

Stichwort

Spassige 72 Prozent

Nach Beginn dieses Jahrtausends war der Steuerfuss in den Gemeinden des oberen Rheintals ein Grund zum Ächzen. Mit Ausnahme des minimal tieferen Steuerfusses in Rebstein betrug er überall die maximalen 162 Prozent. Im mittleren Rheintal lag der Steuerfuss überall deutlich tiefer.

Seither haben die Oberrheintaler Gemeinden die Steuerlast stark vermindert. Der Steuerfuss sank seit 2001 in Oberriet, Marbach, Eichberg, Altstätten und Rüthi markant. Am tiefsten ist er heute, mit 120 Prozent, in Marbach. Der Haken an dieser vermeintlichen Aufholjagd: In den von Anfang an sehr viel besser gestellten Mittelrheintaler Gemeinden war die Entlastung im gleichen Zeitraum sogar noch grösser.

Mit einem voraussichtlichen Steuerfuss von 72 Prozent im nächsten Jahr bleibt Balgach in diesem Jahrtausend der Senkungmeister. Konkurrenz ist hier der Spass, den ändern den Spass zu verderben.

Gert Bruderer
gert.bruderer@rheintaler.ch

Unfallfahrer geflüchtet

Diepoldsau Am Donnerstag, kurz vor 18 Uhr, verursachte ein 32-jähriger Mann in fahrunfähigem Zustand auf der Unterdorfstrasse einen Verkehrsunfall. Nach der Kollision entfernte er sich von der Unfallstelle, wurde aber wenig später von der Kantonspolizei gestellt. (kapo/red)

Einsendeschluss für Leserbriefe

Wie immer gibt es für Leserbriefe zu Wahlen, auch im Fall des Gemeindepräsidiums in Thal, einen Einsendeschluss. Im Lokalteil dieser Zeitung werden Leserbriefe veröffentlicht, die spätestens am Montag, 11. November, auf der Redaktion eintreffen. Später eingehende Meinungsbeiträge zu dieser Wahl können nicht mehr in den Lokalteil aufgenommen werden. (red)

REKLAME

Folg üs uf
Instagram
rheintaler.ch



«Wir müssen umdenken»

Beim AGV-Lohnepéro ging es um Lohnperspektiven und Fachkräftemangel.

Andrea C. Plüss

Widnau Ein Song beschreibt, wie es ist: «Stürmische Zyte» fordern uns heraus. Mit dem Lied des Berner Mundartsängers Peter Reber begann der gestrige Lohnepéro im Widnauer «Metropol». Mehr als 300 Vertreter aus Industrie, Gewerbe, Handel, Dienstleistung und Verwaltung hörten ein nachdenklich stimmendes, aber auch kraftvolles Lied.

Brigitte Lüchinger, Präsidentin des AGV Rheintal, fasste das Credo wie folgt zusammen: «Wir stehen erst am Anfang einer riesigen Herausforderung.» Herausfordernd ist einerseits die wirtschaftspolitische Weltlage mit zahlreichen, hinlänglich bekannten Unsicherheitsfaktoren. Im Unterschied noch zu 2018 könnten sich im Rheintal in diesem Jahr nicht alle Branchen über volle Auftragsbücher freuen. «Die Mehrheit der Rheintaler Industrie muss Exporteinzubussen hinnehmen», sagte Lüchinger. Auswirkungen dieser Entwicklung spüren naturgemäss auch die Zulieferer. Sieben Firmen aus dem Rheintal haben per Ende Oktober Kurzarbeit angemeldet, im Vorjahr waren es zum selben Zeitpunkt vier.

