

Wirtschaft

Liechtenstein | Werdenberg | Sarganserland

regional

Wochenzeitung für regionale Wirtschaft wirtschaftregional.li, wirtschaftregional.ch +423 236 16 16 redaktion@wirtschaftregional.li



Gut 20 Jahre im Detailhandel
Philipp Feger schätzt es, die Kundschaftwünsche in seinem Geschäft zu erfüllen. 16

100 Jahre Frauenarbeit
Ein Historiker begibt sich auf die Spuren der weiblichen Erwerbstätigkeit. 7

IT-Infrastruktur
Print-Copy
Bürokonzepte
www.bueromarxer.com



Geld gibt nicht den Ausschlag

Lernende entscheiden sich in erster Linie nicht aufgrund der Lohnhöhe für eine Ausbildung. Davon sind Vertreter aus Industrie und Gewerbe überzeugt. Viel wichtiger sind ein angenehmes Arbeitsumfeld, interessante Tätigkeiten und Wertschätzung. 3

Bild: Nils Vollmar

Inficon wächst im dritten Quartal weiter

Das Messtechnikunternehmen Inficon hat im dritten Quartal 2023 deutlich mehr umgesetzt und verdient als erwartet. Für das Gesamtjahr hat das Unternehmen die Umsatzerwartungen noch einmal noch oben geschraubt. Die Verkäufe in den Monaten Juli bis September stiegen im Jahresvergleich um 18,2 Prozent auf 170,0 Millionen US-Dollar. Da Inficon in Dollar bilanziert, machten sich Währungseffekte weniger deutlich bemerkbar als bei vergleichbaren Unternehmen. Zu konstanten Währungen hätte das Plus etwas geringer bei 17,0 Prozent gelegen, wie es in einer Mitteilung vom Donnerstag hiess.

Der Betriebsgewinn (EBIT) stieg auf 33,7 Millionen Dollar nach 25,3 Millionen im Vorjahreszeitraum. Die entsprechende Marge verbesserte sich um 2,3 Prozentpunkte auf 19,9 Prozent. Die höheren Umsätze und die sich etwas normalisierende Situation an den Beschaffungsmärkten hätten zur Stärkung der Marge beigetragen, hiess es weiter. Unter dem Strich verblieb ein im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich höherer Reingewinn von 26,3 Millionen Dollar (VJ 17,8 Mio.). Die Erwartungen der Analysten wurden in allen Bereichen übertroffen. (awp)

Auflagen-Dschungel verdichtet sich

Die Umsetzung der EU-Rahmenbedingungen verursacht deutlichen Mehraufwand für Finanzdienstleister.

Moris Frommelt

Mit der bevorstehenden Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der sogenannten CSRD-Richtlinien steht der Finanzplatz erneut vor einer sehr grossen Herausforderung. Das komplett neue Rahmenwerk für Berichterstattung wird den Arbeitsaufwand für Kundenberater und Compliance-Fachkräfte erneut deutlich erhöhen. Durch die Neukonzipierung des Finanzplatzes, u.a. die Offenlegungsverordnung, steigt der Leistungsdruck der Finanzintermediäre, die Regularien zu erfüllen. Ein Wandel im Berufsbild von Kundenberatern und Compliance-Fachpersonen zeichnet sich jedoch schon Längerem ab.

Berufsbild des Kundenberaters hat sich stark verändert

Während Kundenberater früher vorwiegend mit der Betreuung bestehender Kunden und der Akquisition von Neukunden beschäftigt waren, verbringen sie heute oft einen Grossteil ihrer Arbeitszeit mit der Erfüllung von

Sorgfaltspflichten. Die Beschaffung der dafür benötigten Informationen und behördlichen Dokumente ist sowohl für Kundenberater als auch Kunden sehr zeitintensiv.

