



wirtschaft + arbeit

01|18



Stellenmeldepflicht

AWA und Arbeitgeber

Tourismus
special #2

«Stellenmeldepflicht als Chance.»

IMPRESSUM

Ausgabe Mai 2018

Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen **Redaktion** Adrian Schumacher, Fabienne Hensel

Redaktionsadresse Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, www.awa.sg.ch, info.vdawa@sg.ch

Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TGG Häfen Senn Stieger, St.Gallen

Druck galledia ag, Flawil **Fotografie** Bodo Rüedi, Heidiland Tourismus, Archiv AWA



Neuerungen aktiv angehen

Per 1. Juli tritt die Stellenmeldepflicht für Berufe mit erhöhter Arbeitslosigkeit in Kraft. Damit kommt den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative eine Schlüsselrolle zu.

Im Kanton St.Gallen sind wir zuversichtlich, dass wir die zusätzlichen Anforderungen im Rahmen der bestehenden Strukturen erfüllen können. Unser beträchtlicher Erfahrungsschatz wird uns dabei helfen. So legen die St.Galler RAV seit jeher grossen Wert auf gute Arbeitgeberkontakte als Grundlage für erfolgreiche Stellenvermittlungen.

Unser erklärtes Ziel ist es, die Stellenmeldepflicht dienstleistungsorientiert und arbeitgeberfreundlich in den Alltag zu integrieren. Wir wollen schlanke, leicht nachvollziehbare Prozesse, die darauf ausgerichtet sind, den Unternehmen passende Kandidaten für offene Stellen vorzuschlagen. Gelingt uns dies, kann die Stellenmeldepflicht für alle beteiligten Seiten ein Gewinn sein. Basis für den Erfolg ist nicht zuletzt die positive Grundhaltung, mit der wir die Neuerung angehen – insofern unterscheidet sich die Stellenmeldepflicht nicht von anderen Herausforderungen des Lebens.

Vor beruflichen Veränderungen stehe auch ich persönlich. Nach sieben Jahren, in denen ich dem AWA als Amtsleiter vorstehen durfte, zieht es mich in meinen angestammten Beruf als Rechtsanwalt zurück. Gerne nutzte ich die Gelegenheit, allen, die in dieser Zeit meinen Berufsalltag bereichert haben, herzlich zu danken.

+ PETER KURATLI

Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/10

Stellenmeldepflicht

- Das passiert ab dem 1. Juli 2018
- Interview mit Peter Kuratli und Walter Abderhalden
- Fragen und Antworten

19

Grenzüberschreitende Dienstleistungen

Die wichtigsten Regeln kurz erklärt

20

Meldeverfahren

Was ein Arbeitgeber wissen muss



11

Tourismus special #2

Einblick in die Tourismus-Werkstatt

21/25

Ein Arbeitstag von Sandro Egger

Sachbearbeiter Ausländerbewilligungen

12/13

Räumliches Tourismus-entwicklungskonzept

Entwicklung neuer Erlebnis- und Übernachtungsangebote

26

News

- Personelle Wechsel
- AWA-Barometer

14/15

Spielerlebnis Walensee

Netz von Spielplätzen als grosses Abenteuer für junge Entdecker

27

Schlusspunkt

Bruno Damann
Regierungsrat

16/18

BikerNetzwerk AG

Bike-Kompetenzzentrum im Kanton St.Gallen

Das passiert ab dem 1. Juli 2018

Im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» angenommen. Das Parlament hat darauf eine Stellenmeldepflicht (STMP) in Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit beschlossen. Damit soll das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser genutzt werden.

Mit der Stellenmeldepflicht will der Bundesrat die Steuerung der Zuwanderung (Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative) auf Verordnungsebene konkretisieren. Künftig müssen Unternehmen eine offene Stelle den regionalen Arbeitsvermittlungsbüros (RAV) melden, falls die Arbeitslosigkeit im betreffenden Berufsfeld acht Prozent übersteigt. Dieser Schwellenwert wird ab 1. Januar 2020 auf fünf Prozent gesenkt.

Nachdem eine Firma eine offene Stelle dem RAV gemeldet hat, muss sie fünf Tage warten, bis sie diese Stelle auf einem anderen Weg publizieren darf. Die RAV sind ihrerseits gehalten, innerhalb von drei Tagen dem Unternehmen geeignete Dossiers von Stellensuchenden zu unterbreiten. Das

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons St.Gallen bereitet sich auf eine dienstleistungsorientierte Umsetzung der Meldepflicht vor.

w+a widmet der STMP das Schwerpunktthema der aktuellen Ausgabe. Welche Vorbereitungen wurden im Kanton St.Gallen getroffen, um die Einführung der STMP reibungslos über die Bühne zu bringen? Was müssen Arbeitgeber beachten? Wo erhalten Betroffene weitere Informationen? Die nachfolgenden Seiten liefern die wichtigsten Antworten auf praktische Fragen.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

MELDEPFLICHTIG

Wir waren schon immer nahe bei unseren Kunden

Wo steht der Kanton St.Gallen sieben Wochen vor dem Start zur STMP? AWA-Amtsleiter Peter Kuratli und Walter Abderhalden, Hauptabteilungsleiter Arbeitslosenversicherung, nehmen im Gespräch mit w+a Stellung.



Peter Kuratli, haben Sie je damit gerechnet, dass die öffentliche Stellenvermittlung die Speerspitze bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative werden könnte?

PETER KURATLI

Nein, an diesen Gedanken musste auch ich mich zuerst gewöhnen. Heute sehe ich die STMP aber primär als Chance für uns.

Erklären Sie.

