

**Zeitschrift:** Saiten : Ostschweizer Kulturmagazin  
**Herausgeber:** Verein Saiten  
**Band:** 16 (2009)  
**Heft:** 178

**Artikel:** Die Pilze haben ausgeschossen  
**Autor:** Gschwend, Meinrad  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-884842>

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# DIE PILZE HABEN AUSGE- SCHOSSEN

Während die grossen Chefs sich noch krampfhaft in ihren Sesseln halten, stehen der «kleine Mann» und die «kleine Frau» bereits mit einem Fuss auf der Strasse. Besonders im Rheintal führen immer mehr Betriebe Kurzarbeit ein. Eine Reportage aus dem ehemaligen «Chancental».



VON MEINRAD GSCHWEND

Wie schnell es gehen kann. Noch im letzten Herbst galt das St.Galler Rheintal als Vorzeigeregion in Sachen Wirtschaft. Am 31. August letzten Jahres schrieb Beat Kappeler in der «NZZ am Sonntag»: «Vom Bodensee bis ins Bündnerland explodiert das Rheintal mit neuen Industriefirmen, Arbeitsplätzen, Hightech und Zuzügern. Eine Randregion zeigt, was möglich ist.» Nur ein Vierteljahr später der erste Donnerschlag. In Rüthi schloss die WKW AG, ein deutscher Kunststoff-Industriebetrieb, die Tore. 130 von 350 Mitarbeitenden – darunter vielen temporären – wurde gekündigt. «Es lief wie geschmiert, lange wurde in drei Schichten gearbeitet, umso überraschender kam das Aus», erzählt ein Betroffener.

Inzwischen meldet eine ganze Reihe von Firmen Kurzarbeit. Das Rheintal liegt diesbezüglich in der kantonalen Statistik an erster Stelle. Anfang März war in 108 Rheintaler Betrieben Kurzarbeit gemeldet. Auffallend, dass darunter mehrere bekannte Betriebe sind, die wenige Monate zuvor mit ständig nach oben geschraubten Wachstumszahlen auf sich aufmerksam gemacht hatten. Fast täglich kommen neue Firmen dazu. Der Grund, warum es das Rheintal in voller Härte trifft? Etliche Firmen

haben für die Automobilindustrie produziert. Diese hat es als erste getroffen. Nach dem Motto: Hat die deutsche Automobilindustrie einen Schnupfen, kriegt die Rheintaler Industrie eine gehörige Grippe. Bereits wird Kritik laut, man hätte sich allzu stark an die Automobilindustrie gehängt und sei nun Opfer einer Kettenreaktion.

## Es wird noch gebaut

Wie hart es einzelne Firmen trifft, zeigt sich beim grössten Arbeitgeber des Rheintals, der Unternehmensgruppe SFS, die vierzig bis fünfzig Prozent Umsatzeinbusse zu verzeichnen hat, wie CEO Heinrich Spoerry Anfang März an der Hauptversammlung des Arbeitgeberverbandes Rheintal ausführte. Wenn beim grössten Arbeitgeber Kurzarbeit eingeführt wird, wenn man fast täglich von neuen Firmen hört, die beim zuständigen Amt des Kantons Kurzarbeit beantragen, drückt dies auf die Stimmung. Doch wen trifft es? Neben all den Firmen, die – egal ob Kunststoff, Metall oder Textil – für die Automobilindustrie produzieren, trifft es auch die Bauzulieferer mit voller Härte.

Anders präsentiert sich die Situation vorläufig noch auf dem Bau und bei den Dienstleistern. Sie sollen nur wenig oder noch nicht betroffen sein. Stimmt das? – Blick in ein mit-

telgrosses Holzbauunternehmen mit knapp dreissig Mitarbeitern: «Wir haben einen Arbeitsvorrat bis über den Sommer hinaus, das ist sehr gut. Im Büro machen wir Offerten wie verrückt, soviele wie noch nie. Doch zu neuen konkreten Aufträgen kommt es nicht», so die Antwort des zuständigen Sachbearbeiters. Die Interpretation liegt auf der Hand. Die Krise drückt verzögert durch. Es wird noch gebaut, die tiefen Hypothekarzinsen beflügeln geradezu, man lässt für weitere Vorhaben offerieren. «Doch wer weiss, vielleicht ist man morgen selbst von Kurzarbeit betroffen.» Bekannte Firmen machen es vor: Begonnene Ausbauten werden um die Hälfte reduziert, müssten die Neubau-Entscheide nochmals gefällt werden, wären sie negativ. Innerhalb weniger Monate haben sich die Voraussetzungen grundlegend verändert.