Wenn früher bei einer Kontoeröffnung nur ein paar wenige Formulare ausgefüllt wurden, müssen heute erst eine Fülle an Kundendaten ausführlich erfasst und anschliessend belegt werden. Beispielsweise muss die Belegbarkeit der Herkunft aller finanziellen Mittel und Vermögenswerte gewährleistet sein. Die aufwändige Bereitstellung und Aufarbeitung der Kundendaten hat wiederum Auswirkungen auf das eigentliche Tagesgeschäft, da dafür weniger Zeit bleibt. Längere Arbeitszeiten und zahlreiche Überstunden sind in der Branche daher oft Standard statt Ausnahme.

Personalaufwand steigt vor allem im Compliance-Bereich

Um den zunehmenden rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden und die neuen Auflagen einzuhalten, müssen vor allem im Bereich Compliance zusätzliche Stellen besetzt wer-

den. Mit der Anzahl an Pflichten und Auflagen wächst im Arbeitsalltag auch der Druck auf die einzelnen Compliance-Fachkräfte. Je mehr gesetzliche Auflagen berücksichtigt werden müssen, desto wahrscheinlicher sind Flüchtigkeitsfehler oder Versäumnisse, welche für Unternehmen und die einzelnen Mitarbeiter strafrechtliche Konsequenzen mit sich ziehen können. Die Stressbelastung im Arbeitsalltag wird vorraussichtlich weiter steigen. Unter anderem aufgrund der Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, um nur ein Beispiel zu nennen.

Betriebskosten in verschiedenen Bereichen gestiegen

Kundenberater und Compliance-Fachkräfte im Banken- und Treuhandwesen sind gesetzlich dazu verpflichtet, regelmässig an Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen. So soll sicher gestellt werden, dass alle immer auf dem neuesten Stand sind. Die damit verbundenen Mehrkosten bezahlen in der Regel die Arbeitgeber.

Zudem fallen aufgrund der strikten Datenschutzaufgaben und auch im IT-

Bereich mehr Personal- und Betriebskosten an. Der höhere Kostenaufwand in den verschiedenen Bereichen führt dazu, dass sich die Akquisition von kleineren Kunden heute teilweise weniger lohnt.

Deswegen testen die meisten Unternehmen derzeit verschiedene KI-Tools, die laut Hersteller bei der Aufarbeitung, Prüfung und Aktualisierung von Kundendaten helfen sollen.

Auch Bankenverband betont grosse Herausforderung

Der Liechtensteinische Bankenverband hatte Ende August in einer Stellungnahme zur rechtlichen Umsetzung der EU-Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung deren Machbarkeit bestätigt. Der Bankenverband betonte jedoch, dass die Umsetzung der neuen Rahmenbedingungen für die Banken im Land eine grosse Herausforderung darstellen wird.

Es ist davon auszugehen, dass die Finanzintermediäre auch diese Beweisprobe überstehen. Klar ist auf jeden Fall, dass die Neukonzipierung des Finanzplatzes keine einfache Aufgabe ist.

Für Lernende zählt mehr als der Lohn

Bell-CEO Lorenz Wyss möchte die Lehrlingsgehälter des Konzerns deutlich anheben, um den Fachkräftemangel zu lindern. Die geplante Offensive hat eine Diskussion rund um die Entlohnung entfacht. In Liechtenstein stösst der Vorschlag indessen auf wenig Unterstützung.

Cornelia Lehner

Kann die Erhöhung von Lehrlingsgehältern ein Mittel zur Linderung des Fachkräftemangels sein? Wenn es nach Lorenz Wyss, CEO der Bell Food Group AG geht, lautet die Antwort ja: «Eine Komponente ist der Lohn, der – wie er sich heute präsentiert – nicht in die Zeit passt», sagte er kürzlich im Interview mit dem «Tagesanzeiger». Der Schweizer Konzern sei auf der ständigen Suche nach Nachwuchs, was sich jedoch als zunehmend komplex herausstelle. Für Wyss wäre es daher denkbar, das Ausbildungsgehalt in Zukunft zu erhöhen: «Ein Lehrling verdient im ersten Lehrjahr 2000 Franken, im zweiten 3000 und im dritten den Mindestlohn von 4200 Franken», schildert er die Idee gegenüber der Schweizer Tageszeitung. Die Lohnerhöhung wäre zudem ein zusätzlicher Ausdruck der Wertschätzung und sollte Lernende im besten Fall nach Ausbildungsabschluss im Unternehmen halten.