PETER KURATLI

Dank der STMP kommen wir mit Arbeitgebern in Kontakt, die bisher noch nicht mit uns zusammengearbeitet haben. Wir gewinnen also neue Kunden. Und natürlich profitieren auch die auf den RAV gemeldeten Stellensuchenden, da sie einen Vorsprung erhalten.

Walter Abderhalden, wie war Ihre erste Reaktion?

WALTER ABDERHALDEN

Anfangs hat mich das forsche Tempo überrascht. Viele Fragen mussten in den vergangenen Monaten geklärt werden. Unter anderem jene nach den Sanktionen gegen Unternehmen, die sich nicht an die neuen Regeln halten.

Inwiefern betreffen diese das AWA?

WALTER ABDERHALDEN

Bis anhin sind wir im täglichen Austausch mit den Arbeitgebern ausschliesslich als wichtiger Partner in Erscheinung getreten. Anfänglich sah es so aus, dass die RAV neu auch die Rolle einer Sanktionsbehörde übernehmen müssten. Wir sind froh, dass sich hier in der Zwischenzeit eine bessere Lösung abzeichnet.

PETER KURATLI

Uns ist es ein Anliegen, dass die RAV weiterhin als Dienstleister und nicht als Kontrollbehörde wahrgenommen werden. St.Gallen wird die Kontrolle der Einhaltung der STMP wohl im Bereich der Arbeitsbedingungen ansiedeln.

Wie sehen Sie den Kanton St.Gallen für die Umsetzung der STMP aufgestellt?

PETER KURATLI

Dank enger Kontakte und einem guten Arbeitgeberservice bringen wir gute Voraussetzungen mit. Wir waren schon immer nahe an unseren Kunden.

Und wo lauern die Gefahren?

PETER KURATLI

Wir müssen den Mut haben, auch einmal keine Vorschläge zu unterbreiten, wenn wir keine passenden Dossiers haben. Es gilt, Leerläufe um jeden Preis zu verhindern. Wir als AWA wollen unseren hart erarbeiteten guten Ruf verteidigen.

Wie haben sich die RAV im Kanton St.Gallen auf die neue Aufgabe vorbereitet?

WALTER ABDERHALDEN

In den letzten Wochen wurde viel am Finetuning gearbeitet. An unseren bestehenden regionalen Strukturen brauchten wir nichts zu ändern. Auf kantonaler Stufe haben wir eine Projektgruppe gebildet, welche die Umsetzung

vorbereiten und auch als übergeordnete Anlaufstelle für RAV und Arbeitgeber fungieren wird. Erste Anlaufstelle für Arbeitgeber wird jedoch das zuständige RAV sein.

Welche Berufsarten sind überhaupt von der STMP betroffen?

PETER KURATLI

Das Seco publiziert regelmässig eine Liste mit den betroffenen Berufsgruppen. Unter die STMP fallen etwa das Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie der Gastrobereich. Da die STMP in einem ersten Schritt bei einem Schwellenwert von 8 Prozent ansetzt, werden nicht allzu viele Berufsarten tangiert. Ich rechne mit rund 20. Nach der Absenkung der Schwelle auf eine Arbeitslosenquote von 5 Prozent wird die Zahl bedeutend höher sein.

Wie werden die Arbeitgeber im Kanton St.Gallen informiert?

PETER KURATLI

Das Seco, der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Kantone führen im Vorfeld der Einführung der STMP eine breit angelegte Informationskampagne durch. Mit «arbeit.swiss» steht seit Anfang 2018 eine zentrale Job-Plattform zur Verfügung, auf der laufend neue Informationen zur Stellenmeldepflicht aufgeschaltet werden. Im Kanton St.Gallen führen wir auf Wunsch auch Informationsveranstaltungen bei den regionalen Arbeitgeberverbänden durch.

WALTER ABDERHALDEN

Auch auf den RAV respektive über deren Arbeitgeberservice wird aktiv über die STMP informiert. Diese Angebote stehen auch den Gemeinden zur Verfügung, welche wiederum als Multiplikatoren dienen können.

Wo müssen die Arbeitgeber die offenen Stellen melden?

WALTER ABDERHALDEN

Die Meldung erfolgt in jedem Fall auf dem zuständigen RAV in jener Region, in der die Stelle zu vergeben ist. Dies gilt auch für die Arbeitsvermittler und die Arbeitsverleiher.

Worauf sollten Arbeitgeber achten?

WALTER ABDERHALDEN

Wenn die RAV wissen, wonach die Arbeitgeber suchen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass geeignete Kandidaten vorgeschlagen werden können. Grundsätzlich gilt: Je detaillierter das gemeldete Stellenprofil, desto passender die Vorschläge.

Wie unterstützt der Kanton St.Gallen die Unternehmen?

PETER KURATLI

Über die Onlineplattform «arbeit.swiss» werden wir den Arbeitgebern ein übersichtliches und praxisorientiertes Instrument an die Hand geben können, damit diese die offenen Stellen möglichst unbürokratisch erfassen können.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, wenn Arbeitgeber ihr Unternehmen nahe den Kantonsgrenzen haben?

PETER KURATLI

Im Rahmen der STMP gelten sehr kurze Fristen. Daher liegt es auf der Hand, dass in einem ersten Schritt schwerpunktmässig Stellensuchende für die gemeldeten Jobs gesucht werden, die innerhalb der entsprechenden RAV-Region wohnen. Gibt es keine passenden Kandidaten, öffnen wir den geografischen Fächer.

WALTER ABDERHALDEN

Die RAV in anderen Regionen und Kantonen haben Zugriff auf die relevanten Informationen. Zudem bestehen bereits heute Kontakte.

Unterstehen die privaten Stellenvermittler und –verleiher ebenfalls der Stellenmeldepflicht?

