung anbieten; kleine Unternehmen gemeinsam eine solche anbieten. Was alle Unternehmen machen können, sind finanzielle Beiträge, beratende Angebote sowie Vermittlung von Krippenplätzen zu offerieren. Für die meisten Eltern ist eine externe Vollzeitbetreuung ihrer Kinder wenig wünschenswert, womit Teilzeitarbeit wenigstens für einen Elternteil nötig wird. Durch verbesserte Karrierechancen bei Teilzeitarbeit und Weiterbildungsmöglichkeiten für diese Mitarbeitenden können Unternehmen diese trotzdem an sich binden. Schliesslich sind allgemein gefasst eine familienfreundliche Unternehmenskultur mit einer konstruktiven Grundhaltung, einer offenen Kommunikation und der Bereitschaft für individuelle Lösungen mit gegenseitigem Entgegenkommen erfolgsversprechend, um dem Mangel an Arbeitskräften zu entgegenen.

Die Publikation der IHK St.Gallen-Appenzell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Sie online: https://bit.ly/vereinbarkeit_beruf

Interview zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Versandapotheke Zur Rose erarbeitete und implementierte ein Massnahmenpaket zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Interview mit Benjamin Staub Baumgartner, Chief People Officer und Mitglied der Konzernleitung der Zur Rose Group AG, stellen wir dieses zukunftsweisende Projekt vor.

FOKUS IHK: Wieso entschied sich Zur Rose, das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzugehen?

Benjamin Baumgartner: Als fortschrittlicher Arbeitgeber ist das Thema für uns eine Selbstverständlichkeit und für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist es ein wesentlicher Baustein. Die besten Talente können wir nur gewinnen und halten, wenn wir fortschrittliche Arbeitsbedingungen bieten.

Welche Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit wurden beim Projekt ergriffen?

Gemeinsam haben wir im Projektteam die Bedürfnisse abgeklärt und dann umfassende Massnahmen definiert und umgesetzt. Flexible Arbeitszeiten sind bei uns heute eine Selbstverständlichkeit, ebenso die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu erbringen, falls dies betrieblich möglich ist. Um auch Teilzeitarbeit zu fördern, schreiben wir jede Stelle mit 80 bis 100 Prozent oder weniger aus.

Was die Betreuung angeht, gewährleisten wir volle Lohnfortzahlung bei Mutterschaft sowie vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Wir subventionieren die externe Kinderbetreuung und arbeiten auch mit einer lokalen Kindertagesstätte zusammen. Es geht aber nicht nur um die Kinderbetreuung: Auch für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger suchen wir mit unseren Mit-



Benjamin Baumgartner ist Chief People Officer bei Zur Rose.

Bilder: zVg

arbeitenden gemeinsam nach Lösungen.

Welche Änderungen bewirkten bei den Mitarbeitenden am meisten?

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen wir nicht als einzelne Massnahmen, sondern als zentralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur: Wir leben eine ausgeprägte, nicht

hierarchische Teamkultur, geprägt von einem gegenseitigen respektvollen Umgang auf Augenhöhe und einer konsensorientierten Entscheidungsfindung. Dazu gehört auch eine Akzeptanz verschiedener Lebensentwürfe und familiärer Situationen.

Auf welche Herausforderungen stiess man beim Projekt?

Wichtig war für uns, das Projektteam aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Geschäftsbereiche zusammenzusetzen. Sie haben ihre Bedürfnisse definiert und gemeinsam entsprechende Massnahmen entwickelt. Die Rolle des HR war es, diesen Prozess eng zu begleiten und die beschlossenen Massnahmen umzusetzen.

Wird das Projekt mit weiteren Massnahmen noch weitergeführt oder wurde das Ziel bereits erreicht?

Die aktive Entwicklung der Unternehmenskultur verstehen wir als laufenden Prozess. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wie gesagt Teil davon und wir werden die Massnahmen bei Bedarf wieder überprüfen und anpassen.

Können Sie anderen Unternehmen, welche die Vereinbarkeit ebenfalls fördern möchten, Ratschläge geben?

Ratschläge geben wir ungern. Wer sich aber gerne von unserem Ansatz inspirieren lassen möchte, darf uns jederzeit kontaktieren beziehungsweise besuchen.

Zur Rose Group AG

Die Schweizer Zur Rose-Gruppe ist Europas grösste E-Commerce-Apotheke und eine der führenden Ärztegrossistinnen in der Schweiz. Darüber hinaus betreibt sie den in Südeuropa führenden Marktplatz für apothekenübliche Gesundheits- und Pflegeprodukte. Das Unternehmen ist international mit starken Marken präsent, unter anderem mit Deutschlands bekanntester Apothekenmarke DocMorris. Zur Rose beschäftigt an ihren Standorten in der Schweiz, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und Frankreich über 2400 Mitarbeitende. Im Jahr 2021 erwirtschaftete sie einen Aussenumsatz von 2034 Millionen Franken bei derzeit über 12 Millionen aktiven Kundinnen und Kunden in den Kernmärkten Europas. www.zurrosegroup.com



Bickel Auto AG
8501 Frauenfeld
www.BickelAutoAG.ch

Bickel Auto AG
8570 Weinfelden
www.BickelAutoAG.ch

Individualbesteuerung

Die Frage nach der sinnvollen Besteuerung von natürlichen Personen – insbesondere von verheirateten – beschäftigt die Politik schon länger. Nun liegt eine Initiative zur Individualbesteuerung vor. Wir haben bei Befürwortern und Gegnern der Vorlage nachgefragt, was sie von der Initiative halten.

Gabriel Macedo

Kantonsrat und
Parteipräsident der FDP
Thurgau



Es ist Zeit für ein modernes Steuersystem!

Die Abschaffung der «Heiratsstrafe» wird seit Jahrzehnten im Parlament diskutiert, nur passiert ist bisher wenig. Nun wurde im September die Initiative für die Einführung einer zivilstandsunabhängigen Individualbesteuerung erfolgreich eingereicht – eine Lösung liegt also in Reichweite.

Mit der Individualbesteuerung werden endlich alle nach ihrer eigenen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit besteuert und das unabhängig vom Zivilstand. Denn es soll für die Steuerrechnung keine Rolle spielen, ob jemand verheiratet ist.

Gehen in einer Ehegemeinschaft heute beide einer Erwerbstätigkeit nach, so werden sie dafür steuerlich bestraft. Das führt oft dazu, dass Frauen nicht oder nur in tiefen Pensen erwerbstätig sind. Der Staat investiert also jedes Jahr enorme Summen in die Ausbildung von Fachkräften, deren Potenzial schlussendlich aufgrund von negativen Erwerbsanreizen nicht ausgeschöpft wird. Das ist fahrlässig, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels! Es schadet nicht nur der Wirtschaft und dem Wohlstand in unserem Land, sondern zementiert auch ein veraltetes Familien- und Frauenbild. Die Individualbesteuerung schafft hier Abhilfe. Zudem weist sie mit Abstand das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis aller zurzeit diskutierten Reformvorschläge auf, da Mindererwerbseffekte bei den Steuern durch die zusätzlichen Erwerbseffekte von 40- bis 60000 Vollzeitäquivalenten wieder ausgeglichen werden. Machen wir deshalb diesen wichtigen Schritt und setzen wir uns ein für ein zeitgemässes, faires Steuersystem.

Sandra Stadler

Kantonsrätin und
Parteipräsidentin
Die Mitte Thurgau



Heiratsstrafe abschaffen, aber fair

Bereits 1984 hat das Bundesgericht festgehalten, dass Ehepaare gegenüber Konkubinatspaaren steuerlich diskriminiert werden. Dies betrifft ungefähr 450 000 Zweiverdiener-Ehepaare und 250 000 Rentnerehepaare, das heisst, insgesamt etwa 700 000 Ehepaare. Diese sogenannte Heiratsstrafe haben die Kantone in der Zwischenzeit alle abgeschafft. Mit der Initiative «Ja zu fairen Steuern» ebnet die Mitte nun mit der alternativen Steuerberechnung den Weg für die faire Ehepaar-Steuer, auch auf Bundesebene. Die Initiative baut auf dem bestehenden, in den Kantonen längst bewährten System auf. Die Ehepartner als wirtschaftliche Gemeinschaft reichen weiterhin eine gemeinsame Steuererklärung ein und machen die familiären Abzüge zusammen geltend. Neu stellt die Steuerverwaltung zum Beispiel mit einer Kontrollrechnung sicher, dass das Ehepaar nicht schlechter gestellt wird, als wenn es im Konkubinatsleben würde. Das ist einfach umsetzbar und ausgewogen. Anstatt die Heiratsstrafe fair zu beseitigen, führt die Individualbesteuerung im Gegensatz dazu zu neuer Ungleichheit und mit getrennten Steuererklärungen zu einem administrativen Mehraufwand. Von ihr profitieren Ehepaare mit hohem sowie mit gleichem Einkommen überproportional. Die Belastung steigt tendenziell für untere Einkommen und für Ehepaare mit deutlich unterschiedlich hohen Einkommen. Weiter birgt die Individualbesteuerung die Gefahr, dass Steuern optimiert werden, indem Vermögenswerte dahin übertragen werden, wo es sich am meisten lohnt. Deshalb: Mit der Initiative «Ja zu fairen Steuern» schaffen wir die Heiratsstrafe am fairsten ab.

BOOM!

Der Thurgauer Wirtschaftstag

Mehr Informationen:
www.boom-tg.ch

01/06/2023

GENERATIONEN IM FOKUS

GEWERBE
THURGAU

IHK
Industrie- und
Handelskammer
Thurgau

 Verband Thurgauer
Landwirtschaft

Hauptsponsor

 UBS

Bleibt die Ostschweizer Wirtschaft weiter in guter Verfassung?

Die Ostschweizer Wirtschaft präsentiert sich trotz zahlreichen Belastungsfaktoren weiterhin in guter und stabiler Verfassung. Die erwartete Abkühlung ist trotz schwacher Daten aus dem Ausland und der dort markant höheren Inflation bislang (noch) nicht eingetreten. Kommt der wirtschaftliche Rückgang in der Schweiz überhaupt?

Von Alessandro Sgro, Chefökonom
IHK St.Gallen-Appenzell

Die Mehrheit der Ostschweizer Unternehmen schätzt die aktuelle Geschäftslage branchenübergreifend weiter als gut ein. Das zeigen die neuesten Konjunkturdaten aus den quartalsweisen KOF-Konjunkturumfragen. Im Gegensatz zur Gesamtschweiz und dem angrenzenden Ausland zeigen sich in der Ostschweiz vorerst kaum Bremsspur – und dies trotz denselben, weiterhin stark ausgeprägten Herausforderungen wie Lieferschwierigkeiten, steigenden Preisen oder dem Fach- und Arbeitskräftemangel. Sehr robust entwickelt sich das Baugewerbe. Erwarteten die Bauunternehmen im Vorquartal noch eine deutlich schlechtere Nachfrage, ist diese Befürchtung im aktuellen Quartal nicht eingetroffen. Die Auftragsbücher sind gut gefüllt und füllen sich weiter. Auch der Detailhandel zeigt sich resilient – trotz hoher Teuerung und historisch tiefer Konsumentenstimmung. Einzig in stark vernetzten und exportorientierten Branchen wie dem Grosshandel und in gewissen Teilen der Industrie schätzen die Unternehmen ihre aktuelle Geschäftslage etwas schlechter ein – allerdings nach wie vor im Durchschnitt deutlich als gut.

Trotz dieser insgesamt erfreulich positiven Konjunktüreinschätzung werden die Belastungsfaktoren für die Unter-

nehmen auch in den nächsten Monaten nicht verschwinden. Unter anderem bleibt der Preiserhöhungsdruck branchenübergreifend hoch. Die Unternehmen planen nochmals häufiger als bisher die Preise anzuheben. Während im Grosshandel die meisten Unternehmen die höheren Einkaufspreise in Form von

höheren Verkaufspreisen weitergeben können, sind es in der Industrie deutlich weniger Unternehmen.