Dass die bekannten Firmen SFS, Hilti, Jansen und Konsorten im grossen Stil Kurzarbeit einführen, verunsichert. Sie sind ja nicht isoliert. Viele kleine und mittelgrosse Rheintaler Firmen sind Zulieferer der Grossen. Die Produktions-einschränkungen der Grossen treffen immer auch die Kleinen. Wer direkt betroffen ist, kann es klar benennen. Schwierig ist es dort, wo es erst um Ängste geht. Wann trifft es unseren Betrieb? Wann trifft es mich? Wie geht die Lei-

tung mit Umsatz- und Bestellungsrückgängen um? Zuerst die Grenzgänger, die Alten, die Zweitverdiener? Fragen, die sich jeder Angestellte stellt. Meist werden sie nur im privaten Umfeld geäussert. Darüber spricht man nicht. Auch nicht an der Fasnacht. Weder in den Fasnachtszeitungen noch bei den Sujets der Umzugswagen war dies ein Thema. Noch ist die Verunsicherung derart vage, dass man sie kaum benennen kann – auch nicht in spöttischer Form.

### **Unbrauchbar für den Markt**

Heinrich Spoerry äusserte sich vor den Mitgliedern des Arbeitgeber-Verbandes Rheintal dahingehend, dass mit einer Erholung «frühestens ab 2010» gerechnet werden könne. Bis dahin kann viel passieren. Vorläufig zeigt die Kurve stark abwärts. Kaum war diese Mitteilung in der Lokalzeitung, kamen schon weitere Kurzarbeits-Meldungen. Beispielsweise von der Bezema, einer weltweit tätigen Herstellerin von Spezialchemie, wo für zwei Drittel der 190 Arbeiterinnen und Arbeiter Kurzarbeit beantragt wurde.

Menschen, die sich bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) in Heerbrugg melden, stehen wie unter Schock. Das trifft vor allem bei langjährigen Mitarbeitern zu. Dreissig Jahre in der gleichen Firma, 55-jährig und das Gefühl, dass der Markt genau ihn nicht mehr braucht – das schafft Ohnmacht. Auf diese Personen legt das RAV grosses Augen-

merk. «Wir versuchen mit allen Mitteln, in solchen Situationen zu unterstützen. Doch nach dem politisch verordneten Abbau der Mittel – seien es Stellenprozente oder Büroräumlichkeiten – kann das RAV in Heerbrugg den stark steigenden Zulauf kaum bewältigen.»

Zu Entlassungen und Kurzarbeit kommt es vor allem in der Produktion. Und da treffe es in erster Linie die ungelerten Mitarbeiter, die sich kaum vermitteln lassen, erklärt der Gemeindepräsident von Rüthi. Für die Behörden heisst dies, dass teils fast über Nacht Einsatzprogramme auf die Beine gestellt werden müssen. Die Gemeinden sind stark gefordert.

### **Wie in den zwanziger Jahren**

Die Krise im Rheintal zeigt einmal mehr: Es trifft die «Untersten» am stärksten. Die aktuelle Situation hat massive Auswirkungen auf Arbeitsfelder, die im Zusammenhang mit Krisen kaum genannt werden. In den Werkstätten der Union, einem Wohn- und Arbeitszentrum für Menschen mit Behinderung, wird für die Industrie gearbeitet. Mit hohem Qualitätsniveau: dem Trägerverein dieser Institution wurde der «Preis der Rheintaler Wirtschaft des Jahres 2008» überreicht. Und nun – als direkte Folge der Krise – ist die Auftragslage so schlecht wie noch nie, teils ist sie auf zwanzig Prozent gesunken.