WALTER ABDERHALDEN

Wenn private Dritte für Arbeitgeber nach neuen Mitarbeitern suchen oder einen Arbeiter verleihen, gelten für sie im Rahmen der STMP die gleichen Regeln wie für die Unternehmen, welche direkt Personal rekrutieren. Es spielt keine Rolle, ob ein Betrieb mehrere externe Dienstleister für die Besetzung einer offenen Stelle engagiert. Jeder einzelne muss die Stelle beim RAV melden.



Wie kontrolliert St.Gallen die Einhaltung der Pflicht und welche Sanktionen drohen dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung?

PETER KURATLI

Die Strafbestimmungen der STMP sehen sehr empfindliche Strafen vor für Unternehmen, die sich nicht an die Meldepflicht halten. Diese reichen im Fall von vorsätzlichem Handeln bis zu 40'000 Franken. Grundsätzlich werden wir bei der Kontrolle eine risikobasierte Strategie anwenden. Das heisst, dass wir unsere Ressourcen dort einsetzen werden, wo es Anzeichen für Verstösse gibt.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

Zur Umsetzung im Kanton St.Gallen

Welche Stellen müssen wo gemeldet werden? Wie läuft der Prozess im Detail ab? Wie muss ich vorgehen? Und welche Ausnahmen gibt es? Die folgenden Seiten liefern Antworten auf die häufigsten praxisrelevanten Fragen zur STMP aus Sicht der Arbeitgeber.

Welche Berufsarten sind von der STMP betroffen?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO publiziert auf der Online-Plattform «arbeit.swiss» eine Liste mit jenen Berufsarten, in denen schweizweit mindestens 8 Prozent Arbeitslosigkeit herrscht und für die neu folglich die STMP gilt. Die Liste kann auch telefonisch über die einzelnen RAV bestellt werden.

Unterliegen gemeldete Stellen einem Publikationsverbot?

Ja. Arbeitgeber, private Stellenvermittler oder Personalverleiher dürfen die offenen Stellen während fünf Tagen nicht öffentlich (Stellenportale, Firmenwebsite etc.) ausschreiben.

Warum ist das so?

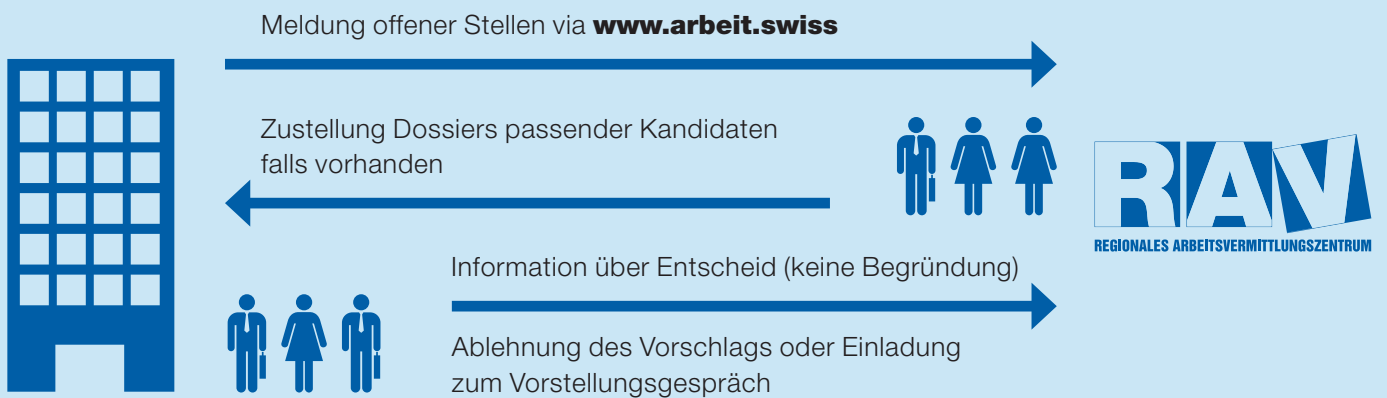
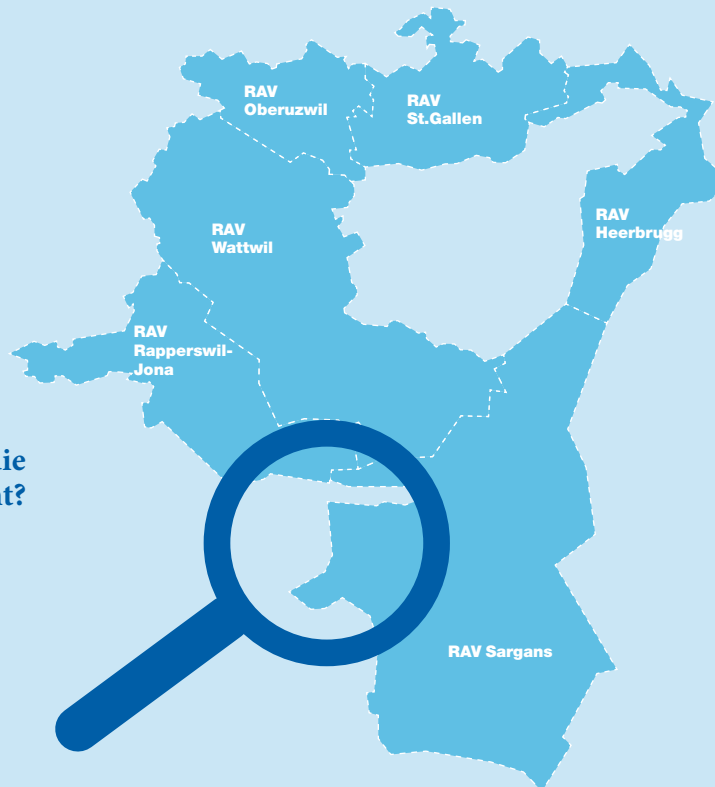
Während des Publikationsverbots sind die gemeldeten Stellen ausschliesslich für die beim RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich. Damit erhalten diese auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie dazu nutzen können, sich auch aus eigener Initiative rasch auf diese freien Stellen zu bewerben. Die RAV erwarten dies von den Stellensuchenden. Daher kann der Informationsvorsprung nicht verkürzt werden, auch wenn das zuständige RAV einem Arbeitgeber zu einer gemeldeten Stelle keine passenden Dossiers zustellen kann.