Spagat zwischen Inflationsbekämpfung und Wachstum

Um dem Inflationsdruck weiter entgegenzuwirken, werden die Notenbanken

Ostschweizer Unternehmen schätzen die aktuelle Geschäftslage weiter als gut bis sehr gut ein



Der Geschäftslageindikator entwickelt sich im Gegensatz zur Gesamtschweiz in der Ostschweiz auf hohem Niveau stabil.

— Kernregion Ostschweiz

— Gesamtschweiz

Quellen: Konjunkturboard Ostschweiz, IHK-Research, KOF ETH Zürich

Stimmungsbarometer deutet auf Abkühlung der wirtschaftlichen Aktivität hin.



Der Stimmungsbarometer liegt für die Kernregion Ostschweiz höher als für die Gesamtschweiz.

— Kernregion Ostschweiz — Gesamtschweiz

Quellen: Konjunkturboard Ostschweiz, IHK-Research, KOF ETH Zürich

ihre Geldpolitik in den kommenden Monaten weiter straffen. Nur eine restriktive Geldpolitik kann steigende Inflationsraten brechen. Das wird sich auch auf die globale Konjunktur auswirken. Als stark exportorientierte Region wird die Abkühlung unweigerlich auch in der Ostschweiz ankommen. Die Frage ist, wann und in welchem Ausmass dies passieren wird. Erstaunlicherweise erwartet die Mehrheit der Ostschweizer Exportunternehmen in den nächsten drei Monaten eine unveränderte Auslandnachfrage – dies im Gegensatz zu den Unternehmen aus der restlichen Schweiz. Die Ostschweizer Unternehmen blicken insgesamt deutlich optimistischer in die Zukunft. Das widerspiegelt sich auch im Stimmungsbarometer. Ostschweizer Unternehmen rechnen in den kommenden Monaten mit einer unveränderten oder einzig mit einer leicht schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung, während die Unternehmen in der restlichen Schweiz von einer deutlichen Abkühlung ausgehen.

Fach- und Arbeitskräftemangel weiter stark ausgeprägt

Um ihre Aufträge fristgerecht und in hoher Qualität auszuführen, benötigen die Unternehmen Personal. Der Personalbestand wird in den meisten Branchen als zu tief eingeschätzt. Lediglich die Industrieunternehmen beurteilen die Zahl der Beschäftigten als angemessen. In den nächsten drei Monaten ist insbesondere im Gastgewerbe, im Grosshandel und bei den übrigen Dienstleistungen eine Erhöhung der Beschäftigten möglich. Jedoch bekunden weiter immer mehr Unternehmen Mühe, Arbeitskräfte zu rekrutieren. Der Arbeitsmarkt ist ausgetrocknet. Aktuell liegt die Arbeitslosenquote in der Kernregion Ostschweiz bei 1,5 Prozent – so tief wie seit November 2001 nicht mehr. Noch nie war der Anteil der Unternehmen, die einen Mangel an Arbeitskräften beklagten, so hoch. In der Region St.Gallen-Appenzell sind rund 42 Prozent der befragten Industriebetriebe von einem Arbeitskräftemangel betroffen.

fen. Im Baugewerbe sind es rund 60 Prozent der Unternehmen. Dabei ist bei den Bauunternehmen der Arbeits- und Fachkräftemangel mittlerweile gar stärker ausgeprägt als der Mangel an Materialien und Vorprodukten. Einzig im Grosshandel (26 Prozent) und bei den Finanz- & Versicherungsdienstleistungen (37 Prozent ist bezüglich Arbeits- und Fachkräftemangel eine leichte Entspannung ersichtlich. Diese Entwicklung ist allerdings vor allem auf eine verschlechterte Geschäftstätigkeit zurückzuführen.

Ein Kompass für die Wirtschaft

Umfragen sind zielgerichtet und dosiert eingesetzt ein effizientes Instrument zur systematischen Erfassung der aktuellen Geschäftslage und Erwartungen. Voraussetzung dabei ist die Teilnahme möglichst vieler Unternehmen, damit generell und branchenspezifisch stichhaltige Aussagen gemacht werden können. Die Teilnahme an den gemeinsamen Umfragen mit der KOF ist einfach und unkompliziert: monatliches Ausfüllen eines kurzen Fragebogens. Der Zeitbedarf liegt bei maximal 10 Minuten. Es geht dabei mehr um ein Stimmungsbild und eine subjektive Einschätzung der Geschäftsleitung als um eine exakte Einschätzung der Umsatzentwicklung oder der genauen Veränderung des Personalbestands. Mit den über Unternehmensumfragen gewonnenen Erkenntnissen erstellt IHK-Research quartalsweise eine Konjunktureinschätzung für verschiedene Anspruchsgruppen – quasi auch einen Kompass für die Wirtschaft Mehr.

Mehr Informationen
zum Konjunkturboard
Ostschweiz.



Löhne steigen in der Kernregion Ostschweiz branchenübergreifend

Der sich akzentuierende Arbeits- und Fachkräftemangel und eine spürbare Inflation beeinflussen in diesem Jahr die Lohnverhandlungen. Über alle Branchen hinweg erwarten die Unternehmen in der Kernregion Ostschweiz für das Jahr 2023 einen Nominallohnanstieg von 2,3%. Das zeigt die im Herbst gemeinsam durchgeführte Lohnumfrage der IHK St.Gallen-Appenzell und IHK Thurgau.

Von Alessandro Sgro,
IHK St.Gallen-Appenzell

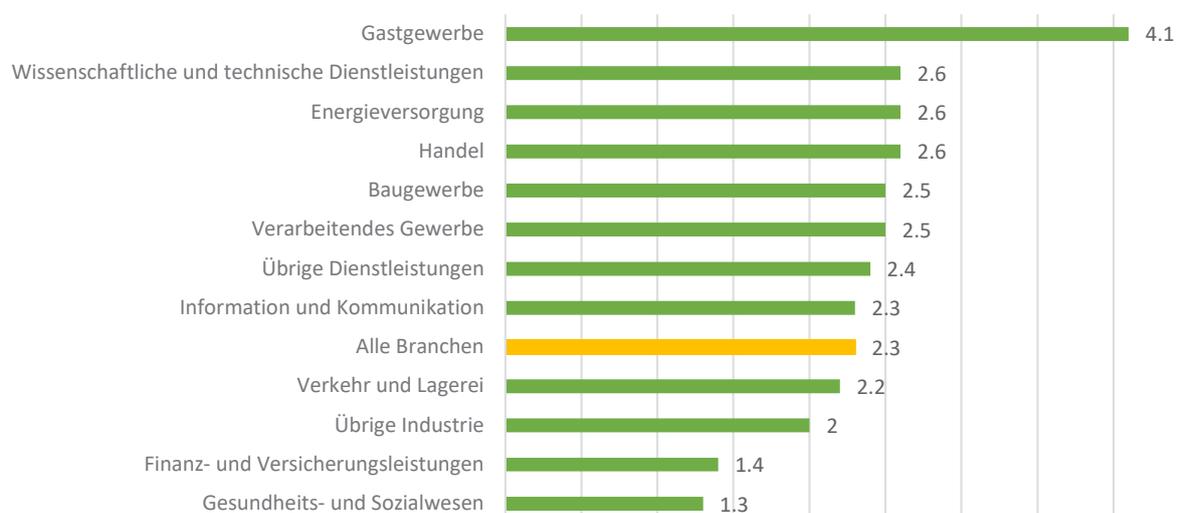
Die Arbeitslosigkeit liegt in der Kernregion Ostschweiz aktuell bei 1,5 Prozent und ist so tief wie seit November 2001 nicht mehr. Der Arbeitsmarkt ist ausgetrocknet und die Unternehmen kämpfen in allen Branchen mit einem stark ausgeprägten Arbeits- und Fachkräfte-

mangel. Diese Entwicklung ist konjunkturell bedingt und die Folge des aussergewöhnlich starken Aufschwungs nach dem Abschwächen der Corona-Pandemie. Die Beschäftigung nahm in den vergangenen zwei Jahren stark zu. Die wirtschaftlichen Aussichten sind trotz Signalen einer Abschwächung der globalen Entwicklung insgesamt optimistisch. So erwartet die

Mehrheit der befragten Unternehmen eine unveränderte Geschäftslage, die nach wie vor trotz zahlreichen und teilweise tiefgreifenden Erschwernissen branchenübergreifend als gut eingeschätzt wird. Drei von zehn Unternehmen sind auch der Meinung, dass sie im Hinblick auf die zukünftige Geschäftstätigkeit im Jahr 2023 den Personalbestand erhöhen werden. Fast vier von

Gastgewerbe mit der höchsten erwarteten Lohnerhöhung

Kennzahl: Lohnerwartungen in % nach Branche für das Jahr 2023



Quellen: IHK-Research, Lohnumfrage 2022

fünf Unternehmen erachten allerdings die Suche nach geeignetem Personal schon jetzt als schwierig bis sehr schwierig. Vor allem in der Produktion, im Bereich IT sowie im Management gestaltet sich die Suche äusserst schwierig. Im verarbeitenden Gewerbe fehlen auch Fachkräfte im Bereich der Forschung und Entwicklung.

Potenzial im Unternehmen nutzen

Im Kampf gegen diesen stark ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangel reagieren die Ostschweizer Unternehmen in allen Branchen am häufigsten mit flexibleren Arbeitsmodellen in Form von orts- und zeitunabhängiger Arbeitsgestaltung sowie mit einer familienfreundlicheren Personalpolitik. Insbesondere in der Baubranche ist dies die vorherrschende Massnahme. So ist zum Beispiel auch im Bausektor «Teilzeit» kein Fremdwort mehr. Zudem leiten die Unternehmen bei der bestehenden Belegschaft Weiterbildungsmaßnahmen ein und nutzen so das Potenzial innerhalb des Unternehmens. Hierzu gehört auch die Ausbildung von Lernenden. Im verarbeitenden Gewerbe werden zudem auch technische Lösungen in Form von Automatisierungen forciert. Kein Thema ist branchenübergreifend hingegen die Verlagerung der Geschäftstätigkeit ins Ausland. Die Wertschöpfung bleibt in der Region.

Grösster Lohnanstieg im Gastgewerbe

Unternehmen in der Kernregion Ostschweiz verzeichnen über alle alle Branchen hinweg durchschnittlich einen Nominallohnanstieg von 2,3 Prozent. Dieser Erwartung unterliegt die Annahme einer Jahresinflationsrate von 2,9 Prozent. Die durchschnittlichen Lohnwartungen bewegen sich damit insgesamt im Rahmen der schweizweit erfolgten Erhebungen der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich. Im Vorjahr lag die durchschnittliche, branchenübergreifende Lohnerhöhung bei den befragten Ostschweizer Unternehmen bei 1,5 Prozent. Den grössten Lohnanstieg in der Höhe von 4,1 Prozent erwarten die befragten Unternehmen in der Ostschweiz im Bereich des Gastgewerbes. Diese Grössenordnung ist vor allem Ausdruck des starken Arbeits- und Fachkräftemangels und liegt auch

in den Erwartungen für die Gesamt-schweiz. Die tiefsten erwarteten Lohn-erhöhungen liegen mit 1,3 Prozent im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie mit 1,4 Prozent in der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche.

