

Sich öffnende Schere

IHK-Direktor Markus Bänziger legt dar, wie Unternehmen den demografischen Wandel bewältigen können. 2

Erfolgsmodell

Personalchefin Yvonne Seitz-Strittmatter erzählt, wie Abacus dem Arbeitskräftemangel begegnet. 3

Fitnessprogramm

René Walser von der SGKB erklärt, wie die Unternehmen mit dem starken Franken umgehen. 7

Zukunft Ostschweiz

Das Konjunkturforum der IHK St. Gallen-Appenzell
und der St. Galler Kantonalbank



Bild: Reto Martin

Mensch. Potenzial. Motivation.

Verlagsbeilage vom 24. November 2022

St. Galler Tagblatt • Appenzeller Zeitung • Toggenburger Tagblatt • Toggenburger Tagblatt kompakt • Der Rheintaler
Wiler Zeitung • Liechtensteiner Vaterland • Werdenberger & Obertoggenburger • Rheintalische Volkszeitung

Vom Engpass- zum Erfolgsfaktor Mensch

Ostschweizer Unternehmen müssen sich auf eine anhaltende Lücke am Arbeitsmarkt einstellen. Dafür sorgt vor allem der demografische Wandel. Eine einfache Lösung gibt es nicht. Abhilfe schafft nur ein breites Bündel an Massnahmen.

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. Das wird in der westlichen Welt in Zukunft nicht mehr so sein.

Der bereits seit Längerem bestehende branchenspezifische Fachkräftemangel entwickelt sich zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftemangel. Dafür verantwortlich ist nebst der guten wirtschaftlichen Entwicklung vor allem die alternde Gesellschaft.

Seit 2019 erreichen in der Ostschweiz mehr Personen das Pensionsalter als das Erwerbsfähigenalter (siehe Seite 3). Diese Schere wird sich weiter öffnen und nach aktueller Prognose 2029 ihren Höchststand erreichen. Bis 2035 werden auf dem Ostschweizer Arbeitsmarkt in der Kernregion Ostschweiz gegenüber heute schätzungsweise 60 000 Personen fehlen. Das zeigt eine Fokusstudie des Instituts für Systemisches Management und Public Governance (IMP-HSG) in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell. Zum Vergleich: Heute zählt der Ostschweizer Arbeitsmarkt rund 480 000 Arbeitskräfte.

Weniger Grenzgänger, höhere Mobilität, mehr Teilzeitkräfte

Neben der demografischen Entwicklung tragen weitere Faktoren zu dieser Lücke und den 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 Vorgaben für Grenzgänger bilden ein zusätzliches Hindernis.
- In der Ostschweiz sind klassische Erwerbsmodelle nach wie vor stark verankert. Als Folge ist die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen vergleichsweise tief und liegt rund zehn Prozentpunkte unter dem Schweizer Durchschnitt.



Eine von zahlreichen Massnahmen gegen den Arbeitskräftemangel: Ostschweizer Unternehmen investieren in die Berufsbildung und damit in die Fach- und Führungskräfte von morgen. Im Bild: ein auszubildender Polymechniker des Uzwiller Technologieunternehmens Bühler. Bild: PD

- 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 gleichzeitig von einem Wertewandel erfasst. Immer mehr Personen arbeiten Teilzeit.

Die Schweiz darf kein zweites Singapur werden

Insgesamt lassen sich daraus drei sich wechselseitig verstärkende Herausforderungen für die Arbeitswelt Ostschweiz identifizieren: Der Bedeutungsgewinn von Produktivität und Qualifikation, die verringerte Arbeitskräfteverfügbarkeit sowie der Wertewandel der Arbeitnehmenden beeinflussen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt quantitativ wie auch qualitativ.

Bei diesen Herausforderungen handelt es sich keineswegs um ein rein Ostschweiz-spezifisches Phänomen, sondern um eines, das alle Industrienationen betrifft. Ostschweizer Unternehmen und die Region als Ganzes müssen sich deshalb im Wettbewerb um Köpfe und Talente erfolgreich positionieren.

Eine Chance bietet die breit diversifizierte Wirtschaftsstruktur. Die (Ost-)Schweiz soll kein zweites Singapur mit einer umfassenden Dienstleistungsneigung werden. Es braucht stattdessen ein klares Bekenntnis 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.