Wer ist mein Ansprechpartner im Zusammenhang mit der STMP?

Erste Anlaufstelle für Fragen zur STMP ist in jedem Fall das zuständige RAV. Eine Liste mit den Kontaktnummern findet sich auf der Rückseite dieses Magazins. Für weiterführende Fragen steht die Anlaufstelle unter info.stmp@sg.ch zur Verfügung.

«Berufsliste abrufbar
auf arbeit.swiss»

Wie funktioniert die Stellenmeldepflicht?



1. Meldung der offenen Stellen durch Arbeitgeber, private Stellenvermittler oder Personalverleiher an das zuständige RAV via Online-Plattform **www.arbeit.swiss**

2. Das RAV teilt dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Arbeitstagen mit, ob passende Dossiers vorhanden sind und übermittelt ihm die entsprechenden Übersichten/Lebensläufe.

3. Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er die Vorschläge des RAV weiter verfolgen möchte. So oder so muss er seinen Entscheid nicht begründen. Falls einer der Kandidaten des RAV den Zuschlag erhält, nimmt der Arbeitgeber direkt Kontakt mit dem Stellensuchenden auf.

Wie melde ich eine offene Stelle?

Die schnellste und einfachste Art der Stellenmeldung für Arbeitgeber, Personalverleiher und private Arbeitsvermittler ist die Meldung über die Internetplattform «arbeit.swiss». **1.** Die Anmeldung erfolgt über das Icon auf der Startseite (oben links). **2.** Über den Button Arbeitgeber gelangt man zur **3.** Unterseite mit dem Job-Room, wo **4.** Stellenmeldungen hinterlegt werden können.

Besteht für Firmen die Möglichkeit, im Job-Room auch selber aktiv nach Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen zu suchen?

Ja, und zwar über den Button «Kandidaten finden». Diese Möglichkeit stellt insbesondere für private Stellenvermittler und Personalverleiher eine Chance dar. Wir empfehlen daher, die Suchfunktion im Job-Room aktiv zu nutzen.

Welche Informationen sind bei der STMP anzugeben?

Grundsätzlich jene Informationen, die in jedem Stelleninserat auch publiziert werden. Folgende Angaben sind zwingend:



Gesuchter Beruf; Tätigkeit und spezielle Anforderungen; Arbeitsort und -pensum; Datum des Stellenantritts; Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet); Kontaktadresse; Name des Arbeitgebers. Je präziser die Angaben durch die Arbeitgeber sind, umso besser können die RAV passende Dossiers von Stellensuchenden vorschlagen. Aus diesem Grund wird empfohlen, das detaillierte Anforderungsprofil beizulegen.

Wann brauchen Arbeitgeber eine offene Stelle nicht zu melden?

Unter bestimmten Bedingungen fällt die Meldepflicht weg. Etwa dann, wenn Stellen betriebsintern oder durch Angehörige eines Zeichnungsberechtigten besetzt werden können. Das Gleiche gilt, wenn die Anstellung maximal 14 Kalendertage dauert. Arbeitgeber müssen die Stellen nicht melden, wenn sie selbst beim RAV registrierte Stellensuchende finden und anstellen. Deren Profile sind grösstenteils auf «arbeit.swiss» publiziert und damit für einen Arbeitgeber einfach zu finden.

www.arbeit.swiss

«Unser Tipp: Auch selber im Job-Room suchen.»

Einblick in die Tourismus-Werkstatt



In den letzten Monaten dominierten die Diskussionen rund um die Zukunft der Bergbahnen die Schlagzeilen zum St.Galler Tourismus. Etwas abseits des medialen Fokus werden derzeit vielversprechende Projekte vorangetrieben, die durch die Neue Regionalpolitik (NRP) des Bundes unterstützt werden. Sie haben zum Ziel, die Erlebnis- und Übernachtungsinfrastruktur zu stärken sowie die Produktentwicklung zu schärfen.

Was haben die nachfolgend dargestellten Projekte gemeinsam?

Alle wurden sie unter massgeblicher Finanzierung und Mitwirkung der Leistungserbringer im Rahmen von «Bottom up»-Prozessen entwickelt. So auch das «Biker-Netzwerk» im Sarganserland: Dort haben sich mit den Bergbahnen Flumserberg, verschiedenen Bikeanbietern und dem Grand Resort Bad Ragaz die wesentlichen Kompetenzträger zusammengetan, um gemeinsam Angebote für Biketouristen zu entwickeln.

Wie wichtig diese Bündelung von Know-how ist, zeigt sich derzeit auch beim Tourismus-Entwicklungskonzept (TEK) Bad Ragaz und Pfäfers. Die beiden Gemeinden sowie der Kanton haben sich

mit den Leistungsträgern an einen Tisch gesetzt, um gemeinsam Erlebnis- und Übernachtungsangebote zu entwickeln. Genauso verhält es sich beim «Spielerlebnis Walensee», wo die Ortsgemeinden, die politischen Gemeinden rund um den Walensee sowie der Kanton St.Gallen unterstützt durch die Destination Heidiland und die St.Galler Kantonalbank ein vielversprechendes Vorhaben auf die Beine gestellt haben. NRP-Projekte wie dieses setzen positive Zeichen in der ganzen Region und helfen dem Kanton und insbesondere auch den Bergbahnen, sich in Zukunft touristisch besser profilieren zu können.