Ein zweiter Bereich, der in den offiziellen Darstellungen vielfach unter den Tisch fällt, sind die temporär Angestellten. Leuten, die

**Wann trifft es unseren Betrieb?**  
**Wann trifft es mich? Fragen, die sich jeder Angestellte stellt.**  
**Meist werden sie nur im privaten Umfeld geäussert. Darüber spricht man nicht.**

über eine Personalvermittlung in einem Betrieb arbeiten, wird meistens zuerst gekündigt. Sie tauchen weder bei den Statistiken zu Entlassungen noch zur Kurzarbeit auf. Wie stark dies ins Gewicht fällt, zeigt jene Temporärfirma in Altstätten, die letztes Jahr noch 300 Leute angestellt hatte. Momentan sind es rund fünfzig.

Wenn im Zusammenhang mit der Bankenmisere die dreissiger Jahre als Vergleich herangezogen werden, dann greift man im Rheintal eher zu Bildern aus den zwanziger Jahren. Man lebte bis zum Ersten Weltkrieg gut von der Stickerei, pflegte einen regen Austausch über die Grenze. Plötzlich war das vorbei. Die Preise fielen ins Bodenlose, die Absätze brachen weg. Man klammerte sich an den kleinen Rest von Arbeit, der immer schlechter bezahlt wurde. Die Rheinbrücken wurden besetzt, weil die Vorarlberger für noch weniger Lohn arbeiteten, und während Jahrzehnten kam man nicht aus der Depression heraus.

## **Interview mit Brigitte Lüchinger, Chef in einer Männerbranche**

### **«Kurzarbeit ist für uns zum Glück noch kein Thema»**

Das Rheintal ist kein Tal der Chefinnen und damit in der (Ost)Schweiz keine Ausnahme. Und doch gibt es sie, bekannt ist vor allem eine. Aktiv in einem Dorf, das auf den ersten Blick, typisch rheintalisch, konservativ wirkt, und in einer Branche, die besonders stark männerdominiert ist. Brigitte Lüchinger führt seit neun Jahren zusammen mit ihrem Mann Stefan in Kriessern ein Metallbauunternehmen. Sie haben den Betrieb von den Schwiegereltern übernommen und Schritt für Schritt ausgebaut. Hat es mit der Branche zu tun? Liegt es daran, dass der Betrieb von einer Chef in geführt wird? Fakt ist, bei Lüchinger Metallbau gibt es weder Ent-

lassungen noch Kurzarbeit. Und klar das Bekenntnis: Arbeit soll etwas wert sein. Teamwork ist wichtig, das Kader hat mit gutem Beispiel voranzugehen. Momentan sind 23 Leute, fast nur Männer, beschäftigt. «Wir wollen weiter wachsen und denken an eine Vergrösserung der Mitarbeiterzahl.»

#### **Saiten: Und das mitten in der Krise, die gestandene Unternehmen gehörig durchschüttelt?**

Brigitte Lüchinger: Wir haben eine gute Auslastung. Natürlich schauen wir das Umfeld an, machen uns Gedanken, wie sich die wirtschaftliche Situation verändert und wie wir darauf reagieren können.

#### **Können Sie denn überhaupt mithalten in einem Umfeld, wo die Preiszitrone bis zum Letzten ausgequetscht wird?**

Der Preiskampf ist tatsächlich ein Problem. Alles soll auch auf dem Bau möglichst billig sein. So geht die Ethik verloren, was mir zu schaffen macht. Wir alle kommen in diesem Bereich nicht um eine Verhaltensänderung herum.

#### **Wie wollen Sie höhere Preise rechtfertigen, wenn alles nur nach schnell und billig schreit?**

In unserem Betrieb haben wir nur gelernte Metallbauer. Die machen einen guten Job und verdienen ihren Lohn.

Qualität muss uns etwas wert sein. Des sen müssen sich auf dem Bau alle wieder bewusst werden, Bauherren, Architekten und beteiligte Firmen. Es kann nicht darum gehen, dass alles billiger wird, denn dies führt zu entsprechenden Qualitätseinbussen. Vielmehr soll jeder in seinem Bereich gute Arbeit leisten, und jeder und jede soll einen fairen Lohn erhalten.

Das sind eher ungewohnte Aussagen, vor allem in einer Branche, die für harte Umgangsformen bekannt ist. Aussergewöhnlich auch in einem Tal, das im Rest des Kantons den Ruf hat, sich durch die rauhe Sprache und die groben Umgangsformen seiner Bewohnerinnen und Bewohner auszuzeichnen.