Dem Arbeitsmarkt fehlen die Menschen

Andererseits führen die demografische Entwicklung sowie sich verändernde Berufsfelder zu einem Mangel an Arbeitskräften. Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, zeigte Gastreferent Sebastian Wörwag auf. Der Rektor der Fachhochschule St. Gallen befasst sich mit bildungspolitischen Themen, der Zukunft der Arbeit und flexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Die von ihm genannten Zahlen lassen aufhorchen: Bis 2021 erreichen etwa 25000 Menschen mehr pro Jahr das Rentenalter als in den Arbeitsmarkt nachkommen. Gleichzei-



Neue Arbeitsmodelle für ältere Arbeitnehmer könnten dem Fachkräftemangel entgegenwirken, führte Sebastian Wörwag, Rektor der Fachhochschule St. Gallen, aus.
Bild: Andrea C. Plüss

tig gehen 20% aller Beschäftigten bis fünf Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter in Pension. Diskussionen auf Bundesebene oder in Branchenverbänden griffen nicht, und wirkten «hilflos». «Wir müssen umdenken», sagte Sebastian Wörwag.

Dabei gelte es vor allem, ältere Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu halten. In einer von Wörwag geleiteten Studie haben 72% der Befragten angegeben, mit einem neuen, flexiblen Arbeitsportfolio bereit zu sein, bis zur ordentlichen Pensionierung zu arbeiten, manche sogar darüber hinaus. Viele ältere Beschäftigte wünschen sich Aufgaben in den Bereichen Beratung oder Entwicklung; auf jeden Fall weniger Routinetätigkeiten. Un-

ternehmen seien gefordert, individuelle, interne Möglichkeiten ernsthaft auf ihre Umsetzbarkeit hin zu prüfen. Die Erfahrung älterer Mitarbeiter dürfe nicht verloren gehen, sondern sollte den Unternehmen erhalten bleiben.

Motivierter und besser durch Erholungsphasen

Wenngleich nicht unbedingt in Vollzeit, denn längere Erholungsphasen, sogenannte Sabbaticals, hielten gesünder, motivierten und trügen zu besseren Arbeitsergebnissen bei, führte Wörwag aus. In einer Umfrage zu den Rahmenbedingungen für neue, flexible Arbeitsmodelle gaben 77% an, sich weniger Bürokratie und Regeln zu wünschen. Gleich viele wünschen

sich ein Vorleben durch die Unternehmensleitung, wenn es um flexible Arbeitsmodelle geht. Klaus Brammertz, Vorstandsmitglied und Fachgruppenleiter «Fachkräftemangel» beim AGV Rheintal, kündigte die Vorstellung der Praxisstudie zur Eindämmung des Fachkräftemangels mit den Worten an: «Manche können es nicht mehr hören, dabei fängt es erst an.»

Sich dem Phänomen zu verschliessen, helfe nicht weiter. Die Studie, die sich explizit auf das St. Galler Rheintal bezieht, war vom AGV Rheintal in Auftrag gegeben worden. Corinne Britschgi aus Diepoldsau, die als FHS-Studentin im Projektteam mitarbeitete, präsentierte die beiden regionalen Konzeptan-

sätze. Der erste pädagogische Konzeptansatz «Young-Tec-Fun» (siehe dazu das Interview auf Seite 27) setzt bereits auf Primarschulstufe an.

Sharing-Plattform für Mitarbeiter und Projekte

Bei «Rheintal knows how» geht es um eine zu schaffende Plattform zum Austausch von qualifizierten Mitarbeitern oder Spezialisten einerseits und Projektarbeiten andererseits. «Firmenübergreifend lassen sich Lösungen finden, die ein Unternehmen allein vielleicht nicht entwickeln könnte», beschrieb die Mitautorin diesen Konzeptansatz und schloss mit den Worten: «Der Konkurrenzkampf im Rheintal muss aufhören.»

Branchenperspektiven und ein Appell

Lohnerhöhungen eher individuell, denn generell



Philipp Schäuble
Gemeindepräsident Rüthi

Verwaltung Sechs Rheintaler Gemeinden haben sich dem kantonalen Lohnsystem Nelo angeschlossen, drei haben das bisherige beibehalten, drei ein eigenes Lohnsystem. Für 2020 sind 0,5–1,5% für individuelle Leistungsprämien vorgesehen. Im Kanton 0,8% für individuelle und 0,8% allgemeine Lohnerhöhungen vorgesehen.