In Liechtenstein ruft der Vorschlag des Bell-CEOs dennoch keine Begeisterung hervor. Denn das Gehalt spiele in der Ausbildung meist eine untergeordnete Rolle, so die Erfahrung von Vertretern aus Gewerbe und Industrie. Auch das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (ABB) teilt diese Meinung, wie Amtsleiter Werner Kranz sagt. Zwar könne das Gehalt in der Beratung eine Rolle spielen, sei jedoch selten der ausschlaggebende Faktor, eine Ausbildung zu beginnen: «Entscheidend ist es für die Jugendlichen, dass sie einen Lehrberuf auswählen, an welchem sie Freude haben und welcher ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht.»

Hilcona unterstützt generelle Diskussion

Die Lebensmittelherstellerin Hilcona gehört seit gut sechs Jahren zum Bell-Konzern. Zum Vorstoss des Bell-CEOs sagt Hilcona-Mediensprecher Markus Amann: «Lorenz Wyss hat mit seiner Forderung für erhöhte Lehrlingsgehälter bewusst eine öffentliche Diskussion über die Bezahlung der Lernenden angestoßen. Wir unterstützen diese Diskussion sehr gerne.» Ob Hilcona-Lehrlinge bei einer tatsächlichen Umsetzung der Lehrlingsoffensive ebenfalls von höheren Löhnen profitieren würden, bleibt jedoch noch unklar. Aktuell bildet die Hilcona-Gruppe 30 Lernende aus. «Sowohl die Lernenden als auch die Verantwortlichen der Hilcona sind sich einig – Geld allein darf nie im Mittelpunkt stehen», sagt Amann. Dennoch gehe das Unternehmen bewusst transparent mit den Gehältern um, da die Bezahlung im Gespräch der Jugendlichen dennoch immer wieder ein Thema sei. «Derzeit beträgt das Lehrlingsgehalt bei der Hilcona 750 Franken im ersten Lehrjahr bis 1350 Franken im dritten Lehrjahr.» Neben der Bezahlung setzt das Unternehmen auf besondere Goodies wie die Übernahme sämtlicher Schul- und ÖV-Kosten, Schnupperstage und Präsenz in den Sozialmedien.

«Ansatz in allen Belangen verwerflich»

Während die Hilcona die Diskussion grundsätzlich begrüsst, findet Ivan Schurte, Bereichsleiter von «100pro!



Für viele Lernende ist die Freude am Beruf wichtiger als der Ausbildungslohn.

Bild: Keystone

«Die Entscheidung sollte nicht von kurzfristigen Anreizen wie einem hohen Lehrlingslohn beeinflusst werden.»



Patrick Elkuch
Projektleiter Arbeitsgruppe Industrielehre (Agil)

«Entscheidender ist es für die Jugendlichen, dass sie einen Lehrberuf auswählen, an welchem sie Freude haben.»



Werner Kranz
Leiter Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (ABB)

«Der Lohn ist und bleibt ein unwesentlicher Faktor bei der Grundausbildung.»