+ OLIVER GRÖBLE
Leiter Standortentwicklung und Tourismus

Entwicklung neuer Erlebnis- und Übernachtungsangebote

Gesundheit auf Grundlage von Thermalwasser ist das touristische Alleinstellungsmerkmal von Bad Ragaz, das die Menschen bei jedem Wetter in seinen Bann zieht. Ergänzt um die Themen Kunst, Kultur und aktive Erholung liefert die Region Bad Ragaz und Pfäfers ein ganzjähriges Reisemotiv. Mit Hilfe räumlicher Tourismusentwicklungskonzepte (TEK) leistet unter anderem der Kanton Grundlagenarbeit für die Schaffung von Erlebnis- und Übernachtungsangeboten.



Räumliche Tourismusentwicklungskonzepte schaffen die Voraussetzungen zum Aufbau touristischer Erlebnisinfrastrukturen und Übernachtungsangebote. Unter Federführung des AWA werden unter Einbezug der Gemeinden sowie der Tourismusdestinationen touristische Schwerpunkte ausgearbeitet und die notwendigen Planungsinstrumente darauf abgestimmt. Auch das vorliegende TEK folgt diesem bewährten Schema. Es beruht auf der aktiven Mitwirkung der entscheidenden Leistungsträger sowie der Grundeigentümer. Die Absicht ist, visionäre Ideen für Bad Ragaz und die Umgebung zu entwickeln. Ebenso werden Grundlagen für die raumplanerischen Rahmenbedingungen geschaffen, um so für eine zukünftige Marktbearbeitung «fit» zu werden. Diesem Leitgedanken folgend haben die beiden Gemeinden Bad Ragaz und

Pfäfers sowie das AWA gemeinsam mit den Partnern und Leistungsträgern Erlebnis- und Übernachtungsinfrastrukturideen entworfen. Im laufenden Jahr erfolgen die ersten Arealentwicklungen. Zentral in diesem Kontext ist die Tamina-schlucht mit dem Kulturdenkmal «Altes Bad Pfäfers». Daraus resultierte etwa das Projekt «Light Ragaz», das verschiedene Elemente aus dem TEK übernimmt und Wasser, Kultur sowie Lichtkunst an diesem Ort zu einem einzigartigen Erlebnis in der Taminaschlucht kombiniert. Ab dem Jahr 2018 versucht «Light Ragaz», wiederkehrende Angebote, verteilt auf das ganze Jahr zu bieten.

w+a hat Patrick Vogler, CEO Grand Resort Bad Ragaz, sowie den Ragazer Gemeindepräsidenten Daniel Bühler zum Projekt befragt:

Wie können die Leistungsträger in der Region vom TEK profitieren?

PATRICK VOGLER

Das Projekt liefert wertvolle Impulse. Denn eines ist klar: Je vielfältiger und attraktiver das Angebot, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Gäste die Region mehrfach besuchen. Davon profitiert logischerweise auch das Grand Resort Bad Ragaz.

DANIEL BÜHLER

Das vom Gemeinderat Bad Ragaz initiierte TEK dient insbesondere der Belebung und Entwicklung des Dorfes und stärkt die bestehenden Leistungsträger – namentlich die Hotellerie, die Gastronomie, den Tourismus oder das Gewerbe, was aus Sicht der öffentlichen Hand zentral ist. Die Kunstaussstellung Bad RagARTz lockt viele Gäste nach Bad Ragaz. Uns fehlen jedoch in den Jahren zwischen der Skulpturenausstellung attraktive Angebote.

Welches sind aus ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren?

PATRICK VOGLER

Die enge Zusammenarbeit der touristischen Leistungserbringer mit den kantonalen und kommunalen Behörden, wie wir sie im laufenden Projekt erleben, ist vorbildlich. So konnten sämtliche raumplanerischen Verfahren und Bewilligungen frühzeitig koordiniert und zeitraubende Missverständnisse verhindert werden.

DANIEL BÜHLER

Dank des TEK können neue Ideen entwickelt, angepasst und umgesetzt werden, was aus Sicht der Investoren entscheidend ist.

Worauf muss im Rahmen des Prozesses geachtet werden?

PATRICK VOGLER

Die Abstimmung zwischen kantonalen und kommunalen Behörden sowie ein strukturiertes Vorgehen erscheinen mir elementar. Dabei setzt das TEK Themen und Gebietsschwerpunkte fest, die in einer zweiten Phase über Arealentwicklungen nun mit den jeweiligen Leistungsträgern konkretisiert werden.

DANIEL BÜHLER

Da das AWA Erfahrungen in der Bearbeitung und Ausführung von solchen Projekten hat, ist es richtig, dass es die Federführung im Prozess übernimmt. Die Gemeinde ihrerseits soll den Prozess aktiv begleiten. Auch die Leistungsträger und Grundeigentümer müssen mitwirken.

Warum engagieren Sie sich persönlich für dieses Projekt?

PATRICK VOGLER

Weil ich der Überzeugung bin, dass wir von der gemeinsamen, koordinierten Zusammenarbeit profitieren und die Entwicklung von weiteren touristischen Attraktionen ausserordentlich wichtig ist, um die Wertschöpfung der gesamten Region auszubauen.

DANIEL BÜHLER

Die Tourismusbranche steht seit Jahren im Umbruch. Gleichzeitig sollen erfolgreiche Projekte auf den bestehenden Stärken aufbauen. Das TEK bietet Gewähr dafür, dass wir zeitnah die gewünschten Ergebnisse erzielen können.