Unterschiedliche Zahlen im verarbeitenden Gewerbe

Im verarbeitenden Gewerbe rechnen die Unternehmen mit einem Lohnanstieg von 2,5 Prozent. Dieser Wert liegt über dem Durchschnitt über alle Branchen hinweg. Getrieben wird dieser Anstieg vor allem durch den erwarteten Lohnanstieg im Bereich der Herstellung und Bearbeitung von Metallerzeugnissen. Hier rechnen die Unternehmen mit 3,9% Lohnanstieg. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt liegen die Elektro- und Elektronikindustrie (3%) sowie Unternehmen aus dem Bereich der Herstellung von chemischen Erzeugnissen (3%) und der Nahrungs- / Futtermittel und Getränkeindustrie (2,8%). Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes erwarten die Unternehmen in der Textilindustrie (1,8%) und dem Maschinenbau (1%) die tiefsten Lohnerhöhungen. Im zweiten Sektor dürfen auch Arbeitnehmende aus dem Baugewerbe mit einer überdurchschnittlichen Lohnerhöhung rechnen – sofern sich die Arbeitgebende mit den Gewerkschaften über einen neuen GAV einigen können. Die Bauunternehmen erwarten eine Lohnerhöhung von 2,5 Prozent. Bei sieben von zehn befragten Unternehmen erfolgen die Lohnerhöhungen in Form von individuellen Lohnverhandlungen / -erhöhungen.

Höchster Nominalanstieg seit 21 Jahren

Treffen die Lohnerwartungen der Ostschweizer Unternehmen ein, dürfte dies insgesamt zum stärksten Nominalanstieg seit 21 Jahren führen. Ausgehend von einer erwarteten Jahresinflation in der Höhe von 2,9 Prozent ergibt sich in diesem Jahr für die Arbeitnehmenden ein Reallohnverlust. Dies reduziert die Gefahr von Zweitrundeneffekten wie unter anderem eine Lohn-Preis-Spirale. Seit dem Jahr 2000 haben Arbeitnehmende insgesamt einen Reallohnanstieg in der Höhe von 15,6 Prozent reali-

siert. Aufgrund des sich weiter verstärkenden Arbeits- und Fachkräftemangels, der sich aufgrund der anstehenden Pensionierungswelle der Babyboomer weiter verschärfen wird, dürfte in Zukunft für die Arbeitnehmenden allerdings wieder mit Reallohnertörungen zu rechnen sein.

Eine Auswahl der wichtigsten Resultate sowie eine Zusammenfassung der Resultate finden sich online:

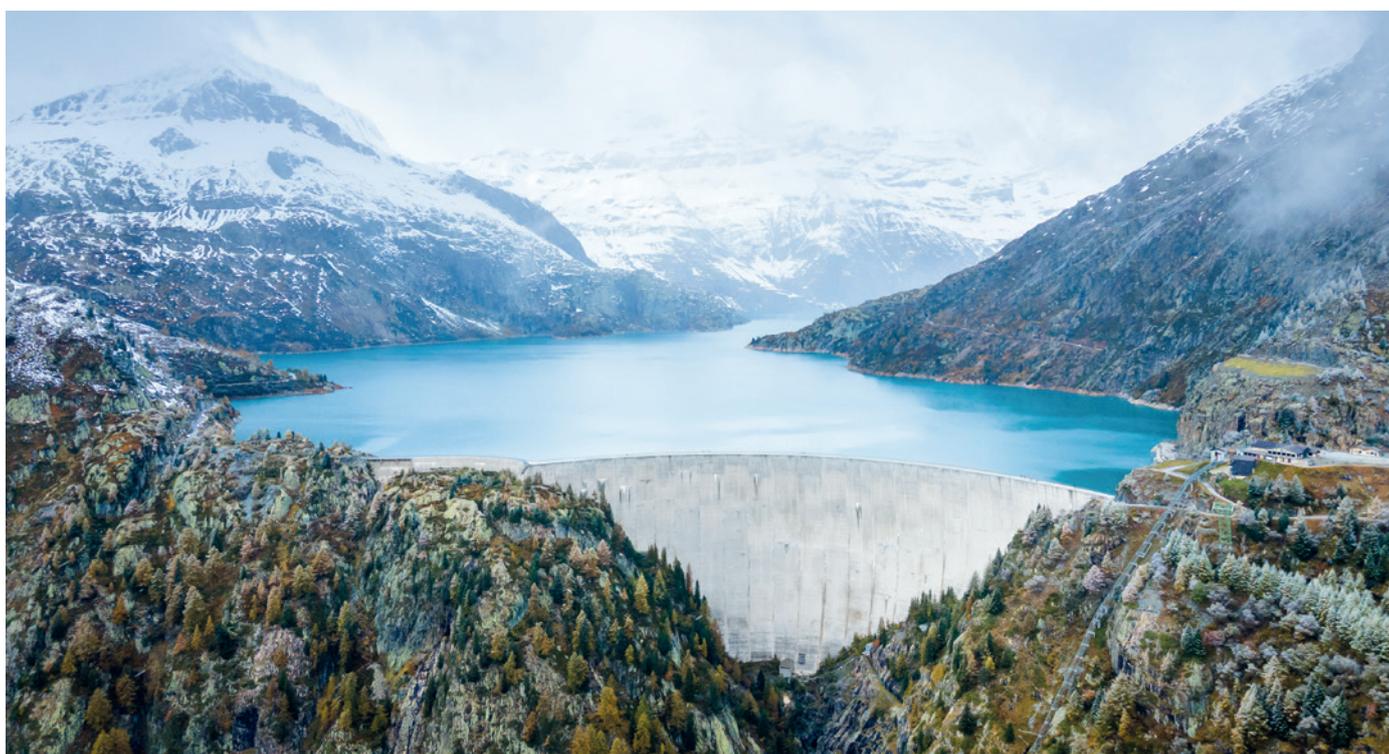
www.ihk.ch/lohnrunde2023

Ostschweizer Lohnumfrage

Die IHK St.Gallen-Appenzell und die IHK Thurgau führten zwischen dem 3. und dem 28. Oktober 2022 unter ihren Mitgliedunternehmen mittels Onlinefragebogen die erste, nun jährlich stattfindende IHK-Lohnumfrage durch. Ziel der Umfrage war es, ein systematisches Bild zu den erwarteten Löhnen für das kommende Jahr sowie ein vertiefteres Verständnis für weitere aktuelle Themen am Arbeitsmarkt zu erhalten. Insgesamt haben 604 Ostschweizer Unternehmen an der Umfrage teilgenommen.

Energiekrise beschäftigt die Thurgauer Wirtschaft

Explodierende Energiepreise und drohende Mangellage – Thurgauer Unternehmen plagen eine grosse Unsicherheit und steigende Kosten. Nachdem bereits im Jahr 2021 die Energiepreise gestiegen sind, erlebt die Wirtschaft seit dem Ausbruch des Kriegs in der Ukraine turbulente Zeiten. Die Märkte für Strom und Gas erleben eine nie dagewesene Volatilität.



Stauseen spielen eine wichtige Rolle in der winterlichen Stromversorgung.

Foto: zVg

Von Patrick Scheiwiller

Auch in der Ostschweiz befürchten die Unternehmen eine Energiekrise. In einer im Sommer 2022 durchgeführten Eco-Ost-Umfrage der IHK Thurgau und IHK St.Gallen-Appenzell schätzten über 44 Prozent der befragten Unternehmen die Wahrscheinlichkeit einer Strommangellage in den nächsten zehn Jahren als

ziemlich sicher bis sicher ein. Doch nicht nur die Eintretenswahrscheinlichkeit dieser Gefahr ist für viele Befragte hoch, auch die Auswirkungen werden als gravierend angesehen. So nannten mehr als 67 Prozent die Strommangellage eine grosse oder existenzielle Bedrohung. Dass das Thema allgemein von Wichtigkeit ist, bekräftigen die über 58 Prozent der Antworten, welche die Stromversor-

gungssicherheit als wichtiges oder gar wichtigstes Thema für ihr Unternehmen werteten.

Explosion der Energiepreise und drohende Energiemangellage

Es fragt sich, wie es so weit gekommen ist und wieso der Begriff «Energiekrise» verwendet wird. Im September 2022 lag der durchschnittliche Strompreis am

Spotmarkt bei 496.20 Euro pro MWh, im gleichen Monat zwei Jahre zuvor bei lediglich 45.90 Euro. Die Strompreise haben also eine gravierende Vervielfachung erfahren. Ein Grund stellt der russische Angriffskrieg auf die Ukraine dar. Der Preis für eine Megawattstunde lag jedoch im Dezember 2021 bereits bei 282.29 Euro gegenüber 51.36 Euro genau ein Jahr vorher. Auch die temporären Ausfälle französischen Atomstroms sind ein Faktor. Schliesslich ist zu erwähnen, dass der konjunkturelle Aufschwung seit dem Ende der Corona-Krise die Nachfrage nach Energie massiv befeuert hat. Darauf folgende Mehrkosten setzen Unternehmen, gerade solchen in energieintensiven Branchen wie der produzierenden Industrie, stark zu. Des Weiteren droht für den Winter gar eine Mangellage, da dann am meisten Energie verbraucht wird. Drei Thurgauer Unternehmen verschiedener Branchen äussern sich aus ihrer Sicht zum Thema.

Diverse Auswirkungen einer Mangellage

Die Frauenfelder Müller Gleisbau AG schätzt die Wahrscheinlichkeit des Eintretens einer Mangellage bei der Elektrizität als gut möglich ein, wobei sie vom Bund jedoch eine gewisse Vorlaufzeit von der Ankündigung bis zur Umsetzung von Kontingenten erwartet. «Bei Heizöl, Benzin und Diesel gehe ich aber nicht von einer mangelnden Verfügbarkeit aus, sondern höchstens von verminderter Transportkapazitäten in der Feinverteilung», so Co-CEO Florian Müller. Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Diesel und Elektrizität stellen sodann auch die kritischsten Energieengpässe für das Geschäft dar. Im Extremfall müssten Teile des Betriebs stillgelegt werden. Das Bauunternehmen Stutz AG rechnet als Folge der Situation mit weiteren Preisanstiegen auf den Winter hin. Mittelfristig befürchtet es durch eine Abflachung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage auch eine geringere Nachfrage im regionalen Bauhauptgewerbe. Allgemein herrscht aktuell jedoch eine grosse Unsicherheit, was die nahe Zukunft bringt.

Massnahmen gegen mögliche Energiemangellage im Gange

Die hiesigen Unternehmen gehen die Gefahr einer Energiemangellage bereits an.

Die Stutz AG versucht durch Sensibilisierung von Mitarbeitenden den internen Energieverbrauch zu reduzieren. Ferner könnte als Massnahme der Betrieb von energieintensivem Inventar reduziert werden. Die Müller Gleisbau AG schaltete als Reaktion von Heizung mit Gas auf Erdöl um und richtete eine Task Force ein, in welcher verschiedene Szenarien und entsprechende Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Mit solchen Planspielen können Unternehmen angemessene Reaktionen auf veränderte Verhältnisse vorbereiten. Pablo Moirón, Geschäftsführer der Janico Holding AG, sagt: «Um Energie zu sparen, wurden Beleuchtungen abgeschaltet oder reduziert. Zudem sind die Raumtemperaturen tiefer eingestellt.»

Hoher Kostendruck

Den Druck der höheren Energiekosten spüren die Unternehmen im Thurgau. Die finanzielle Belastung durch die hohen Energiepreise zählt zu den grössten Herausforderungen der aktuellen energiepolitischen Situation für die Müller Gleisbau AG. Nach der langen Periode mit Corona-Lockdowns sehen sich die Unternehmen nun mit höheren Produktionskosten konfrontiert, welche die Preis-Lohn-Spirale ankurbeln dürfte. Es stellt sich folglich auch die Herausforderung der Preisänderungen. Für die Stutz AG liegt die grösste Herausforderung aktuell darin, die preislichen Auswirkungen richtig zu erfassen und diese dann so auf dem Markt anbieten zu können. Auch die Janico Holding AG, die im Handel tätig ist, merkt die steigenden Preise auf Seite der Lieferanten, die energieintensiv produzieren.