Ivan Schurte
Bereichsleiter von «100pro! Berufsbildung Liechtenstein»

Berufsbildung Liechtenstein», kaum lobende Worte für die Bell-Lehrlingsoffensive: «Den Ansatz finde ich in allen Belangen verwerflich.» Er befürchtet bei einer etwaigen Einführung sogar gravierende Folgen für die Wirtschaft: «Sollten die Löhne der Lernenden in diesem Ausmass angepasst werden, würden bei gewissen Branchen die ganzen Lohnstrukturen über den Haufen geworfen.» Er begründet seine Bedenken mit zwei wesentlichen Punkten: «Zum einen sind die Ausbildungskosten in der Grundbildung in Liechtenstein schon eher hoch, da würden solche Lohnerhöhungen die Ausbildungsbereitschaft von KMU sicher drosseln.» Zum anderen sollte auch bedacht werden, dass die Generation Z andere Motivatoren als die Lohnhöhe habe. «Der Lohn ist und bleibt ein unwesentlicher Punkt bei der Grundausbildung», so Schurte.

Lohn ist laut Studien nur ein kurzfristiger Motivator

Zudem seien die Gehälter von Lernenden in Liechtenstein bereits verhältnismässig hoch und im Lehrvertrag könnten Zusatzleistungen wie Fahrtwegentschädigung, Laptop oder Prämien ebenfalls vertraglich geregelt werden. «Verschiedene Studien kommen ausserdem zu dem Schluss, dass der Lohn bei der Generation Z lediglich ein kurzer Motivator ist.» Heutzutage seien den Jugendlichen ein gutes Verhältnis im Team, interessante Arbeitsaufgaben, flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Integration besonders wichtig.

Nachteile für Unternehmen und Jugendliche befürchtet

«Die Berufswahl ist von vielen Faktoren abhängig», betont auch Patrick Elkuch, Projektleiter der liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK). Er betreut die LIHK-Arbeitsgruppe Industrielehre (Agil) und weiss, dass die Berufswahl eine intensive Phase ist und daher viel Zeit benötigt: «Die Entscheidungsfindung sollte nicht von kurzfristigen Anreizen wie einem hohen Lehrlingslohn beeinflusst werden, sondern sich nach den Fähigkeiten und Interessen richten.» Daher steht er dem Vorstoss der Bell Food Group AG skeptisch gegenüber und empfindet die Erhöhung als unrealistisch: «Mit dem Vorschlag des Bell-CEOs würden die Jugendlichen bereits im dritten Lehrjahr praktisch gleich viel Geld verdienen wie mit einer 100-prozentigen Stelle nach abgeschlossener Lehre.»

Das sei ungerechtfertigt, da Lernende aufgrund der Tage in der Berufsschule höchstens 60 bis 80 Prozent anwesend seien und aufgrund der noch fehlenden beruflichen Fähigkeiten nicht als Fachkraft eingesetzt werden können. «Ein Lehrbetrieb mit einem unverhältnismässig hohen Lehrlingslohn würde zwar vielleicht seine Lehrstellen besetzen können, jedoch wahrscheinlich vor allem mit jungen Menschen, die viel Wert auf Geld legen, und mit dem Risiko, diese Jugendlichen mit hohen Löhnen zu einer falschen Berufswahl verleitet zu haben», sagt Elkuch. Aus Sicht der Jugendlichen wie auch der Unternehmen sei es deshalb wichtig, dass der Lehrberuf wirklich interessiert, Freude bereitet und zu den individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen passt.

So hoch sind die empfohlenen Lehrlingsgehälter in Liechtenstein (Auswahl)

	1.	2.	3.	4.
Automobil-Mechatronik PKW	650	750	950	1350
Bäcker Konditor	800	900	1100	
Coiffeur	360	470	600	
Buchhändler	650	750	950	
Dachdecker	790	1050	1400	
Detailhandel Lebensmittel	800	1010	1500	
Dentalassistent	600	900	1200	
Elektroniker	650	750	1000	1200
Gärtner	500	700	900	
Kaufleute EFZ	800	1010	1500	
Maler	750	950	1300	
Maurer	1050	1400	1950	
Metzger bei Bell (Idee)	2000	3000	4200	

Quelle: www.next-step.li; Grafik: Stefan Aebi