+ OLIVER GRÖBLE

Leiter Standortentwicklung und Tourismus



PATRICK VOGLER,
CEO Grand Resort Bad Ragaz



DANIEL BÜHLER
Gemeindepäsident Bad Ragaz

Netz von Spielplätzen als grosses Abenteuer für junge Entdecker

Ein Netzwerk von sieben Themenspielplätzen rund um den Walensee, eng verknüpft mit der Walensee-Schiffahrt – das ist die Grundidee hinter der neuen Attraktion, die am 30. Juni ihre Pforten für die Besucher öffnet.



Neben touristischen Impulsen dient der grösste Themenspielplatz der Schweiz auch den Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung. Diese soll von einer Attraktivierung der Freizeitangebote in ihrer Umgebung profitieren können, sagt Thomas Reinhard, der als Projektleiter Tourismus und Neue Regionalpolitik die Themenspielplätze konzipiert hat.

w+a hat Rolf Blumer, den Leiter der Infostelle Flumserberg sowie Marcel Benz, den Gemeindepräsidenten von Weesen zum Projekt befragt.

Wie profitieren die Tourismusbetriebe in der Region und die Gemeinde Weesen vom neuen Angebot?

ROLF BLUMER

Mit dem Spielerlebnis wird etwas Einzigartiges geschaffen, das auch mit anderen Projekten in der Region verbunden werden kann. Aktuell werden rund um das Spielerlebnis touristische Produkte entwickelt. Das Potenzial ist enorm, denn erst wenige Besucher haben bisher die schönen Ufer des Walensees für sich entdeckt.

MARCEL BENZ

Für Weesen bietet das «Spielerlebnis Walensee» die Chance, seinen direkt an der Seepromenade liegenden Spielplatz zu modernisieren. Zudem wird die Gemeinde als Ausflugsziel attraktiver. Profitieren werden die Hotels und Restaurants, ebenso die Schiffsbetriebe Walensee. Immerhin liegt der Weesner Spielplatz in unmittelbarer Nähe zur Bushalte- bzw. Schiffsanlegestelle.

Welche Anstrengungen waren nötig, um das Projekt so weit zu bringen, wie es heute ist?

ROLF BLUMER

Die Beteiligung starker Partner war und ist entscheidend für den Erfolg. Neben dem grosszügigen Sponsoring durch die St.Galler Kantonalbank im Rahmen ihres 150-Jahr-Jubiläums ist insbesondere auf die Projektbegleitung und die Überzeugungsarbeit durch das AWA hinzuweisen.

MARCEL BENZ

Wie bei allen Projekten muss zuerst die Begeisterung der Beteiligten für diese Sache entfacht werden, welche in einem zweiten Schritt in positive Energie umzusetzen ist. Die Mitfinanzierung durch die St.Galler Kantonalbank und die Projektbegleitung durch das AWA erachte ich ebenfalls als sehr wichtig. Für die Leistungsträger ist es von Bedeutung, dass dieses Projekt eine langfristige Perspektive hat. Die Unterstützung durch den Kanton wird als starkes Bekenntnis wahrgenommen.

Wo sehen Sie die Erfolgsfaktoren des Spielerlebnisses?

ROLF BLUMER

Die Rollen waren von Anfang an klar verteilt, wichtige Grundsatzfragen wurden rasch geklärt. Etwa, wer für den Unterhalt der Spielplätze aufkommen wird.

MARCEL BENZ

Es lässt den Tourismusbetrieben offen, wie sie eigene Angebote mit der vorhandenen Infrastruktur verknüpfen wollen. So können beispielsweise in Weesen rund um das Thema «Fisch» und der in unmittelbarer Nähe ansässigen kantonalen Fischbrutanstalt spannende Erlebnisse konzipiert und umgesetzt werden. Wesentlich für den Erfolg ist, dass möglichst viele Leistungsträger aktiv mitwirken.

Warum engagieren Sie sich für dieses Projekt?

ROLF BLUMER

Weil ich an das Potenzial und die Chance glaube. Wir stellen hier etwas Stimmiges für die gesamte Region auf die Beine.

MARCEL BENZ

Die Gemeinde Weesen ist überzeugt, dass mit dem Spielerlebnis etwas Einmaliges für Familien mit Kindern geschaffen wird. Die enge Zusammenarbeit der öffentlichen Körperschaften wird sich positiv auch auf andere Projekte am Walensee auswirken. Wenn wir das

Wir-Gefühl in der Region stärken können, hat das Projekt einen ideellen Mehrwert geschaffen.

+ **THOMAS REINHARD**
Projektleiter Tourismus und Neue Regionalpolitik



ROLF BLUMER
Leiter Infostelle Flumserberg (Heidiland Tourismus)



MARCEL BENZ
Gemeindepräsident von Weesen

Bike-Kompetenzzentrum im Kanton St.Gallen

Als eine «Elefantenhochzeit in der Tourismusbranche» betitelte die Zeitung «Sarganserländer» den Zusammenschluss gewichtiger Leistungsträger des Heidilands zu einer gemeinsamen Organisation. Gemeint ist damit die BikerNetzwerk AG. Diese fungiert seit Sommer 2017 als Kompetenzzentrum, das für Leistungspakete rund um die kombinierten Themen Bike, E-Bike sowie Gesundheit und Genuss zuständig ist.