Ausbau der Energieproduktion beschleunigen

Nachgefragt zur zukünftigen Energieversorgung hält Florian Müller fest: «Eine zuverlässige Energieversorgung ist die Pflicht eines Staats, nicht die Kür.» Das könne die Schweiz als Wasserschloss Europas durch eine rasche, konsequente und mutige Umsetzung von Wasserkraftprojekten erreichen. Mit der fehlenden Geschwindigkeit und Konsequenz spricht er einen Aspekt an, welcher auch von Befürwortern der Energiestrategie 2050 als Grund für deren Auswirkungen auf die heutige Versorgungssicherheit

genannt wird. So klingt auch die Erwartung der Stutz AG an die Energieversorgung in der Zukunft ähnlich. Sie fordert ebenfalls eine Reduktion von behördlichen Hürden für die Umsetzung von Projekten zur Produktion von erneuerbaren Energien und dadurch eine Verkürzung der Projektierungszeiten. Pablo Moirón von Janico sagt: «Die möglichst autonome Energieversorgung darf und muss uns etwas wert sein. Das Inland-Potenzial muss man ausschöpfen können.»



Tipps zum Energiesparen

Die eidgenössischen Departemente für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) sowie für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) stellen mit einer speziellen Kampagne Energiesparmassnahmen in den Fokus. Darin sind verschiedene Tipps und Möglichkeiten für Unternehmen und Privathaushalte enthalten, wie mit einfachen Mitteln und ohne grosse Einschränkungen bereits heute – vor dem Eintreten einer Mangellage – Energie gespart werden kann.

www.nicht-verschenden.ch

Verbände präsentieren «BOOM! Der Thurgauer Wirtschaftstag»

Die drei grossen Thurgauer Wirtschaftsverbände – die Industrie- und Handelskammer Thurgau, der Thurgauer Gewerbeverband sowie der Verband der Thurgauer Landwirtschaft – präsentieren «BOOM! Der Thurgauer Wirtschaftstag». Der neue Anlass für Unternehmerinnen und Unternehmer findet am 1. Juni 2023 zum ersten Mal in Weinfelden statt.



Die BOOM-Macher stellen den neuen Anlass vor (v.l.n.r.): Jérôme Müggler (IHK), Jolanda Schwager Büchel (UBS), Jürg Fatzer (VTL), Max Vögeli (Weinfelden) und Marc Widler (TGV).

Foto: Stefan Beusch

Von Jérôme Müggler

BOOM! Die Inspirationsexplosion für die Thurgauer Wirtschaft. Einmal im Jahr trifft sich neu das Gewerbe, Unternehmen aus Industrie und Handel sowie die Landwirtschaft gemeinsam. BOOM! ist zum einen Plattform für Netzwerk. BOOM! ist aber auch die Bühne für hochkarätige Informationen von Führungskräften aus den genannten Bereichen – Initialzündungen, die zum Denken und Machen anregen. Mit dem neuen Anlass bietet der Thurgauer Gewerbeverband, die Industrie- und Handelskammer Thurgau und der Verband Thurgauer Landwirtschaft eine neue Veranstaltung, wo man sich trifft, vernetzt, motiviert, bespricht und inspiriert. Ein Feuerwerk an Informationen mit ganz viel «Aha» und «Oho». Mit an Bord sind zudem bereits UBS als Hauptsponsor sowie die Stadt Weinfelden als Städtepartner. Weitere Sponsoren und Partner folgen demnächst.

Ein breites Publikum ansprechen

Damit ist eigentlich schon fast alles gesagt. Oder doch nicht? Wirtschaft, das sind wir alle – als Konsumenten, Arbeitnehmende, Steuerzahlende oder als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Deshalb sind Themen, welche die sogenannte «Wirtschaft» betreffen, immer auch Themen, die uns alle betreffen. Wichtig für die Veranstalter ist auch, dass man nicht nur die «üblichen Verdächtigen» anspricht. BOOM! wird Männer wie Frauen – und sicher auch junge Menschen ansprechen. Berufsschülerinnen, Kantischüler oder Start-

ups sind genauso auf dem Weg, um in der Thurgauer Wirtschaft eine wichtige Rolle zu spielen. Somit können wir die Vielfalt unserer Wirtschaft abbilden und dieser ein Gesicht geben. Neben spannenden Inputreferaten oder Podien bringen wir Unternehmerinnen und Unternehmer aus Gewerbe, Industrie- und Handel sowie der Landwirtschaft auf die Bühne.

Generationen im Fokus für 2023

Für die Erstausgabe am 1. Juni 2023 stellen die Veranstalter das Thema «Generationen» in den Fokus. Was heisst das? Es wird nicht einfach einen klassischen Generationendialog geben, wo sich Alt und Jung erklären, wie die jeweilige Welt funktioniert (hat). Vielmehr geht BOOM! 2023 auf die spannenden Aspekte des Themenkreises für die Thurgauer Wirtschaft ein:

- ▶ Was beschäftigt Unternehmerinnen und Unternehmen beim Umgang mit verschiedenen Generationen? Was sind Chancen oder auch Herausforderungen – gerade in einer Zeit des technologischen und gesellschaftlichen Umbruchs, wie wir sie zurzeit erleben?
- ▶ Was prägt das Handeln und Denken von Personen im Unternehmensalltag, wenn sie 25, 45 oder 65 Jahre alt sind?
- ▶ Der demografische Wandel – unsere arbeitende Bevölkerung gleicht einer Badewanne, die schneller ausläuft, als Wasser nachlaufen kann. Was bedeutet das für die Wirtschaft und somit für uns alle?

- ▶ «Generation X, Y, Z» – so anders oder eben doch nicht. Warum genau soll eine Generation so anders agieren als die vorangegangenen Generationen?

Diesen Themen gehen die Veranstalter bei BOOM! 2023 unter anderem auf den Grund und schaffen so einen spannenden Mehrwert für die Gäste der Veranstaltung.

Erste Namen für die Bühne

Für die Moderation des neuen Anlasses konnte Philipp Gemperle engagiert werden. Mit ihm bringen wir eine im Thurgau bekannte Person mit viel Wortwitz und Spontanität auf die Bühne. Ebenso kann bereits der Auftritt von Daniel Kalt, dem Chef-Ökonomen von UBS, bestätigt werden. Als einer der renommiertesten Experten zu volkswirtschaftlichen Themen in der Schweiz freuen wir uns auf seine fundierten und spannenden Analysen.

Weitere Referentinnen und Gesprächspartner, die BOOM! 2023 mit Inhalt bereichern werden, werden wir bis Ende Jahr kommunizieren. IHK-Direktor sagt zum neuen Anlassformat: «Wir glauben, dass die Zeit reif ist, dass die Thurgauer Wirtschaftsverbände einen eigenen Anlass mit relevanten Themen für ihre Mitglieder und den Thurgau auf die Beine stellen. In einer Zeit, in der sich Teile der Bevölkerung nicht mehr mit der Wirtschaft identifizieren – obwohl sie selbst Teil davon sind – braucht es Anlässe, die den Dialog fördern und Themen, die uns alle betreffen, genauer beleuchten.»



WIR GESTALTEN IHRE RÄUME:

- Besprechung
- Empfang
- Arbeitsplätze

Zurbuchen AG Amlikon

Fabrikstrasse 2 | 8514 Amlikon-Bissegg
www.zurbuchen.com

Better «Modern Times» mit easydoo

Wer sich regelmässig gestresst fühlt im undurchschaubaren Dschungel der Business-Tools, wirft am besten einen Blick auf das All-in-one-Tool von easydoo. Denn es ist einfach, effizient und einleuchtend.



Schluss mit Multihearing.

Mit easydoo müssen Sie nicht jedem zuhören.

Wer kennt nicht den Film «Modern Times» aus dem Jahr 1936! Unvergesslich ist die Szene, in der Charlie Chaplin als «Arbeiter Charlie» von einem Fließband erfasst wird und in einen Wirrwarr von grossen und kleinen Zahnrädern gerät. Der Mensch ist plötzlich nicht mehr Herr seiner Zeit. Maschinen geben den Takt vor. Früher waren es grosse, stählerne, dampfbetriebene Apparate, heute sind es Computer, Tablets und Smartphones mit tausenden Tools, die uns tagelang auf Trab halten. Wir sehen vor

lauter Bäumen den Wald nicht mehr und fühlen uns permanent gestresst. Das Rad der Geschichte lässt sich nicht zurückdrehen, aber mit einem All-in-one-Tool wie easydoo können wir uns das Leben ein wenig einfacher machen.

Wer macht was wann wo und wie?

Es passiert uns allen beinahe täglich: Eine Kundin oder ein Kunde ruft an und erkundigt sich nach dem Stand eines laufenden Projekts. Wir antworten, dass wir leider den Überblick verloren haben, uns der Sache aber annehmen und uns wieder melden werden. Kaum ist das Gespräch zu Ende, beginnt das grosse Rätselraten. Um welchen Teil des Projekts geht es eigentlich, wer ist überhaupt dafür verantwortlich und wo haben wir die entsprechenden Dokumente abgelegt? Mit dem Task Manager von easydoo lassen sich solche Stressmomente vermeiden. Denn easydoo ist mehr als ein einfaches Aufgaben-Tool. Nutzerinnen und Nutzer können damit auch für jeweilige Tasks individuelle Checklisten erstellen, Aufwandsschätzungen vornehmen und überprüfen oder die relevanten Dokumente anhängen. Mit easydoo lässt sich dies alles im Kalender einplanen und man wird automatisch an die zu erledigenden Aufgaben erinnert.

Wer schreibt das Protokoll?

Meetings gehen manchmal ziemlich an die Substanz – vor allem, wenn man dazu verdonnert wird, das Protokoll zu schreiben. Oft wird dieses dann gar nicht gelesen oder die Verantwortlichen übernehmen nur ein paar der zugeteilten Aufgaben. Das Meeting-Tool von easydoo schafft hier Abhilfe. Es erlaubt, die Traktanden schon vorab zu erfassen und das Protokoll parallel zur Sitzung zu schreiben. Überdies lassen sich Tasks definieren und zuweisen. Diese landen dann automatisch im Task-Manager der betreffenden Person. Am Schluss erstellt das System ein Sitzungsprotokoll. Einfacher war das lästige Protokollieren noch nie.

Wo ist schon wieder das File?

Wie oft sucht man eine gefühlte Ewigkeit nach Dokumenten für eine bestimmte Aufgabe? Ist der Server schlecht gepflegt, dauert die ganze Übung noch länger. Mit dem Dokumentenmanagement von easydoo gehören solche Ärgernisse der Vergangenheit an. Denn sämtliche Dokumente lassen sich einfach mit Aufgaben, Personen, anstehenden Meetings und bereits erstellten Protokollen verknüpfen. Über die globale Volltextsuche kann man nicht nur nach Dokumenten, sondern auch nach deren Inhalten suchen. Nutzerinnen und Nutzer von easydoo behalten wie in einem Cockpit stets die Übersicht über ihren Arbeitsalltag – und Stress wird zu einem Fremdwort.

Schluss mit Multiwatching.

Mit easydoo können Sie auch getrost mal wegschauen.



Gratis
ausprobieren!
easydoo.swiss



The easy way to organise

Mit E-Commerce in die Europäische Union verkaufen

Der Verkauf über E-Commerce scheint auf den ersten Blick grenzenlos zu sein. Doch viele KMU erfahren, dass auch grenzüberschreitender E-Commerce seine Herausforderungen hat. Auch wenn der Verkauf über Distanz erfolgt, muss man sich mit den lokalen Gegebenheiten intensiv auseinandersetzen und diesen Rechnung tragen.

Switzerland Global Enterprise stellt fünf zentrale Erfolgsfaktoren vor, welche sich im internationalen E-Commerce schnell in Stolpersteine verwandeln können.