Ton und Haltung von Brigitte Lüchinger sind ungewohnt. Kein Wunder ist man im Rheintal über die Metallbaubranche hinaus auf die Unternehmerin aufmerksam geworden. So sehr, dass sie gleich in mehrere Ämter gewählt wurde: zur Verwaltungsratspräsidentin der lokalen Raiffeisenbank oder in den Vorstand des Arbeitgeberverbandes Rheintal. Kürzlich ist sie auch zum Kriessner Oberleu ernannt worden – einem fasnächtlichen Ehrentitel.

#### **Und wie sieht es im Betrieb selber aus?**

Wir tun viel für ein gutes Arbeitsklima,

## Silicon Valley der Mechanik

Wer mit Gewährsleuten spricht, erfährt viel über die Ängste von damals. Über den Zorn auf jene Chefs, welche die Leute auf die Strasse stellten. Es gab auch die guten Patrons, die trotz miserabler Geschäftslage ihre Betriebe weiterführten und die Leute «durchseuchten». Die gleichen Stickereibarone hatten es verstanden, Betriebsansiedlungen von Nicht-Textilern zu verhindern aus Angst, die neuen könnten höhere Löhne bezahlen.

Zwei, die während Jahrzehnten eine dominante Stellung einnehmen sollten, kamen dann doch: Viscosuisse und Wild Heerbrugg. Zusammen boten sie mehrere tausend Arbeitsplätze und die Wild bildete auf hohem Niveau zahlreiche Feinmechaniker aus. Mechanische und optische Firmen schossen wie Pilze aus dem Boden – Insider sprachen vom «Silicon Valley der Mechanik» – und legten den Grundstein für den Industrialisierungs-Boom des Rheintals, der in den neunziger Jahren einsetzte.

Doch bevor es soweit war, brach die alt-ingesessene Industrie nach 1985 völlig ein. Die beiden grossen Namen – Viscosuisse und Wild-Leitz – kamen infolge von verpassten Technologie-Schüben und Auslagerungen unter die Räder. Auf den Arealen dieser Firmen lassen sich neue Betriebe nieder. Allein aus der alten Wild-Leitz entsprang ein Dutzend neuer Firmen, die meisten im Hightech-Bereich.

Es sind vor allem diese neuen Firmen, die Kappeler im erwähnten «NZZ am Sonntag»-

was auch sehr geschätzt wird, wie die entsprechenden Umfragen zeigen. Das ist uns sehr wichtig, denn wir wollen motivierte Leute.

## Was tun Sie konkret dafür?

Wir unterstützen die Mitarbeitenden auch dann, wenn es einmal harzig läuft. Wir haben die Mitarbeitenden am Geschäftsergebnis beteiligt. Als Zeichen des Dankes. Wir versuchen auch, möglichst vieles im Teamwork zu machen, nicht nur im Bereich des Kaders, sondern auf allen Stufen. Miteinander arbeiten, das ist ein ständiges Geben und Nehmen.

**Um sie herum sind fast nur Männer, werden Sie akzeptiert?**

Im Betrieb sicher. Ich stehe mit beiden Beinen auf dem Boden. Wenn die Leute merken, dass man die Verantwortung wahrnimmt und dass wir uns dafür einsetzen, gute Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten, dann spürt man viel Offenheit.

## Auch von aussen?

Frauen sind auf der Führungsebene offenbar selten. Es gibt viele Reaktionen, vor allem von Frauen, die sich darüber freuen, dass ich diese Verantwortung wahrnehme.

Bericht zu schreiben veranlassten: «Neues Leben in alten Ruinen». Inzwischen ist ein gutes halbes Jahr vergangen. Auch hoch gelobte Wunderknaben-Firmen haben zum Mittel der Kurzarbeit gegriffen. Ihre Chefs sagen – allerdings erst in ziemlich verklausulierter Form –, dass der Abbau weitergehen werde. Beim SFS-CEO tönte dies so: Angesichts der Krise käme man nicht darum herum, die Grundwerte der Firma zu überdenken. Gemeint ist wohl der Bereich Ausbildung beziehungsweise Anstellung nach der Ausbildung, Arbeitsplatzsicherheit.