Durch die Aufarbeitung der Themen Bike und Gesundheit erhalten die Tourismusregion Heidiland und ihre Leistungsträger attraktive Angebote, die den Sommertourismus stärken. Zudem werden die Partner und Leistungsträger durch die Schaffung der Kompetenzstelle gestärkt. Sie erhalten so eine fachkundige und professionelle Anlaufstelle rund ums Thema Biken. Nicht zuletzt haben die Leistungserbringer neu die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse anzubringen, gemeinsame Angebote zu koordinieren sowie diese zu verfeinern. Samuel Möhle vom AWA hat dieses Projekt mit den Leistungsträgern mit initiiert und begleitet.

w+a traf den Verwaltungsratspräsidenten der BikerNetzwerk AG, Peter P. Tschirky sowie Partner Suso Untersander, Geschäftsführer von Suso Bike, zum Interview:

Wie zeigen sich der Nutzen, die Bedeutung sowie die Chancen der BikerNetzwerk AG für die Leistungsträger der Region?

PETER P. TSCHIRKY

Zum ersten Mal überhaupt erhält die Tourismusregion Heidiland eine Anlaufstelle im Bereich Velo- und Mountainbike. Die BikerNetzwerk AG kümmert sich um die aktive Routenentwicklung und nimmt eine wichtige Rolle als Impulsgeberin, Lösungsvermittlerin und Treiberin im Sinne der Nutzer und des gesamten Tourismus ein. Eine weitere wichtige Rolle kommt der Geschäftsstelle bei der Entwicklung von überbetrieblichen Angeboten zu. Sie liefert Anregungen und koordiniert neue Erlebnisse für interessante Reisemotive für unsere Freizeit- und Feriengäste. Dank einer zielgerechten Vermarktung der Angebote erhöht sich die Wahrnehmung des Heidilands bei den relevanten Zielgruppen. Die Wirtschaftlichkeit der Leistungsträger wird gesteigert, das gilt auch für die Erlebnisqualität der bikenden Gäste aus nah und fern.

SUSO UNTERSANDER

Das BikerNetzwerk erlaubt es den Partnern, von einer zielgerichteten Vermarktung der einzelnen überbetrieblichen Angebote zu profitieren. Diese neuen und auch einzigartigen Angebote, insbesondere im Verbund der Themen Bike und Gesundheit/Vitalität, erhöhen zudem die Kompetenzen und die Bekanntheit der Leistungsträger.

Was sind die möglichen Erfolgsfaktoren des Projektes aus Sicht der Leistungsträger?

PETER P. TSCHIRKY

Die Erfahrungen aus anderen Regionen zeigen, dass sich ein attraktives Angebot vor allem auf der Grundlage von guten Velo- und Mountainbike-Routen aufbauen lässt. Die BikerNetzwerk AG fungiert als Interessenvertreterin für die Leistungsträger und setzt sich mit Nachdruck für eine attraktive Infrastruktur ein. Kompetenzstellen zeichnen sich dadurch aus, dass sich Experten vertieft mit einem Thema befassen und dadurch neues Know-how in die Region bringen können. Dies nützt den Leistungsträgern, aber auch

den Behörden – und es verbessert den Dialog unter allen Anspruchsgruppen. Vor allem aber profitiert am Ende der Gast von einem perfekten Angebot.

SUSO UNTERSANDER

Die Basis erfolgreicher Bike-Angebote ist die Qualität der zugrundeliegenden Routen und Trails. Diese müssen in der Region von Grunde auf überdacht und aufgewertet werden. Als Kompetenzzentrum nimmt sich das BikerNetzwerk mitunter diesem komplexen Thema an und ermöglicht es uns Leistungsträgern, erfolgreiche Angebote zu platzieren, um eine erhöhte Gästefrequenz in der Region zu generieren.

Was war und ist im Prozess aus Sicht der Leistungsträger wichtig?

PETER P. TSCHIRKY

Neben den gesetzlichen Vorgaben im Zuge der Gründung der AG und der Etablierung ihrer Organe war vor allem die Transparenz im gesamten Prozess für die Leistungsträger äusserst wichtig. Das aktive Mitwirken des AWA ist für alle Beteiligten zentral. Ohne den Einsatz des AWA wären die Routenplanung respektive die damit einhergehende Koordination der Interessen von Eigentümern sowie involvierter staatlicher Stellen kaum erfolgversprechend verlaufen. Dies wiederum gibt der Region die Sicherheit einer erfolgreichen Positionierung.

«Trend geht zu Aktivferien.»

«Konnten bereits einiges bewegen.»

SUSO UNTERSANDER

Eine offene und ehrliche Kommunikation unter den Partnern und weiteren Leistungsträgern ist entscheidend, führt sie doch zu raschen und breit abgestützten Entscheidungen. Nur so können wir gemeinsam erfolgreich sein. Der bisherige professionelle Aufbau garantiert dies. Somit konnte in kurzer Zeit bereits einiges bewegt und auch dem Kunden angeboten werden.

Warum engagieren Sie sich für dieses Projekt?

PETER P. TSCHIRKY

Als passionierter Biker liegt mir das Projekt persönlich am Herzen. Und als Touristiker begrüße ich den Aufbau des zusätzlichen Angebots, das bisher in der Region leider oft nur stiefmütterlich behandelt worden ist. Die gesellschaftlichen Trends zu Aktivferien bis ins hohe Alter oder auch des zunehmenden Langsamverkehrs geben mir die Gewissheit, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Ich bin zuversichtlich, dass wir mit dem BikerNetzwerk sowie durch hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards unsere für das Biken prädestinierte Region gut im Markt positionieren können.

SUSO UNTERSANDER

Die BikerNetzwerk AG liefert zusätzlichen, substanziellen Schub für den Tourismus in der Region. Sie erweitert die Möglichkeiten, die ein Gast während des Aufenthalts besitzt, in einem bedeutenden Mass. Als vergleichsweise kleiner Partner können durch das Projekt neue Synergien, Projekte und Opportunitäten generiert werden. Wichtig ist mir auch, dass durch die Gründung der BikerNetzwerk AG die Ersthaftigkeit und der Wille, etwas Neues aufzubauen, manifestiert wurden. Ich hoffe, dass wir mit dieser Initialisierung weitere regionale Unternehmen ermuntern können, gemeinsam mit uns weitere Projekte zu realisieren.