Das Angebot

Wenn der Web-Shop für ausländische Kunden geöffnet wird, lohnt sich eine Auseinandersetzung mit dem Sortiment. Für jeden Artikel braucht es zusätzliche Stammdaten für den Versand (zum Beispiel Zolltarif-Nummer), gleichzeitig müssen die Preise auf das Land und den Kanal ausgerichtet werden. Das lokale Preisniveau gilt es dabei genauso zu berücksichtigen wie die zusätzlichen Kosten. Ein Fokus auf die meistverkauften Produkte reduziert die Komplexität wesentlich.

Die Logistik

Nicht nur Bestellungen, sondern auch Retouren sollen unkompliziert abgewickelt werden. Dabei ist eine wichtige Frage, ob die Lagerung in der Schweiz, im EU-Raum oder an beiden Orten erfolgen soll. Die Bestellvolumen sowie die Sortimentsbreite beeinflussen diese Entscheidung. Auch wenn es professionelle Anbieter gibt, welche die Lagerführung und den Versand innerhalb der EU übernehmen, so ist dies zu Beginn anspruchsvoll. Viele Unternehmen beginnen daher mit einem Lager in der Schweiz.



Die Gesetze

Innerhalb der EU sind Registrationspflichten, Konsumsteuern und die Mehrwertsteuer nicht vereinheitlicht. Es ist zu klären, ob der Verkäufer oder der Kunde für die Einfuhrformalitäten verantwortlich sein soll. Ersteres ist kundenfreundlicher, aber auch mit administrativen Angelegenheiten verbunden. Die Handhabung der Mehrwertsteuer ist nicht zu unterschätzen. Eine frühzeitige Beratung bezüglich der verschiedenen Modelle lohnt sich.

Die Verkaufskanäle

Der Verkauf kann über den eigenen Web-Shop oder über Marktplätze wie Amazon erfolgen. Im Web-Shop hat man die kompletten Entfaltungsmöglichkeiten, was beim Markenaufbau

hilft. Man muss aber auch alle Regelungen selbst berücksichtigen. Auf Marktplätzen ist die Reichweite höher, das eigene Produkt erscheint jedoch direkt neben Konkurrenzprodukten. Oftmals lohnt es sich, beide Wege zu verfolgen.

Die Kundengewinnung

Beim Handel in fremden Märkten gilt, dass die Kundengewinnung oft anders erfolgt als im Heimmarkt. Kulturelle Faktoren beeinflussen den Kaufprozess genauso wie die fehlende Markenbekanntheit oder lokale Mitbewerber. Ein auf das Zielland angepasstes Search Engine Marketing ist auf jeden Fall zu empfehlen. Um solche Besonderheiten zu erkennen, lohnt sich ein genauer Blick auf lokale Mitbewerber oder Marktplätze.

Datenschutz im Arbeitsrecht: was gilt bei Personendaten?

Inzwischen ist es offiziell, das neue Datenschutzgesetz tritt definitiv nach langer Vorlaufzeit am 1. September 2023 in Kraft. Der Datenschutz wird in der heutigen Zeit, in der Daten wie Waren gehandelt werden, immer wichtiger. Entsprechend ist es unumgänglich, dass auch Arbeitgebende respektive Personalverantwortliche wissen, was sie im Hinblick auf Personendaten dürfen und auch müssen.



Bild: Adobe Stock

Von Kathrin Moosmann

Arbeitgebende haben nach Art. 328 Abs.1 OR die Persönlichkeitsrechte ihrer Arbeitnehmenden zu schützen und zu achten. Aus dieser Bestimmung wird eine allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden hergeleitet, die das Gegenstück zur Treuepflicht der Arbeitnehmenden darstellt.

Welche Daten dürfen konkret bearbeitet werden?

Im Bewerbungsverfahren

Bereits bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses erhalten Arbeitgebende Personendaten von den Bewerbenden. Personendaten sind dabei gemäss Datenschutzgesetz alle Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person bezie-

hen. Also ein sehr weit gefasster Begriff.

Sofern im Bewerbungsverfahren zum Beispiel auch beim Bewerbungsgespräch Personendaten abgefragt werden, so ist darauf zu achten, dass nur solche erhoben werden dürfen, die benötigt werden, um abzuklären, ob Bewerbende für die betreffende Arbeitsstelle geeignet sind. Zugesandte Bewerbungsunterlagen verbleiben

grundsätzlich im Eigentum von Bewerbenden. Sie dürfen auch nur von den zuständigen Personen eingesehen werden.

Oftmals sind zudem Referenzauskünfte von Arbeitgebenden gewünscht. Hierfür ist die Zustimmung von Bewerbenden notwendig. Sofern eine solche nicht vorliegt, dürfen weder potenzielle noch ehemalige Arbeitgebende Auskunft über die betreffende Person geben. Eine Einsichtnahme in das Personaldossier des ehemaligen Arbeitgebenden ist nicht zulässig.

Sollte ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an das Bewerbungsverfahren nicht zustandekommen, so sind Bewerbenden ihre Bewerbungsunterlagen wieder zurückzusenden respektive elektronisch eingereichte Unterlagen zu löschen. Sofern Bewerbende zustimmen, dürfen Unterlagen noch in einem Bewerberpool oder Ähnlichem aufbewahrt werden, sofern nochmals eine Stelle frei wird. Bewerbende sind hierüber zu informieren und haben das Recht jederzeit ein allfälliges Einverständnis wieder zu widerrufen und die Löschung ihrer Personendaten zu verlangen.

Während des Arbeitsverhältnisses

Vielen Arbeitgebenden ist nicht bewusst, welche Personendaten sie überhaupt über ihre Mitarbeitenden oder auch Kunden haben. Mit dem neuen Datenschutzgesetz werden Betriebe mit über 250 Mitarbeitenden verpflichtet, ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten zu führen. Aus diesem Verzeichnis sollen unter anderem die Identität der/des Verantwortlichen, der Bearbeitungszweck, die Aufbewahrungsdauer, Massnahmen zur Datensicherheit sowie die Bekanntgabe der Daten ins Ausland hervorgehen (vgl. Art. 12 nDSG). Ein solches Verzeichnis gibt auch kleinen Betrieben ohne die gesetzliche Verpflichtung einen guten Überblick darüber, welche Personendaten überhaupt bearbeitet werden. Da betroffene Personen zum Beispiel vor der Erhebung ihrer Personendaten über den Zweck informiert werden müssen, bietet sich ein solches Verzeichnis als Überblick an.

Für alle Arbeitnehmenden ist mit Aufnahme ihrer Tätigkeit ein eigenes Perso-

naldossier anzulegen. Gesetzlich gibt es keinen konkreten Katalog, welche Daten respektive Unterlagen dort zu sammeln sind. In der Regel sollten die folgenden Daten enthalten sein: Personalien und Adresdaten, Bewerbungsunterlagen, Referenzauskünfte, Arbeitsvertrag, Angaben über Arbeitsausfälle und Ferien, Lohn- und Versicherungsdaten, Beurteilungen, Weiterbildung und Laufbahnplanung, Disziplinarmassnahmen (Verwarnungen, Verweise, Bussen), Aktennotizen über besondere Vorkommnisse sowie Arztzeugnisse. In einem Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten könnte auch festgelegt werden, dass periodisch zum Beispiel alle zwei Jahre die Personaldossiers überprüft und nicht mehr benötigte Daten gelöscht beziehungsweise anonymisiert werden.

Oftmals stellen sich Arbeitgebende die Frage, welche Daten sie überhaupt erheben dürfen, zum Beispiel bei der Einführung neuer Zugangs- oder Überwachungssysteme. Es muss besonders darauf geachtet werden, dass die Datenverarbeitung zweckmässig, notwendig, erforderlich und insgesamt verhältnismässig ist. Die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden sind allzeit zu berücksichtigen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nicht mehr benötigte Daten, die keiner gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen, zu löschen respektive zu anonymisieren. Im Blick sollte auch behalten werden, dass allenfalls manche Daten noch benötigt werden, um eventuell Ansprüche, die Arbeitnehmende aus dem Arbeitsverhältnis noch geltend machen können/könnten, und somit noch aufbewahrt bleiben. Dies sind oftmals Unterlagen, die benötigt werden, um ein Arbeitszeugnis auch noch nach Jahren zu erstellen oder allenfalls in einem Prozess als Nachweis dienen könnten.

Tipp

Es empfiehlt sich, die noch verbleibende Zeit bis zum Inkrafttreten des neuen Datenschutzgesetzes zu nutzen und Vorbereitungen zu treffen: Wie zum Beispiel welche Personendaten werden im



Die Rechtsanwältin Kathrin Moosmann ist bei der Muri Partner Rechtsanwälte AG tätig.

eigenen Unternehmen bearbeitet? Sind allenfalls besonders sensible (schützenswerte) Daten dabei? Werde alle vorhandenen Daten noch benötigt? Werden betroffene Personen vorgängig über den Zweck der Bearbeitung informiert? Oftmals wird es hierzu notwendig sein, dass die Geschäftsleitung zusammen mit der/dem IT-Verantwortlichen sowie der/dem Datenschutzverantwortliche/n Hand in Hand arbeitet.

RECHTSAUSKÜNFTEN

Die IHK Thurgau bietet ihren Mitgliedern rechtliche Erstauskünfte an. Sie arbeitet mit der Kanzlei Muri Partner Rechtsanwälte AG in Weinfelden zusammen.

Anfragen sind zu richten an:

Kathrin Moosmann
Rechtsanwältin, CAS Datenschutz
Muri Partner Rechtsanwälte AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden

kathrin.moosmann@muri-anwaelte.ch
Telefon +41 (0)71 622 00 22

Die Mitglieder der IHK erhalten dort eine Erstbeurteilung ihrer rechtlichen Fragen.

Die Thurgauer Konjunktur verliert an Schwung

Die Thurgauer Wirtschaft läuft nach wie vor auf hohen Touren; der Schwung lässt aber deutlich nach. Die Zukunftserwartungen sind skeptischer als vor ein paar Monaten, wie die jüngste Umfrage der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH zeigt. Ein angespannter Arbeitsmarkt, steigende Preise und vorsichtigere Erwartungen prägen das Bild.

Von Ulrike Baldenweg,
Dienststelle für Statistik Thurgau

Im Herbst 2022 bleibt die Wirtschaftslage im Kanton Thurgau überwiegend gut, büsst aber spürbar an Dynamik ein. Viele Betriebe blicken vorsichtiger in die Zukunft als noch im Sommer.

Industrie: Hohe Kapazitätsauslastung

Die befragten Thurgauer Industriebetriebe stufen ihre Geschäftslage im Oktober 2022 nicht mehr ganz so günstig ein wie zuvor. Die Produktion lief aber nach wie vor auf hohen Touren und die Kapazitäten waren gut ausgelastet. Arbeitskräftemangel und Lieferengpässe bremsen weiterhin die Produktion. Bei deutlich mehr Betrieben als noch im Sommer dämpfte im dritten Quartal 2022 zudem eine ungenügende Nachfrage die Produktion.

Weniger Bestellungen

Die gestiegenen Einkaufspreise drückten auch im dritten Quartal 2022 die Margen, obwohl mehr als jeder zweite Betrieb seine Verkaufspreise erhöhte. Zudem gingen im Vergleich zum Vorjahr weniger Bestellungen ein. Trotzdem sind die Auftragsbücher noch immer reichlich gefüllt – wenn auch bei weitem nicht mehr so gut wie vor wenigen Monaten. Die Auftragspolster sind dem Schweizer Markt zu verdanken; der Auftragsbestand aus dem Ausland hat sich spürbar

verkleinert und gilt inzwischen als zu niedrig. Vermehrt sprechen Unternehmen von einer Verschlechterung ihrer Wettbewerbsposition in der EU.