Ziel muss es sein, dass sich Industrie und Dienstleistungssektor dahingehend optimal ergänzen, dass we-

sentliche Produktivitäts- und Wertschöpfungssteigerungen erzielt werden können.

Die Unternehmen müssen den Fokus auf die Menschen richten

Auch Digitalisierung und technologische Entwicklungen bieten eine Vielzahl von Chancen, um sich im Wettbewerb innovativ und produktiv zu behaupten. Um damit Schritt halten zu können, wird das lebenslange Lernen notwendig und selbstverständlich.

Die Unternehmen kommen allgemein nicht umhin, den Fokus verstärkt auf den Erfolgsfaktor Mensch zu richten. Mehr Flexibilität, Agilität bei Prozessen und Strukturen, flache Hierarchien sowie mehr Individualität und Verantwortung für die einzelnen Mitarbeitenden werden zur gelebten Unternehmenskultur – nicht nur für Dienstleistungs- und Büroarbeit. Auch

Vereinbarkeitsaspekte gewinnen weiter an Bedeutung, um das Potenzial an Erwerbsfähigen auszuschöpfen. Dann profitieren Unternehmen wie Arbeitnehmende.

Autor



Markus Bänziger, Direktor IHK St. Gallen-Appenzell

Ausgewählte Massnahmen für eine erfolgreiche Zukunft

Bestehendes Arbeitskräftepotenzial besser nutzen



Das brach liegende Arbeitskräftepotenzial muss besser genutzt werden. Hier haben sowohl die Unternehmen als auch die Politik Handlungsmöglichkeiten. Massnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen für eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung.

Auch die Arbeitsleistung vor und insbesondere nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters kann erhöht werden. Stellschrauben finden sich bei den steuerlichen Anreizen sowie bei der Bereitschaft von Unternehmen und Arbeitnehmenden, gemeinsam passende Lösungen zu finden.

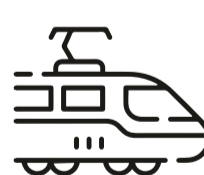
Lebenslanges Lernen als Selbstverständlichkeit



Die Halbwertszeit von einmal Gelerntem wird stets kürzer. Lebenslanges Lernen ist Voraussetzung dafür, dass die Anforderungen der Unternehmen und die Fähigkeiten der Arbeitskräfte übereinstimmen.

Hierfür braucht es ein arbeitsmarktorientiertes, kompetitives und zukunftsgerichtetes Aus- und Weiterbildungsangebot. Ebenso von hoher Bedeutung sind bedarfsgerechte Quereinstiegsmöglichkeiten und eine hohe Lern- und Lehrbereitschaft von Arbeitnehmenden und Unternehmen.

Erreichbarkeit verbessern



Die Ostschweiz bietet attraktive Arbeitsplätze. Diese müssen aber auch erreichbar sein – sei es für in der Region wohnhafte Personen oder potenzielle Pendler. Dies gelingt mit einer gemeinsamen und gesamtheitlichen Mobilitätsstrategie der Ostschweizer Kantone.

Zur Erreichbarkeit gehört aber auch die digitale Erreichbarkeit. Eine leistungsstarke, flächendeckende Glasfaser- respektive 5G-Infrastruktur verbessert die digitale Zusammenarbeit und überwindet geografische Hürden. Der Ausbau soll rasch vorangetrieben werden.