„Chancental Rheintal“. Unter diesem Titel machten Wirtschaftsverbände schweizweit auf das Rheintal aufmerksam. Mit dieser Kampagne wurden hochqualifizierte Fachleute ins Rheintal gelockt, sie spielte bewusst mit einer Verknüpfung von Naturwerten und Hightech: Am Rand eines Rebberges oder mitten in einem gepflügten Acker standen Hightech-Geräte. Wer sich mit Kurzarbeit auseinanderzusetzen hat, wünscht sich, dass diese Darstellungen nicht zu einem zynischen Vorboten werden, von verschrotteten Maschinen, die irgendwo entsorgt werden. Genau so wie die Stickmaschinen, die – vom Staat subventioniert – vor rund neunzig Jahren zertrümmert und verschrottet wurden.

**Meinrad Gschwend**, 1958, ist freier Umweltberater und Journalist in Altstätten und Kantonsrat für die Grünen.

## **Frau, Verantwortung – was macht denn eine gute Chefin überhaupt aus?**

Die Anforderungen sind die gleichen, egal, ob Mann oder Frau. Wichtig ist, dass ich Verständnis aufbringe für das Gegenüber, sei es Kunde oder Mitarbeiter. Ehrlichkeit, offene Kommunikation, so dass die Mitarbeiter immer auf dem Laufenden sind, und der Anspruch, in allem mit gutem Beispiel voranzugehen, halte ich für wichtig. Ebenfalls Ausgeglichenheit und das Bestreben, immer wieder positiv in den Tag zu gehen.

Auch in die Zukunft? Sie wollen den Betrieb ausbauen. Was ist, wenn die Krise das Baugewerbe trifft und auch Sie vor der Frage der Kurzarbeit stehen?

Trotzdem positiv denken, Lösungen suchen, sich auf die neue Situation einstellen. Wichtig scheint mir, dass genau dann auch neue Wege beschritten werden. Eine Alternative zur Kurzarbeit ist die Investition in Weiterbildung. Weiterbildung dann absolvieren, wenn die Zeit zur Verfügung steht, das macht auf jeden Fall Sinn. Aber auch, dass der Betrieb umgebaut und erweitert wird. Um nämlich parat zu sein, wenn der Aufschwung wieder einsetzt.

(mg)

A high-contrast, black and white graphic. A large, solid black silhouette of a man's head and shoulders is facing right. He is smoking a cigarette, and a plume of smoke is visible against the white background. Below the silhouette, the words 'DIE ZEIT DER PATRONS' are printed in a bold, sans-serif font. The letters are black, except for the 'D' which is white. The background is a solid white.

Wer im Rheintal unterwegs ist, begegnet fast Schritt auf Tritt (gebauten) Zeugen der Stickerei-Industrie. Zwischen 1890 und dem Ersten Weltkrieg ging die Post ab. Wirtschaftlich, gesellschaftlich, baulich. Weit mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze hatte mit Stickerei zu tun. Es gab ein paar ganz grosse Patrons, die direkt in ihren Betrieben teils über tausend Leute beschäftigten, hinzu kamen alle Zulieferer sowie Leute, die nur eingesetzt wurden, um die Spitzen bewältigen zu können. Diese Patrons waren Chefs durch und durch. Nach aussen war man Geschäftsmann von Welt, im Betrieb klar der Vorgesetzte: mal streng, mal väterlich. Das Chef-Verständnis hörte aber nicht am Firmentor auf. Man war gleichzeitig Fabrikpatron, Gemeinderat, Kantonsrat, Stiftungspräsident irgendeines Erziehungsheimes (von dort kamen die billigsten Arbeiterinnen), Bankpräsident, womit die Kontrolle perfekt war. Typischer Vertreter dieser Art von Big Boss war der Altstätter Fidel Eugster, Inhaber der grössten Fabrik am Platz. Trotz zahlreicher Verpflichtungen liess er es sich nicht nehmen, jeweils am Morgen neben der Brücke zu stehen, über die die Arbeiterinnen und Arbeiter zur Fabrik gelangten. Wer auch nur eine Sekunde zu spät kam, den schickte der Patron, mit der Sackuhr in der Hand, wieder nach Hause. Das bedeutete: An diesem Tag gibt es keinen Lohn, basta. Natürlich griff der Padre Padrone nur zu diesem Mittel, wenn es nicht genügend Arbeit gab. (mg)