Martin Keller
Ergoswiss AG, Widnau

Industrie Die grössten Herausforderungen sind die hohen Arbeitskosten und die Wechselkursentwicklung. Die Geschäftserwartung der MEM-Industrie nimmt deutlich ab. Kleine Firmen sind positiver eingestellt. Der Swissmem-GAV sieht aufgrund des negativen Konsumentenindex keine Lohnerhöhungen vor.



Corinne Britschgi
Projektteam FHS St. Gallen

Appell «Sie müssen das Engagement auf sich nehmen, sonst wird sich nichts ändern am Fachkräftemangel», sagte Corinne Britschgi den Unternehmen. Der Konkurrenzkampf werde da oft als Ausrede gebraucht. Sie sagt: «Es hat mich sehr motiviert, als Rheintalerin etwas für meine Region auf die Beine zu stellen.»



Rolf Gantenbein
Gantenbein & Partner, Balgach

Immobilien/Bau In der Branchenfrage schätzen 72% die Auslastung 2020 gleich hoch ein wie 2019. Die Lohnentwicklung wird mehrheitlich individuell ausfallen, die Mehrheit der befragten Unternehmen gab dies an; nur wenige wollen im Rahmen der Teuerung erhöhen oder haben keine Lohnerhöhungen vorgesehen.



Thomas Segmüller
PC AG, Widnau

Dienstleistungen Je ein Drittel der befragten Firmen schätzt die Aussichten für 2020 als besser, schlechter oder gleich wie 2019 ein. Bei der Hälfte der befragten Firmen sind individuelle Lohnanpassungen geplant (1–2% der Lohnsumme). Manche stellen monetäre Zusätze oder eine fünfte Ferienwoche in Aussicht. (acp)

«Wir wollen aktiv zusammenarbeiten»

Mit «Young-Tec-Fun» will der AGV Rheintal bereits Primarschüler fürs Technische begeistern. In Koordination mit bestehenden Angeboten.

Andrea C. Plüss

Klaus Brammertz, CEO Bauwerk Boen Group, steht der Fachgruppe des AGV Rheintal vor, die sich mit dem Fachkräftemangel beschäftigt. Ziel ist es, mit dem Konzept «Young-Tec-Fun» die Zahl der Lernenden mittelfristig zu erhöhen, die eine Ausbildung in einem technischen Beruf in Angriff nehmen.

Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf das unternehmerische Wachstum der Rheintaler Betriebe aus?

Klaus Brammertz: Fachkräftemangel schränkt das Wachstum nachweislich ein. Derzeit können im St. Galler Rheintal gut 1740 Stellen nicht besetzt werden, hat die Analyse der FHS-Studenten ergeben.

Wer hatte die Idee, ein Praxisprojekt zum Thema Eindämmung des Fachkräftemangels zu lancieren?

Die Idee kam von mir. Da ich seit mehr als zehn Jahren die Qualität der studentischen Praxisprojekte der FHS St. Gallen kennen und schätzen gelernt habe. Zusammen mit Thomas Haring, dem COO/CFO von Leica Geosystems, vertrete ich das Rheintal in der Jury für den WTT Young Leader Award.

Haben Sie dem Projektteam eine Richtung vorgegeben?

Nein, keine Richtung, aber wir haben den Rahmen zwischen der Fachgruppe Fachkräftemangel des AGV Rheintal und den Studierenden festgelegt.

Der erste Konzeptansatz, den die Studierenden entwickelt haben, heisst «Young-Tec-Fun». Das Konzept setzt bei Schulkindern in der dritten Klasse an. Welche Schritte plant der AGV Rheintal zur Umsetzung des Konzepts?

Zunächst möchten wir die bereits laufenden Initiativen wie «Fit für die Lehre», «Chance Industrie», «SchuWi» und das Standortmarketing des Vereins St. Galler Rheintal (VSGR) aktiv mit einbinden und dann ein Pilotprojekt starten mit einigen wenigen Schulgemeinden, um das Konzept auszutesten und gegebenenfalls anzupassen. Danach geht es Zug um Zug um die weitere Multiplikation im Rheintal.

Der pädagogische Konzeptansatz schliesst nebst der Schülerschaft auch die Information und Aufklärung von Eltern und Lehrpersonen ein – in 17 Schulgemeinden. Wer soll diese Aufgabe übernehmen?