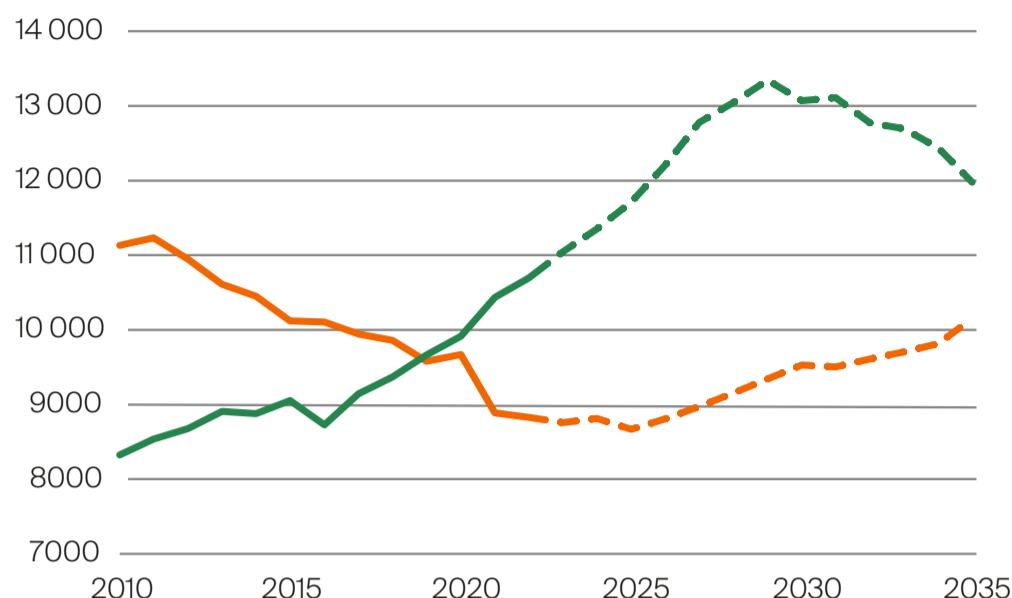
Abbau rechtlicher Hürden



Etliche rechtliche Hürden verschärfen die Situation am Arbeitsmarkt unnötig. So sollte das 1964 erlassene und kaum revidierte Arbeitsgesetz dahingehend angepasst werden, dass flexible Arbeitsmodelle ermöglicht statt kriminalisiert werden.

Weiter muss die Einwanderung für ausländische Arbeitskräfte zielgerichtet, arbeitsmarktorientiert und komplementär zur inländischen Erwerbsbevölkerung sichergestellt sein. Drittstaat-Kontingente sollen erhöht und für Personen, die in der Schweiz ihre Ausbildung absolviert haben, gänzlich aufgehoben werden.

Zahlen und Fakten zum Arbeitskräftemangel



Anzahl Personen in der Kernregion Ostschweiz (SG, TG, AR, AI), ständige Wohnbevölkerung; ab 2022 gemäss BFS-Referenzszenario

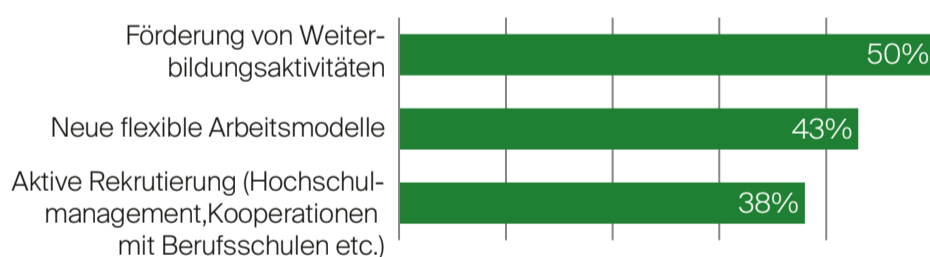
— 20-Jährige
— 65-Jährige

Der Arbeitskräftemangel ist vom Post-Covid-Boom getrieben. Der stärkste Treiber ist aber die Demografie. Seit 2019 erreichen in der Ostschweiz erst-

mals mehr Personen das Pensions- als das Erwerbsfähigenalter (20 Jahre). Die obige Darstellung zeigt die Entwicklung, die den Unternehmen bevorsteht.

60 000

So viele Arbeitskräfte werden dem Ostschweizer Arbeitsmarkt 2035 im Vergleich zu heute schätzungsweise ungefähr fehlen. Zum Vergleich: Heute zählt die Ostschweiz rund 480 000 aktive Erwerbstätige.



Wie begegnen die Ostschweizer Unternehmen dem Fachkräftemangel? Obige Grafik zeigt, welche drei Aspekte bei

einer Umfrage am häufigsten genannt wurden: Weiterbildung, flexible Arbeitsmodelle und aktive Rekrutierung.



Wie bewerten die Ostschweizer Unternehmen den Fachkräftemangel? Das zeigt die obige Grafik. Das Ergebnis der Umfrage: Rund zwei Drittel von ihnen bekunden Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräf-

ten. Besonders betroffen sind das Bauge- werbe oder die ICT-Branche. Doch der Arbeitskräftemangel trifft alle Branchen. Die Herausforderungen bleiben also trotz Vollbeschäftigung für die Unternehmen gross.