Eintrübung erwartet

Auf das vierte Quartal 2022 blicken die befragten Industriebetriebe mit Skepsis. Sie erwarten weiter rückläufige Bestellungen und Preissteigerungen beim Einkauf. Die höheren Preise dürften nur teilweise auf die Kunden überwältzt werden können.

Baukonjunktur bleibt rege

In der Thurgauer Bauwirtschaft hält das Hoch an, hat sich aber zuletzt leicht abgeflacht. Die Bautätigkeit und die Nachfrage bleiben lebhaft und die Auftragsbücher sind gut gefüllt. Verbreitet wird die Produktion durch Engpässe beim Personal beschränkt. Auch Knappheit bei Materialien und Vorprodukten behinderte im dritten Quartal die Bautätigkeit, allerdings nicht mehr so ausgeprägt wie vor ein paar Monaten. Die Erwartungen der Thurgauer Baubetriebe für die nahe Zukunft sind etwas zurückhaltender als noch im August. Für das vierte Quartal 2022 gehen sie von einer einigermaßen stabilen Bautätigkeit und Nachfrage aus. Auch der Blick auf das kommende Halbjahr ist etwas vorsichtiger geworden. Bis zum Frühling 2023 rechnen die Baubetriebe überwiegend mit einer unveränderten Geschäftslage.

Zuversicht im Detailhandel

Im Thurgauer Detailhandel ist man mit der Geschäftslage mehrheitlich zufrieden; fast jeder dritte Betrieb meldet sogar eine gute Situation. Der mengenmässige Warenverkauf ging allerdings zuletzt zurück und die Erträge waren unter Druck. Für das bevorstehende Weihnachtsgeschäft erwarten die Detailhändlerinnen und -händler anziehende Umsätze. Jeder zweite Betrieb kalkuliert mit höheren Verkaufspreisen; bei den anderen sind keine Preisanpassungen geplant. Für den Zeitraum bis zum Frühling 2023 gehen die Detailhandelsbetriebe mehrheitlich von einer unveränderten Geschäftslage aus.

Weniger Hotelübernachtungen

Für die Thurgauer Hotellerie war die Sommersaison, gemessen an den Logiernächten, eher schwach. Die Thurgauer Campingplätze zählten bis zum September jedoch erneut sehr viele Übernachtungen – nicht mehr ganz so viele wie im Spitzenjahr 2021, aber deutlich mehr als in den Jahren zuvor.

Tiefe Arbeitslosigkeit

Mit 1,7 Prozent war die Arbeitslosenquote im Oktober 2022 so niedrig wie seit Mitte 2019 nicht mehr. Fast 600 Personen weniger als im Vorjahr waren als arbeitslos und über 1100 Personen weniger als stellensuchend gemeldet. Mehr online: [wirtschaftsbarometer.tg.ch](https://www.wirtschaftsbarometer.tg.ch)

WTT Young Leader Award: Brainpower für die Wirtschaft

Ende September 2022 ging in der Tonhalle St.Gallen der WTT Young Leader Award mit rund 750 Gästen über die Bühne. In der Kategorie Marktforschung gewann ein Studierendenteam mit einer Marktforschung für die Clientis Bank Oberuzwil. Den Award in Managementkonzeption holte sich ein Team mit einer Strategieentwicklung für eine Lichtensteiger Bäckerei.

Von Pascal Tschamper

In 45 Praxisprojekten haben Wirtschaftsstudierende der OST – Ostschweizer Fachhochschule erneut ihr Können unter Beweis gestellt. Sechs dieser von Unternehmen in Auftrag gegebenen und bezahlten Arbeiten wurden in zwei Kategorien für den WTT YOUNG LEADER AWARD 2022 nominiert. Rektor Daniel Seelhofer betonte in seiner Begrüssung, dass diese Praxisprojekte Ausdruck der Strategie der Fachhochschule OST seien: «Wir wollen die transferorientierteste Hochschule der Schweiz sein und die Brainpower unserer Studierenden für die Praxis nutzbar machen.» Die Studierenden würden dabei auch fürs Leben lernen – wie man ein Problem in der Gruppe löse.

Junge Kunden gewinnen

Mit einer aufwendigen, in drei Phasen gegliederten Marktforschung gewann in dieser Kategorie das Team «Clientis Bank Oberuzwil» den WTT Young Leader Award. Adrian Müller, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Bank, gab als Aufgabe vor, mehr jüngere Kunden ins Beratungszentrum der Bank zu bringen. Das Studierendenteam entwickelte Handlungsempfehlungen – Marketingaktivitäten wie digitale Eventformate oder virtuelle Beratungsformen. Jury-Vertreter Christof Oswald, Personalchef von Bühler, lobte «die Akribie» des Teams und



Der Award in Marktforschung ging ans Team «Clientis Bank Oberuzwil».

die «ausgezeichnete Umsetzung des theoretisch Erlernten in die Praxis.»

Spürbare Leidenschaft

In der Kategorie Managementkonzeption sicherte sich das Team, das für die Genussbäckerei Lichtensteiger eine rollierende Strategie-Entwicklung vorlegte, den Sieg. «Dynamisch wie das Unternehmen» sei die Arbeit der Studierenden, lobte Inhaber Urs Lichtensteiger. Das Projektteam schlug vor, in eine neue Produktion zur Verdoppelung der Kapazität zu investieren. Zudem solle die Bäckerei ein Franchise-System einführen. Das gefiel Jury-Vertreter Thomas Harring, Chef der Leica Geosystems: Die Studierenden hätten sich mit spürbarer Leidenschaft mit dem Thema beschäftigt und Mut gezeigt, «Aktivitäten vorzuschlagen, die nicht herkömmlich sind.»

Talente nicht demotivieren

Junge Leute können sich heute mit der ganzen Welt vernetzen: «Der Horizont ist nicht mehr das eigene Dorf», sagte Award-Referent Jo Dietrich. Als Co-Founder und Inhaber von Zeam zeigt er Unternehmen, wie die Generation Z tickt. Den Gästen des WTT Young Leader Awards gab er seine Erkenntnisse weiter. Das Z von Generation Z stehe für Zukunft, hielt Dietrich fest, und riet eindringlich, die jungen Mitarbeitenden überall einzubinden. Aus einer Studie über die Generation Z leitet Zeam sein «Lovejob-Modell» ab: Wichtig seien für junge Leute im Beruf «nicht nur Cash, sondern vor allem auch interne Wertschätzung und externe Wertschätzung.» Jobsicherheit und ein gutes Arbeitsklima seien der Generation Z wichtiger als ein Arbeitsplatz in einer Metropole.

Weitere Infos online: www.ost.ch/wttypa

Ostschweizer Betriebe achten auf Gesundheit der Mitarbeitenden

Das Forum BGM Ostschweiz und das Institut für Organisation und Leadership der OST – Ostschweizer Fachhochschule (IOL) haben zum fünften Mal bei Betrieben und Organisationen in der Ostschweiz nachgefragt, was sie für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden machen. 87 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Vorgesetzten bei Überlastungen von Mitarbeitenden reagieren.



Körperlich und psychisch gesunde Mitarbeitende bleiben leistungsfähiger.

Bild: Adobe Stock

Im Auftrag des Forums BGM Ostschweiz hat das IOL Institut für Organisation und Leadership der OST – Ostschweizer Fachhochschule im Zeitraum von April bis Juni 2022 insgesamt 813 Betriebe und Organisationen aus den Ostschweizer Kantonen sowie dem Fürstentum

Liechtenstein zur Gesundheitsförderung im Betrieb befragt. 43 Prozent und damit fast die Hälfte der Befragten möchte die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden vermehrt fördern. Psychische Gesundheit ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen sich entfal-

ten, mit normalen Spannungen des Lebens umgehen, einer Arbeit nachgehen und einen Beitrag zum Gemeinschaftsleben leisten können. «Betriebe und Organisationen können durch die Gestaltung von gesunden Verhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie durch

die Förderung der Gesundheitskompetenzen ihrer Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag dazu leisten», heisst es dazu im eben veröffentlichten Bericht.

Potenzial bei der Entwicklung von Gesamtkonzepten

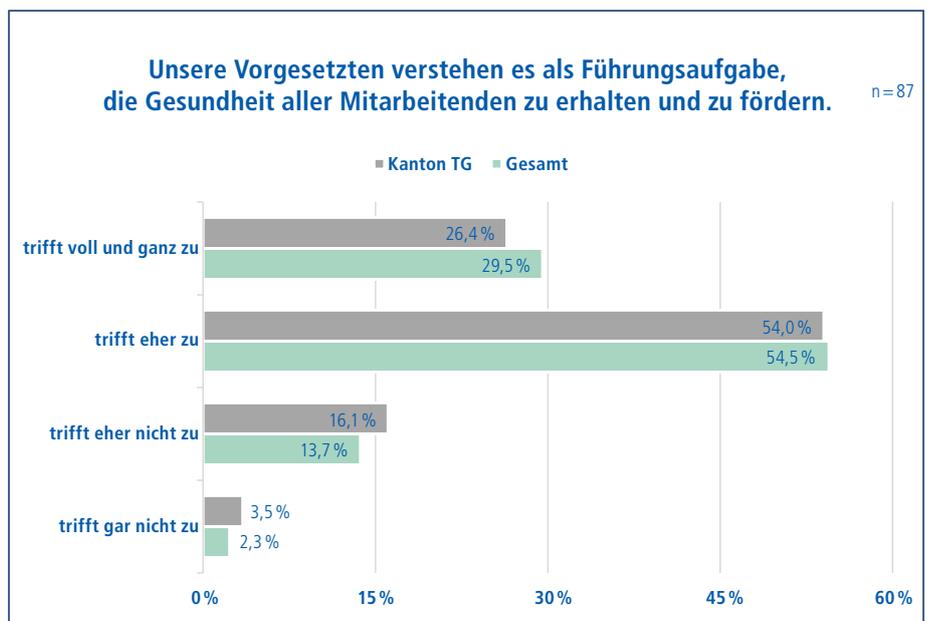
Aus der Studie geht hervor, dass 20 Prozent der Umfrageteilnehmenden bereits ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung umgesetzt haben. Bei 15 Prozent befindet sich ein Gesamtkonzept im Aufbau. Über die Hälfte aller Befragten verfügt damit noch über kein systematisches Vorgehen zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Dieses Ergebnis zeigt auf, wie unterschiedlich stark sich die Betriebe und Organisationen mit dem Thema auseinandersetzen. Im Rahmen der Erhebung gaben 22 Prozent derjenigen Befragten an, welche ein Gesamtkonzept planen oder aufbauen, dass sie sich externe Unterstützung wünschen. Am häufigsten genannt wurden als Unterstützungspartner die Suva, das Forum BGM Ostschweiz sowie der Branchen- beziehungsweise Berufsverband.

Vorgesetzte reagieren bei Überlastung

Führungskräfte beeinflussen mit ihrem Verhalten die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Zu einem gesundheitsförderlichen Führungsverhalten gehören zum Beispiel Mitbestimmungsmöglichkeiten, Anerkennung und Wertschätzung, Unterstützung durch die Führungspersonen oder die Qualität der Kommunikation. 84 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Vorgesetzten den Erhalt und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden als Führungsaufgabe verstehen. Erfreulich ist, dass auch 87 Prozent angaben, dass ihre Vorgesetzten bei Überlastungen von Mitarbeitenden reagieren. Dennoch möchten 42 Prozent der Befragten das gesundheitsförderliche Führungsverhalten noch stärker fördern.

Massnahmen zur Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit

41 Prozent der Befragten gaben an, weiterführende Massnahmen zur Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit zu planen. Bis anhin setzen 66 Prozent Massnahmen zur Förderung der Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden um,



was im Verhältnis zu den übrigen Massnahmen, welche Umsetzungswerte von bis zu über 90 Prozent erzielen, noch Entwicklungspotenzial aufzeigt.