Wir setzen auf eine Integration in die vorgenannten erfolgreichen Initiativen und bieten Hand und Unterstützung in der Umsetzung. Die entsprechenden Diskussionen laufen bereits.

Tragen die bestehenden Aktivitäten nicht ausreichend Früchte für den hiesigen Arbeitsmarkt?

Diese Initiativen sind vorausschauend und top, aber sie reichen ganz offensichtlich noch nicht aus. Wir wollen aktiv zusammenarbeiten.



«Wir wollen handeln statt warten», sagt Klaus Brammertz, Vorstandsmitglied des AGV Rheintal. Bild: acp

Wann soll «Young-Tec-Fun» an den Start gehen?

Nach Möglichkeit möchten wir im nächsten Jahr mit den ersten Aktivitäten starten.

Zum Praxisprojekt gehörte eine Umfrage bei AGV-Mit-

gliedsunternehmen. Der Rücklauf lag bei gut 25%. Wie erklären Sie sich den eher niedrigen Wert?

Wir haben mehr erwartet, vor allem von den Klein- und Kleinstunternehmen. Vielleicht hätte eine noch persönlichere

Ansprache mehr bewirkt. Dennoch ist eine 25%-ige Rücklaufquote heute im oberen Erwartungsbereich.

Bei «Young-Tec-Fun» sind die Mitgliedsunternehmen aktiv gefordert. Schülerin-

nen und Schüler sollen Arbeitsprozesse in den Unternehmen kennenlernen. Ist die Partizipationsbereitschaft hoch genug?

Darauf hoffen und zählen wir. Denn die selbstgenannten Fakten sind ernüchternd genug. Wenn wir nicht gegensteuern, werden uns in fünf Jahren über 5000 Fachkräfte fehlen.

Der Verein St. Galler Rheintal hat ebenfalls zwei Praxisprojekte in Auftrag gegeben, zum Themenkreis Freizeit, Familie, Karriere. Lassen sich da Verknüpfungen herstellen?

Oh ja, sehr gut sogar. Hier hat eine Vernetzung stattgefunden und die ist unabdingbar. Standort-Attraktivität ist eine der wichtigsten Faktoren für die Gewinnung und das Halten von Arbeitskräften.

Die Konjunktur schwächt sich ab, Furcht vor einer Rezession wächst. Auch Rheintaler Industrieunternehmen spüren das. Inwieweit wären die entwickelten AGV-Konzepte davon betroffen?

Relativ wenig. Leider setzt eine Rezession auch Arbeitskräfte frei, die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass in der Regel die Qualifikationen der Arbeitskräfte, die in Phasen einer stagnierenden oder gar rückläufigen Konjunktur den Arbeitsplatz verlieren, nicht dem Bedarf entsprechen, der bereits vorher dem Markt nicht zur Verfügung stand. In diesen Fällen wird Umschulung ein wichtiges Thema sein.

Blitzlicht: Lohnapéro



Seraina Wiesmann (v.l.), Rhenum Treuhand AG, Altstätten, Anja Schmid, Rhenum Treuhand AG, Altstätten, und Dominik Loher, Rhenum Treuhand AG, Altstätten.



Thomas Bolt (v.l.), Arbeitgeberverband Rheintal, Alfred Grassinger, Gilmo AG, Montlingen, und Urs Spirig, Spirig Schulungscenter AG, Heerbrugg.



Christoph Gautschi (v.l.), Gautschi AG St. Margrethen, Franziska Sonderegger, UBS Switzerland AG, Heerbrugg, und Rudolf Lanter, NeoVac AG, Oberriet.



Martina Keel und Natascha Rubin (v.l.), Escatec Switzerland AG, Heerbrugg, Deborah Frei, Kanaltec AG, Balgach, und Nadja Stillhard, Schütz Montlingen GmbH & Co. KG.



Selena Lämmli (v.l.), BWP AG, Altstätten; Martina Metzler, APM Technica AG, Heerbrugg, und Adriana Müller, St. Galler Kantonalbank, Diepoldsau.

Bilder: Benjamin Schmid