Ostschweizer Unternehmen und die Region als Ganzes müssen sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren. Obige Darstellung zeigt, welche Aspekte die Unternehmen als grösste Chancen für den Ost-

schweizer Arbeitsmarkt im Kampf um Fachkräfte identifizieren – wie das Bildungssystem oder die Lebensqualität. Die Grösse der Begriffe korrespondiert mit der Anzahl der Nennungen bei der Umfrage.

Quellen: IMP-HSG, BFS, SECO, Jan Riss, IHK St. Gallen-Appenzell

«Employer Branding beginnt im Inneren eines Unternehmens»

Die Erfolgsstory des IT-Unternehmens Abacus Research AG ist ein Ostschweizer Lehrstück dafür, wie Unternehmen, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, sich erfolgreich den veränderten Gegebenheiten am Arbeitsmarkt anpassen können.

Fabian Pernstich
IHK St. Gallen-Appenzell

Die Ostschweizer Wirtschaft nimmt einen Arbeitskräfteengpass besonders bei Ingenieurs- und Technikberufen sowie in der Informatik wahr. Die Bedeutung dieser Berufe ist für die industriestarke Ostschweiz umso wichtiger, als diese massgeblich dazu beitragen, Innovationen voranzutreiben. Folglich sind Arbeitgebende besonders daran gehalten, diese Berufsstände am Arbeitsmarkt so attraktiv wie möglich anzuwerben.

Wie dies gelingen kann, wird am Beispiel der Abacus Research AG ersichtlich. Das Wittenbacher Unternehmen wurde beim Ranking «Die besten Arbeitgeber der Schweiz 2022» der

«Handelszeitung» in der Kategorie Internet, Telekommunikation und IT auf Platz 6 gewählt. Yvonne Seitz-Strittmatter, Head Human Resources & Communication, ist sich sicher: Die Talentgewinnung beginnt mit den Mitarbeitenden, schliesslich seien sie die glaubwürdigsten Botschafterinnen und Botschafter des Unternehmens. Hierfür müsse auf die Mitarbeitenden eingegangen, deren Bedürfnisse abgeholt und schliesslich ansprechende Leistungen sowie Benefits angeboten werden.

So geniessen die Abacus-Angestellten kostenlos frisches Essen, ein grosses Angebot an Sportmöglichkeiten wie inhouse durchgeführte Pilates- oder Yoga-Stunden, Teamausflüge oder Kostenbeteiligungen an Weiterbildungen. «Es ist unser Credo, dass betriebliche

Anforderungen mit individuellen Wünschen bestmöglich kombiniert werden, auch hinsichtlich zeitlicher und örtlicher Flexibilität. Leistung entsteht oft durch Freiraum», so Seitz-Strittmatter. «Heute wollen viele Menschen an einem Ort arbeiten, an dem sie sich als Teil eines grossen Ganzen fühlen, dabei ihre Fähigkeiten einbringen und etwas Sinnvolles und für andere Relevantes gestalten können.» So entsteht durch Wertschätzung, Freiraum und Vertrauen die bestmögliche Potenzialentfaltung der Mitarbeitenden.

An jedem Abacus-Standort ist beim Eingang eine Bar

Dabei müssen Arbeitgeber ständig im Dialog mit ihren Mitarbeitenden bleiben. Hier liegt für Seitz-Strittmatter der

entscheidende Punkt. Neben fachlichen Fähigkeiten ist auch der «Cultural Fit» entscheidend, ob ein Beruf mit Leidenschaft ausgeführt wird und wie lange Mitarbeitende dem Unternehmen verbunden bleiben. Begegnet ein Unternehmen seinen Mitarbeitenden auf Augenhöhe und wertschätzend, tragen diese ihre Zufriedenheit auch nach aussen. Seitz-Strittmatter ist überzeugt, dass sich Abacus als attraktive Arbeitgeberin etabliert hat, es aber dennoch wichtig ist, mit potenziellen Mitarbeitenden im Austausch zu sein und gegen innen und auch gegen aussen offene Ohren und Augen zu haben.

Ist sich ein Unternehmen seiner eigenen Stärken bewusst, können entsprechende Massnahmen ergriffen werden, um die Mitarbeitenden zu fin-

den, die zur Unternehmenskultur passen. Hier steht für Seitz-Strittmatter vor allem eine Grundregel im Mittelpunkt: authentisch bleiben.