Obwohl die Erfüllungsgrade im Bereich der bestehenden Massnahmen bereits sehr hoch sind, sieht mit 34 Prozent gut ein Drittel der Befragten weiteren Handlungsbedarf im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsabläufe und der Klärung von Zuständigkeiten.

88 Prozent kennen eine wertschätzende Feedback-Kultur

In Bezug auf die Förderung eines wertschätzenden Umgangs hat die Untersuchung 2022 gezeigt, dass 31 Prozent der Betriebe und Organisationen zusätzliche Massnahmen umsetzen möchten. Eine wertschätzende Feedbackkultur ist gemäss Befragung bereits bei 88 Prozent etabliert, dennoch möchten die Befragten zusätzliche Aktivitäten in Angriff nehmen. Ein Grund für weiterführende Massnahmen könnte darin bestehen, dass ein wertschätzender Umgang eine wichtige Voraussetzung für ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld ist und die Arbeitszufriedenheit wesentlich beeinflusst.

Einfluss der Corona-Pandemie auf die Gesundheitsförderung

Gemäss den Befragten ist bei der Mehrheit die Gesundheit der Mitarbeitenden durch die Corona-Pandemie inklusive

den dazugehörigen Massnahmen wie Homeoffice, Maskenpflicht, erschwerte Arbeitsbedingungen etc. gleichgeblieben (72 Prozent). Rund ein Viertel (23 Prozent) stellte jedoch eine Verschlechterung fest. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass bei 25 Prozent der Befragten das Engagement für Gesundheitsförderung durch die Corona-Pandemie zugenommen hat.

Die gesamte Studie, welche in Zusammenarbeit mit dem IOL Institut für Organisation und Leadership durchgeführt wurde, steht online zum kostenlosen Download zur Verfügung:

<https://bit.ly/forum-bgm2022>

Für Rückfragen:

Annette Nitsche

Geschäftsführerin Forum BGM

Ostschweiz

058 229 87 67

nitsche@bgm-ostschweiz.ch

Pllumbardh Kryeziu

Projektleiter IOL

058 257 12 49

pllumbardh.kryeziu@ost.ch

THURGAUER KONPAKT- SEMINARE

GRATIS
Finanzwissen
für Sie!

Finanzen einfach und kompakt erklärt.

Engagiert für die Thurgauer Bevölkerung und Wirtschaft: Die TKB bietet kostenlose Seminare zu verschiedenen Finanzthemen an. Profitieren Sie von unserem Expertenwissen und erhalten Sie hilfreiche Tipps aus erster Hand.

Die Seminare finden in kleinen Gruppen im ganzen Kanton oder online statt. Melden Sie sich jetzt an:
tkb.ch/seminar



 **Thurgauer
Kantonalbank**
FÜRS GANZE LEBEN

Griesser gewinnt den Family Business Award 2022

Grosse Freude in Aadorf: Griesser setzte sich im Finale des diesjährigen Family Business Awards gegen zwei andere Familienunternehmen durch. An der Preisverleihung in Bern durften Verwaltungsratspräsident Walter Strässle, COO Pascal Strässle und CEO Urs Neuhauser die Auszeichnung entgegennehmen.

Passender geht es kaum: Zum 140-Jahre-Jubiläum erhält Griesser eine ganz besondere Auszeichnung. Am 14. September 2022 gewann das traditionsreiche Familienunternehmen den renommierten und von der AMAG gestifteten Family Business Award. Im Finale setzte sich die Herstellerin von hochwertigen und ästhetischen Sonnenschutzlösungen gegen die starken Konkurrenten CTA AG sowie Nachbur AG durch. Die Vertreter der vierten und fünften Familiengeneration bei Griesser, Verwaltungsratspräsident Walter Strässle und COO Pascal Strässle, sowie CEO Urs Neuhauser durften den Award an der Preisverleihung im Kursaal Bern in einem festlichen Rahmen entgegennehmen.

Das Schweizer Familienunternehmen Griesser gehört in Europa seit 1882 zu den führenden Unternehmen für Sonnenschutz von Fenstern und Terrassen. Weil Griesser-Produkte Ästhetik und Wohlbefinden vereinen, gewinnen sie regelmässig renommierte Preise und Auszeichnungen. Griesser produziert in eigenen Werken in der Schweiz, in Österreich und in Frankreich und vertreibt Produkte in über 20 Ländern. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen rund 1500 Mitarbeitende, von denen rund 800 in der Schweiz tätig sind.



«Wir freuen uns riesig über diese Auszeichnung», sagt Pascal Strässle. «Der Family Business Award steht für die vorbildlichen Werte der AMAG in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Wir sind stolz, dass Griesser diese Werte mit dem Award weiterträgt.» Mit diesem Erfolg erhält Griesser nicht nur ein Family Business Award-Zertifikat, welches eine besonders nachhaltige unternehmerische Tätigkeit attestiert, sondern auch einen ŠKODA ENYAQ SportLine. Das Elektro-Auto dient Griesser künftig für Geschäftsfahrten.

AMAG vergibt den Family Business Award seit 2012 an besonders verantwortungsbewusst wirkende Familienunternehmen aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein. Der Award, der auf die grosse volkswirtschaftliche Bedeutung von Familienunternehmen in der Schweiz aufmerksam macht, wurde von der AMAG zu Ehren ihres Gründers Walter Haefner ins Leben gerufen.

Cyber Security und «Gehacktes» am Tag der Frauenfelder Wirtschaft

Die elfte Austragung des Tages der Frauenfelder Wirtschaft stand unter dem Motto «Gehack(es)». Es klingt danach, als hätten die Veranstalter IHF, Thurgauer Gewerbeverband und die Stadt Frauenfeld das traditionelle, abendliche Menü Ghackets & Hörnli zum Thema gemacht. Doch stattdessen stand für die über 550 Personen aus Wirtschaft und Politik in diesem Jahr «Gehacktes» im Sinne der Digitalisierung und deren Risiken im Zentrum. Die Cyberkriminalität betrifft längst nicht mehr nur Grossunternehmen. Deshalb befassten sich die UnternehmerIn-



Tobias Schrödel verwandelt sich auf der Bühne vom Vortragenden in einen Hacker. Bild: Vg

nen am diesjährigen Tag der Frauenfelder Wirtschaft mit diesem hochaktuellen Thema. Es wurde intensiv diskutiert und inspiriert, welche Gefahren drohen, wie man sich schützen kann und was es dafür braucht.

Frühmorgens begann der Tag der Frauenfelder Wirtschaft mit dem Unternehmer-Talk im Frauenfelder Rathaus. In seinem Referat führte Peter Hacker, Experte für Cyberkriminalität, digitalen Wandel und Assekuranz ins Thema ein. Gespannt lauschten die Gäste aus Wirtschaft und Politik seinen fundierten Ausführungen. Peter Hacker rief dazu auf, die Risiken der Cyberkriminalität in Unternehmen ganzheitlich zu betrachten, sprich über den Tellerrand der IT-Sicherheit hinauszublicken. Cybersicherheit sollte nicht «nur» als technisches Problem, sondern als Herausforderung für die Führungsebene eines Unternehmens betrachtet und angegangen werden. Erschreckende Aussagen wie «alle 30 Sekunden wird in der Schweiz ein Hackerangriff ausgeführt», «alle 40 Sekunden findet in unserem Land ein digitaler Erpressungsversuch statt» oder «eines von drei Unternehmen in der Schweiz wurde bereits gehackt – vielleicht auch, ohne es zu wissen» rüttelten zur frühen Morgenstunde wach. Nicht nur diese Zahlen, sondern auch die Prognosen und Beispiele, die der Cybercrime-Experte den Anwesenden erläuterte, verheissen nichts Gutes. Hacker schlägt jeder Unternehmerin und jedem Unternehmer vor, den Ablauf bei einem allfälligen Cyber-Angriff nicht dem Zufall zu überlassen. «Sind Sie sich nicht nur der Risiken bewusst, sondern auch dem Pro-

zess in Ihrem Unternehmen, der abläuft, wenn Sie angegriffen wurden», so Peter Hackers Appell.

Am frühen Abend versammelten sich die Gäste in den Hallen des Strassen- und Tiefbauunternehmens Trachsel AG in Frauenfeld. Dort erwartete sie ein ernstes Thema, doch wusste der Referent Tobias Schrödel, dieses auf unterhaltensame Art und Weise ans Publikum heranzutragen. Live auf der Bühne brachte der Comedyhacker und IT-Sicherheitsexperte bekannt aus stern TV den Gästen mit seiner Hacking-Show diese oft als undurchdringbar erscheinende Welt näher. Während seiner Live-Performance zeigte er auf, wie leicht man im Darknet an Passwörter gelangt. Den Gästen stand das Staunen ins Gesicht geschrieben. Schrödel zeigte ein harmloses Hundebild auf einer Social-Media-Plattform und führte den Gästen vor Augen, was man alles mittels diesem Bild herausfinden kann. Aufnahmeort, Halter, Job des Halters – ja sogar den Handy-Provider konnte man feststellen. Weiter blieb den Gästen nicht verborgen, dass der Hundebesitzer Schiedsrichter im Dorf-Fussballclub ist und vermutlich Kinder hat. Erstaunlich und zugleich auch etwas bedrückend. Weitere Beispiele, wie zum Beispiel «Fredri», der sprechende Bär, liessen die Gäste staunen und gleichzeitig erschauern. Denn «Fredri» kann von Hackern als Sprachrohr eingesetzt werden und kommuniziert mit Kindern – ohne dass die Eltern davon wissen. Bis zum Veranstaltungsschluss wurde das Motto von den Organisatoren gelebt. Denn zum Nachtessen gab es eine Portion Ghackets mit Hörnli. Bei den Gesprächen unter den Gästen war wohl die Passwortsicherheit eines der vorherrschenden Themen.



Traditioneller WEGA-Anlass wird von der IHK wiederbelebt

Von Jérôme Müggler

Erstmals hat dieses Jahr der WEGA-*Apéro* der Industrie- und Handelskammer Thurgau stattfinden können. Dabei besuchten die teilnehmenden IHK-Mitglieder und Gäste die «Mega-Sonderschau» der Schweizer Armee. «Mega», weil sich die Armee auf dem gesamten Gelände des Thomas-Bornhauser-Schulhauses mit einem interaktiven und sehr vielseitigen Auftritt präsentierte. Dank zahlreichen Fahrzeugen, Systemen und Armeeangehörigen konnte man einen guten Eindruck zum vielseitigen Einsatzspektrum der Armee gewinnen.

Mit dem Mittagsanlass knüpft die IHK an der Tradition des früheren Wirtschaftsforums an, dass sich Unternehmerinnen und Unternehmer aus dem Thurgau am WEGA-Freitag in einem informativen Rahmen austauschen und vernetzen können. Nach der Führung durch die Sonderschau gab es «feldtaugliches» Mittagessen.



Mensch und Tier in Aktion bei der Hundestaffel.



Der Armeehelikopter konnte genau inspiziert werden.



Die Besichtigung der Sonderschau ist auf viel Interesse gestossen.



Spannende Ausführungen von den Angehörigen der Armee.



AVR-Präsident Andrea Roth im Gespräch beim Apéro.



Leckere Salate, Schinkengipfeli und Fleischkäse-Brötli zum Apéro.



Der Panzer Leopard 2 war ein Besuchermagnet.



Fabian Kapthamer von der Kanzlei Lindtlaw.



Oberst i Gst Reinhard Eugster informierte die Teilnehmenden.



PHTG-Prorektor Thomas Merz im Gespräch mit Roman Wagner von OBT.



Christian Neuweiler verabschiedet Tiziana Ferigutti.