Übrigens: An jedem Abacus-Standort befindet sich unmittelbar nach dem Eingang eine Bar. Getreu dem Motto des CEO: «An der Bar sind wir alle gleich.»



Yvonne Seitz-Strittmatter.

Bild: PD

Hier schlägt das Herz der Ostschweizer Wirtschaft

Das Konjunkturforum «Zukunft Ostschweiz» ist für viele Ostschweizer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger ein Fixpunkt in der Agenda. Auch dieses Jahr folgten rund 600 Teilnehmende der Einladung, um die aktuellen Konjunkturtrends und die neusten wirtschaftspolitischen Vorschläge zu erfahren – und beim anschliessenden Apéro riche den Abend ausklingen zu lassen.



▲ Markus Naegeli (Wicon AG), Caroline Studer (M. Opitz & Co. AG), Pascal Loeffler-Brugger (Appenzeller Alpenbitter AG).

Bilder: Reto Martin

► Markus Bänziger (IHK St. Gallen-Appenzell), Katharina Lehmann (Lehmann Gruppe), Irene Mark-Eisenring (Bühler AG), Yvonne Seitz-Strittmatter (Abacus Research AG), Niklas Gurcke (Universität St. Gallen).

▼ Der Gastgeber: Roland Ledergerber (IHK St. Gallen-Appenzell).



▲ Karin Weigelt (spunky spirit GmbH), Michael Götte (IHK St. Gallen-Appenzell, Kantonsrat, SVP St. Gallen).



▲ Ueli Forster (Bionic Composite Technologies AG, ehemaliger Präsident IHK), Roman Brunner (Huwa Finanz- und Beteiligungs AG, Präsident Bankrat Thurgauer Kantonalbank).

► Divisionär Willy Brüllsauer (Kommandant Territorialdivision 4), Gabriela Manser (Goba AG), Dölf Biasotto (Landammann Kanton Appenzell-Ausser Rhoden, Vorsteher Departement Bau und Volkswirtschaft, FDP).



◀ Christoph Meyer (Sproll & Ramseier AG), Claudia Winkler (Olma Messen St. Gallen), Patrick Vogler (Grand Resort Bad Ragaz).

▼ Christine Egger-Schöb (Schöb AG, Präsidentin Pro Familia Ostschweiz), Laura Bucher (Regierungsrätin St. Gallen, Vorsteherin Departement des Innern, SP), Gaby Schmid (Wohnen am Singenberg).



VERANSTALTER
555 Jahre IHK St. Gallen Appenzell
St. Galler Kantonalbank



▲ Esther Friedli (Nationalrätin St. Gallen, SVP), Susanne Vincenz-Stauffacher (Nationalrätin St. Gallen, FDP).



◀ Patrick Dürr (Kantonsrat, Die Mitte St. Gallen), Christof Hartmann (Kantonsrat, Präsident Finanzkommission, SVP St. Gallen).

► Immer wieder zückten die IHK-Mitglieder ihre Handys, um an Umfragen teilzunehmen.



«Mitarbeitende in ihren Aus- und Weiterbildungen zu fördern, wird unabdingbar. Eine Form dafür ist die vollumfängliche Beratung und Unterstützung bei der Zukunfts- respektive Karriereplanung.»



Tobias Wild
Geschäftsführer Wild & Küpfer AG

«Zukunft Ostschweiz rückt den Wandel im Arbeitsmarkt in den Fokus. Sinnstiftung, Förderung und Fürsorge der Mitarbeitenden gewinnt für Unternehmen noch mehr an Bedeutung. Darauf zu setzen lohnt sich – geht es den Mitarbeitenden gut, geht es dem Unternehmen gut.»



Irene Mark-Eisenring
Chief Human Resources Officer Bühler AG

«Die heutige Veranstaltung hat mir einige Denkanstösse gegeben, wie der Fachkräftemangel überwunden werden kann. Für jedes Unternehmen empfiehlt es sich, ein offenes Ohr für nachkommende Generationen zu haben.»



Marc Züllig
CEO IGP Pulvertechnik AG

PARTNER
ABACUS GALLUS MEDIA IBG TAGBLATT

Investiere in Begeisterung: Olma Aktien reservieren!*

Die neue AG, die auch
neue Perspektiven bietet.

olma-aktien.ch



* Reservieren ist im Sinne einer unverbindlichen Interessensbekundung an der Zeichnung von Aktien der Olma Messen Aktiengesellschaft zu verstehen.
WERBUNG – Dieser Beitrag dient ausschliesslich als Information und stellt keine Offerte oder Aufforderung zur Offertstellung dar. Massgebend für Vollständigkeit und Aktualität der Informationen sind die ausführlichen Angaben unter www.olma-aktien.ch und insbesondere der Prospekt gemäss Art. 35 FIDLEG. Bezugsstelle ist die Genossenschaft Olma Messen St.Gallen

«Es ist ein ständiges Fitnessprogramm»

René Walser, Leiter Privat- und Geschäftskunden der St. Galler Kantonalbank, über die Teuerung, die Zinswende und die Folgen für Sparer und Unternehmen.

Jan Riss, IHK St. Gallen-Appenzell

René Walser, die Inflation hat sich plötzlich und kräftig zurückgemeldet. Wie spüren Sie das persönlich?
Da ich schon seit zwei Jahren elektrisch fahre und wir zu Hause auf eine Wärmepumpe umgestellt haben, werden sich die steigenden Elektrizitätspreise für mich direkt wohl erst nächstes Jahr stärker bemerkbar machen. Ganz anders ist es, wenn ich ab und zu mit dem Auto meiner Frau an die Tankstelle fahre. Dann sehe und spüre ich deutlich, was in den letzten Monaten mit den Energiepreisen passiert ist.

Wegen der Teuerung haben die Notenbanken die Leitzinsen angehoben. Ist die Zeit der Negativzinsen definitiv vorbei?
Ja, diese Zeit ist definitiv vorbei. Es werden weitere Zinserhöhungen folgen, um die Preisentwicklung in den Griff zu bekommen. Aktuell hat sich die Inflation in den Köpfen der Menschen weltweit festgesetzt und zeigt sich in allen Sektoren und in vielen Produkten. Ebenfalls kommen vermehrt höhere Lohnforderungen, was wiederum die Kosten der Unternehmen in die Höhe treibt und entsprechend die Preisspirale am Laufen hält. Darum ist ein dezidiertes Eingreifen der Zentralbanken wichtig. Die Wirtschaft muss sich zuerst abkühlen, damit sich der Inflationsdruck abschwächt. Wir rechnen damit, dass wir bis zum Jahresende erste diesbezügliche Anzeichen sehen.

Die Sparzinsen steigen zwar wieder, die Hypotheken aber werden teurer. Ist der Traum vom Eigenheim für viele ausgeträumt?
Die Nachfrage nach Wohneigentum ist weiterhin sehr hoch, da bei vielen Familien der Wunsch nach einem Eigenheim nach wie vor sehr gross ist. Stei-

gende Finanzierungskosten haben tatsächlich einen Einfluss auf das verfügbare Einkommen. Allerdings liegen die heutigen effektiven Zinsen immer noch unter dem Niveau, das die Banken zur Berechnung der Tragbarkeit verwenden. Somit dürfte es nach wie vor möglich sein, entsprechendes Wohneigentum zu erwerben.

Gleichzeitig dürften die steigenden Zinsen die Preisentwicklung am Immobilienmarkt dämpfen.
Genau, und dies kann wiederum für Erwerbende von Vorteil sein. Allerdings sind die Zinsen nur ein Aspekt der Er-schwinglichkeit von Wohneigentum. Faktoren wie die allgemeine Einkommensentwicklung, die Nachfrage nach Wohnraum oder die Bauteuerung haben genauso Einfluss.

Auch die Kapitalbeschaffung für Unternehmen verteuert sich. Was sind die Folgen für die Wirtschaft?
Selbstverständlich führen höhere Zinsen direkt zu höheren Kosten, was wiederum den Effekt hat, dass sich insbesondere Investitionen noch besser rechnen müssen. Ganz generell haben höhere Zinsen also eine bremsende Wirkung auf die Wirtschaft, was ja von den Zentralbanken im Rahmen der Teuerungsbekämpfung auch so gewollt ist. Im Einzelfall hängen Investitionsentscheide allerdings nicht nur vom Zinsniveau ab, sondern vor allem von der Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung und den Marktchancen eines Unternehmens.