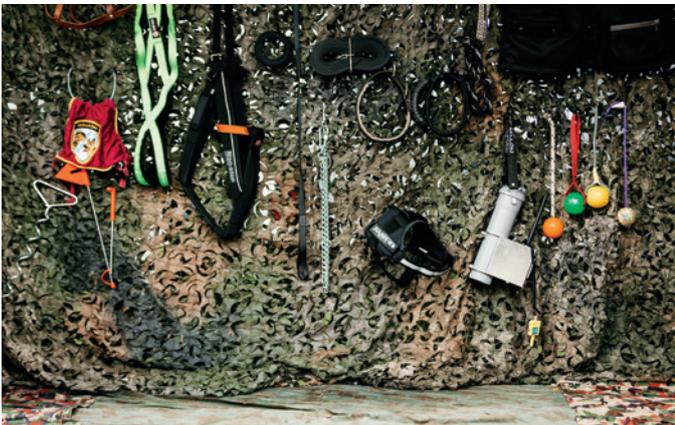
Gespanntes Zuhören und Zuschauen bei den Teilnehmenden.



David Gubler und Kathrin Widmer Gubler von GBL Gubler AG.



Die Armeepferde wurden vor Ort beschlagen.



Materialpräsentation der Hundestaffel.



Andrea Cuka von Thalmann Treuhand im Gespräch.



Gespanntes Zuhören während der geführten Besichtigung.



Pferde sind für den Transport in unwegsamem Gelände unerlässlich.

Thurgauer Geschenkkarte als individuell einsetzbares Weihnachtsgeschenk!

Die Thurgauer Geschenkkarte ist bereits seit über zehn Jahren ein bewährtes Geschenk, dies unter dem Motto: Aus dem Thurgau für den Thurgau. Die Geschenkkarte kann in 140 Fachgeschäften sowie Gastrobetrieben im ganzen Kanton Thurgau einlöst werden – und ist somit ein ideales Geschenk für Mitarbeitende, Kunden, Partner, Familie und Freunde.

Mit der Thurgauer Geschenkkarte wird eine riesige Auswahl an Einsatzmöglichkeiten und noch mehr Freude verschenkt. Es können aus drei verschiedenen Designs und Farben sowie

Auflade-Beträge in beliebiger Höhe ausgewählt werden. Weitere Informationen zur Thurgauer Geschenkkarte und den Fachgeschäften und Gastrobetrieben sind unter www.tgshop.ch zu finden. Ab einer Bestellmenge von total CHF 3000.– gewährt der TGshop einen Rabatt. Je höher der Totalbetrag ist, desto höher fällt der Rabatt aus.

Bestellungen können online über die Website www.thurgauergeschenkkarte.ch aufgegeben werden. Für Auskünfte steht die Geschäftsstelle des TGshop unter 071 626 05 16 auch telefonisch zur Verfügung.

Die Thurgauer Geschenkkarte dürfen alle TGshop Mitglieder kostenlos sowie Gastronomiebetriebe im Thurgau gegen ein kleines Entgelt anbieten. Neue Mitglieder im Verband und neue Akzeptanzstellen der Thurgauer Geschenkkarte sind jederzeit herzlich willkommen. Informationen erhalten Sie auf unserer Geschäftsstelle 071 626 05 16.



Präsident Matthias Hotz mit GL-Mitglied Florian Küng und Vizepräsidentin Elisabeth Steiner von TGshop Fachgeschäfte Thurgau sind zuversichtlich für den Weihnachtsverkauf (von links).

Der TGshop freut sich auf den Weihnachtsverkauf, wünscht Ihnen eine schöne Adventszeit und dankt für die Berücksichtigung der lokalen Fachgeschäfte.

Schenken Sie die Thurgauer Geschenkkarte!

Unterstützen Sie die Thurgauer Fachgeschäfte indem Sie Ihre Weihnachtseinkäufe in der Region tätigen. Die Thurgauer Fachgeschäfte bieten Ihnen ein vielfältiges Sortiment, eine exzellente Beratung sowie ein tolles Einkaufserlebnis. Die Thurgauer Fachgeschäfte freuen sich auf Ihren Besuch!



In über 140 Fachgeschäften und Restaurants einlösbar
Jetzt online bestellen: www.thurgauergeschenkkarte.ch

TGshop

Fachgeschäfte Thurgau

Für Fragen und Auskünfte: TGshop Geschäftsstelle, 071 626 05 16

Digitaldruck...

auch für kleine Auflagen

*... bei uns
schnell ausgeführt*



druckfrisch

Thurgauer Tagblatt AG
Druck und Digitale Medien

Schützenstrasse 15
8570 Weinfelden

druck@ttw-ag.ch
www.ttw-ag.ch



*Originelle
Geschenkideen
für die ganze
Familie!*

BODAN

**Sonntags-
verkäufe
2022**

11. und 18. Dezember,
12.00–17.00 Uhr

Öffnungszeiten im Dezember:

Montag
13.30 – 18.30 Uhr

Montag, 19. Dezember
9.00 – 18.30 Uhr

Dienstag bis Freitag
9.00 – 18.30 Uhr
durchgehend geöffnet

Samstag
8.30 – 16.00 Uhr
durchgehend geöffnet

Bodan AG

**Buchhandlung
und Papeterie**

Hauptstrasse 35
CH-8280 Kreuzlingen

T +41 (0)71 672 11 12

F +41 (0)71 672 73 91

buchhandlung@bodan-ag.ch

www.bodan-ag.ch

Berufsbildungsforum zur Attraktivität von Lehrbetrieben

Wie schaffe ich es als Betrieb oder als ganze Branche, genügend und vor allem gute Lernende zu gewinnen? Mit der Frage setzte sich das diesjährige Thurgauer Berufsbildungsforum in Weinfelden auseinander. Schnupperlehren sowie der persönliche Kontakte zu Schülerinnen und Schülern sind zwei der Erfolgsfaktoren.

Das Thurgauer Berufsbildungsforum, das vom Kanton Thurgau, dem Gewerbe Thurgau und der Industrie- und Handelskammer Thurgau getragen wird, fand am 23. September 2022 im Thurgauerhof statt. Das Berufsbildungsforum richtet sich an alle, die sich mit der Ausbildung von Jugendlichen in der dualen Berufsbildung befassen. Marcel Volkart, Leiter des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, verwies auf Zahlen, die ihm gleichermassen Grund zur Freude wie zur Sorge geben.

Mehr offene Stellen denn je vorhanden

Nach einem wirtschaftlichen Tour d'Horizon, der die Klimakrise, das Corona-Virus, den Arbeitskräftemangel, den Ukraine-Krieg, die Verteuerung der Rohstoffe und die steigende Inflation beinhaltet, kam Daniel Wessner, der Leiter des Amtes für Wirtschaft und Arbeit, zum Schluss, dass aktuell viele Junge ihre (Lehr-)Stelle ausuchen könnten. «Heute fragt der Bewerber die Firma, was sie ihm bieten könne – und nicht umgekehrt.» Dazu gehöre, dass viele junge Arbeitnehmende zwar leistungsbereit seien, zugleich aber sehr auf eine ausgewogene Life-Balance achten würden. Der Wunsch, den Fachkräftemangel durch einen höheren Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad in den Firmen bekämpfen zu können, sei hingegen illusorisch, denn «der technologische Wandel schafft nicht weniger, sondern nur andere Jobs.» Andreas Neff, Vor-



Die Podiumsteilnehmenden am Berufsbildungsforum.

Foto: Christof Lampart

standsmitglied der Konferenz Thurgauer Sekundarschullehrkräfte, erachtete es als für die Entwicklung der Heranwachsenden als kontraproduktiv, wenn die Schülerinnen und Schüler teilweise schon im achten Schuljahr einen Lehrvertrag unterschreiben könnten. Das A und O für eine gute, solide Berufswahl könne erreicht werden, wenn man die Heranwachsenden möglichst viele und unterschiedliche Schnupperlehren absolvieren lasse, denn «die Jungen sind als Achtklässler vom Wissensstand und in ihrer Entwicklung noch nicht so weit, dass sie eine sichere Wahl treffen können.»

Echtheit vorleben und Begeisterung vermitteln

Iris Brändli vom Gewerbeverein Aadorf erachtete die lokale Berufswahl-Tischmesse «Job4U», welche stets anfangs Jahr in

Aadorf durchgeführt wird, als ein gutes Werkzeug, um mit den verschiedenen Berufen an die Schülerinnen und Schüler zu gelangen, «denn dabei geht es in erster Linie um den persönlichen Kontakt.» Lucia Rölli, Leiterin der Confiserie Mohn AG, verdeutlichte, dass nur Authentizität dem Schnupperstift gegenüber zum langfristigen Erfolg führe. Dazu gehöre auch, dass dieser am frühen Morgen im Betrieb mitarbeite. Ähnlich klang es aus dem Mund des Präsidenten der Industrie- und Handelskammer Thurgau, Christian Neuweiler. «Ich bin überzeugt davon, dass wir auch in Zukunft viele junge Menschen für unsere Berufslehren begeistern und sie auch langfristig in den Branchen halten können – wenn es uns gelingt, sie zu begeistern, indem wir sie ernst nehmen und sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung fördern.» Christof Lampart

Save the Date: Highlights 2023



Die IHK Thurgau organisiert in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern spannende Anlässe, an welchen nicht nur relevante Themen im Fokus stehen, sondern auch der persönliche Austausch. Tragen Sie sich die Termine schon heute in Ihrer Agenda ein!

Feb.

24
Feb.

Global T 2023
Wolfsberg Ermatingen

Juni

1
Juni

BOOM! Der Thurgauer Wirtschaftstag
Thurgauerhof Weinfelden

April

27
April

Generalversammlung IHK Thurgau
Casino Frauenfeld

August

23
August

EcoOst Arena
autobau Romanshorn

Mai

16
Mai

EcoOst St.Gallen Symposium
Lokremise St.Gallen

Sept.

29
Sept.

WEGA-Apéro
WEGA Weinfelden

Impressum

Fokus IHK – 19. Jahrgang,
Nr. 4/2022

Das Magazin der Industrie-
und Handelskammer Thurgau.
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden

Redaktion

Jérôme Müggler
info@ihk-thurgau.ch
T 071 622 19 19

Adressänderungen
info@ihk-thurgau.ch

Texte und Bilder

Wir bedanken uns bei allen
Verfassern und Fotografen,
welche sich an dieser Ausgabe
beteiligt haben.

Verlag / Anzeigen / Produktion

Bodan AG | Druckerei und Verlag
Zelgstrasse 1 | 8280 Kreuzlingen

Verlagsleitung

Claudia Ruckstuhl
fokus_ihk@bodan-ag.ch

Layout

Andreas Laszlo
fokus_ihk@bodan-ag.ch
T 071 686 52 52 | F 071 686 52 51

Erscheinungsweise

Viermal jährlich

Auflage

2000 Exemplare

Erscheinung nächste Ausgabe

7. März 2023
Anzeigenschluss
24. Februar 2023

gedruckt in der
schweiz

 **myclimate**
neutral
Drucksache

myclimate.org/01-22-720022

Kreislaufwirtschaft als Lösung

Das Innovationsforum Ernährungswirtschaft fördert den Wissens- und Technologietransfer zugunsten der ganzen Wertschöpfungskette in der Ernährungswirtschaft. Die Tagung richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter aus Forschung, Industrie, Gewerbe, Dienstleistung, Landwirtschaft, Politik und Verwaltung sowie allgemein an Personen mit Interesse an Land- und Ernährungswirtschaft. Sie findet zum dritten Mal statt und präsentiert verschiedenste Projekte, Studien und Produkte zum Thema Kreislaufwirtschaft.

Anmeldung und Programm unter
innovationsforum-ernaehrungswirtschaft.ch



veranstaltet durch
Innovationsboard Tänikon



thalmanntreuhand + wirtschaftsprüfung

Mittendrin statt nur dabei.
Ihre Fachexperten in Weinfelden.
Gewerbe – Firmen – Non-Profit – Öffentliche Verwaltung

www.thalmann.ch