Weitere Faktoren wie der Arbeitskräftemangel, die drohende Energiemangellage und anhaltende Lieferkettenprobleme belasten das Umfeld. Doch die Ostschweizer Wirtschaft ist robust. Warum?
Wir haben in der Ostschweiz sehr viele

gut aufgestellte, technologisch führende und weltweit vernetzte Unternehmen, die gelernt haben, mit schwierigen Situationen umzugehen. In der Vergangenheit war der starke Franken oft eine Herausforderung. Einfach ausgedrückt befinden sich die Ostschweizer Unternehmen in einem ständigen Fitnessprogramm und erbringen dabei eine ausgezeichnete Leistung. Auch in der Corona-Krise haben sie diese Anpassungsfähigkeit bewiesen.

Der starke Schweizer Franken hat für verschiedene Ostschweizer Unternehmen aber auch Vorteile.
Ja, insbesondere wenn die Firmen Vorleistungen und Halbfabrikate günstiger im Ausland einkaufen können. Gleichzeitig ist der Inflationsdruck in der Schweiz deutlich tiefer als etwa in der EU, was die Wettbewerbsposition unserer Unternehmen gegenüber ausländischen Mitbewerbern stärkt.

Angesichts dieser Stärke der Ostschweizer Unternehmen: Die Kantonalbank hat Covid-Kreditlimiten von 233 Millionen Franken gewährt. Kann der Grossteil davon also zurückbezahlt werden?
Zu Beginn der Pandemie stellten wir 1753 Unternehmen Kreditlimiten im Gesamtumfang von 233 Millionen Franken zur Verfügung. Per Ende Oktober bestanden noch 1211 Kreditlimiten im Gesamtbetrag von 108 Millionen Franken, 82 Millionen wurden tatsächlich beansprucht. Bezogen auf die gewährten Beträge musste bisher bei weniger als drei Prozent die Bürgschaft beansprucht werden. Seit Ende März 2022 werden die Kredite in aller Regel ordentlich amortisiert. Wir stellen also fest, dass die meisten Ostschweizer Unternehmen gut durch die Pandemie gekommen sind, wenn auch mit grossen Anstrengungen.



René Walser (55) leitet seit Juli 2020 den Bereich Privat- und Geschäftskunden der St. Galler Kantonalbank. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung. Bild: PD

Ostschweizer Wirtschaft ist weiterhin in guter Verfassung – kommt die Abkühlung?

Die Mehrheit der Ostschweizer Unternehmen schätzt die aktuelle Geschäftslage branchenübergreifend weiterhin 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 Bremsenspurten – und dies trotz derselben, weiterhin stark ausgeprägten Herausforderungen wie Lieferschwierigkeiten, steigende Preise oder der 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.

Um dem Inflationsdruck weiter entgegenzuwirken, werden die Notenbanken ihre Geldpolitik in den kommenden Monaten weiter straffen. 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 dies passieren wird. Erstaunlicherweise erwartet die Mehrheit der Ostschweizer Export-

unternehmen 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 mit einer unveränderten oder einzig mit einer leicht schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung in den kommenden Monaten, während die Unternehmen in der restlichen Schweiz von einer deutlichen Abkühlung ausgehen.

Um ihre Aufträge fristgerecht und in hoher Qualität auszuführen, benötigen die Unternehmen Personal. Der Personalbestand wird in den meisten Branchen als zu tief eingeschätzt. Le-

diglich 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 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 41,5 Prozent der befragten Industriebetriebe von einem Arbeits-

kräftemangel betroffen. Im Baugewerbe sind es 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- und Versicherungsdienstleistungen (37 Prozent) ist bezüglich Arbeits- und Fachkräftemangel eine leichte Entspannung ersichtlich. Diese Entwicklung ist allerdings vor allem auf eine verschlechterte Geschäftstätigkeit zurückzuführen.

Alessandro Sgro
Chefökonom
IHK St. Gallen-Appenzell



Heute Investition.

Morgen Erfolg.

Von der Gründung bis zur Nachfolge unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen mit umfassenden Leistungen für langfristigen Erfolg:
sgkb.ch/meinunternehmen

Meine erste Bank.



St.Galler
Kantonalbank