+ SAMUEL MÖSLE

Projektleiter Standortförderung



PETER P. TSCHIRKY

VR-Präsident BikerNetzwerk AG



SUSO UNTERSANDER

Inhaber Suso Bike

Die wichtigsten Regeln kurz erklärt



Welche gesetzlichen Regelungen gelten für die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen? Der nachfolgende Text liefert einen Überblick.

Grenzüberschreitende Dienstleistungen bis zu 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr fallen unter den Geltungsbereich des bilateralen Abkommens über den freien Personenverkehr. Diese müssen zwar nicht behördlich bewilligt werden, unterliegen aber der vorgängigen Meldepflicht (vgl. Artikel auf Seite 20). Dies gilt für Unternehmen sowie Angehörige von EU- bzw. EFTA-Staaten, die als Selbstständigerwerbende Dienstleistungen in einem anderen Vertragsstaat erbringen. Ebenso trifft die 90-Tage-Regelung auch auf Angestellte zu, die von einem

Unternehmen mit Sitz in einem EU-/EFTA-Staat zum Arbeiten in die Schweiz entsandt werden. Es spielt keine Rolle, ob diese Angestellten Bürger von EU- bzw. EFTA- oder Drittstaaten sind. In die Schweiz entsandte Drittstaatsangehörige müssen vor dem Arbeitsantritt jedoch seit mindestens zwölf Monaten auf dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates der EU bzw. EFTA zugelassen sein.

Das gilt ab dem 91. Tag

Dienstleistungen, die über mehr als 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr in der Schweiz erbracht werden respektive dauern, sind bewilligungspflichtig. Auf Gesuch hin können für im Voraus bekannte Projekte 120-Tage-Bewilligungen (kontingentsfrei) oder Kurzaufenthaltsbewilligungen bis zu einem Jahr (Anrechnung an die Kontingente) erteilt werden. Bei der Prüfung achten die Behörden

insbesondere auf die Einhaltung der orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Beschränkung auf Führungskräfte, Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte.

Massgebliche Punkte

Die Behörden dürfen Bewilligungen nur dann ausstellen, wenn dies im gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz liegt. Die Zulassung ausländischer Dienstleistungserbringer darf insbesondere nicht zu Lasten von bereits integrierten Erwerbstätigen erfolgen. Es geht vielmehr darum, durch den erleichterten Zugang ausländischer Unternehmen, die über ein in der Schweiz kaum vorhandenes Know-how verfügen, die Struktur des inländischen Arbeitsmarktes zu verbessern. Bewilligungen sollen grundsätzlich nur für Projekte von erheblicher Tragweite, zeitlicher Befristung und mit ausschliesslichem Bezug zum Kanton, der die Bewilligung ausstellt, erteilt werden.

Bei den Bewilligungen bis 120 Tage besteht ein kantonaler Ermessensspielraum hinsichtlich des Projektbezugs und der Zulassungsvoraussetzungen, solange das gesamtwirtschaftliche Interesse bejaht werden kann. Unternehmen sollten sich aber in jedem Fall frühzeitig um die Einholung der nötigen Bewilligungen bei der Abteilung Arbeitsmarkt des AWA bemühen.

+ ROLAND LIPPUNER
Rechstdienst ALV

Was ein Arbeitgeber wissen muss

Der freie Personenverkehr zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten birgt das Risiko von Sozial- und Lohndumping. Hier leistet die Abteilung Arbeitsmarkt des AWA einen wichtigen Beitrag zur Einhaltung der Regeln.

In Branchen, die über einen allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag verfügen, wachen die Paritätischen Kommissionen, denen zu gleichen Teilen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter angehören, über die Einhaltung der Regeln. In allen übrigen Branchen nimmt die Tripartite Kommission diese Aufgabe wahr. Dieser gehören Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft sowie des Kantons an. Die Abteilung Arbeitsmarkt des AWA kontrolliert

im Auftrag der Tripartiten Kommission in Branchen ohne allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag die Einhaltung der orts-, berufs- oder branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Meldepflicht als Instrument

Grundlegend für den Vollzug der Kontrolle ist die Meldepflicht. Diese kommt zur Anwendung, wenn Angehörige von EU/EFTA-Staatsangehörige bis maximal 90 Tage pro Kalenderjahr in der Schweiz arbeiten. Damit die Kommissionen ihre Kontrollen planen können, müssen bei Entsendungen und Dienstleistungserbringungen als Selbstständigerwerbende jene Arbeiten, die länger als acht Tage im Kalenderjahr dauern, acht Tage im Voraus angemeldet werden. Hier existieren jedoch Ausnahmen: Das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, das Gast- sowie das Reinigungsgewerbe sind von der

Regelung ebenso ausgenommen wie der Überwachungs- und Sicherheitsdienst, das Reisenden- und das Erotikgewerbe sowie der Garten- und Landschaftsbau. Für diese Risikobranchen gilt die Meldepflicht unabhängig von der Dauer der Arbeiten. Spezialregelungen gelten für Notfälle, Folgeaufträge sowie das Fürstentum Liechtenstein. Stellenantritte von EU/EFTA-Staatsangehörigen bei einem Schweizer Arbeitgeber müssen spätestens am Tag vor Beginn der Tätigkeit gemeldet werden. Sämtliche Meldungen erfolgen auf einem Online-Meldesystem des Bundes.

Beeindruckende Zahlen

Im Jahr 2017 verarbeitete die Abteilung Arbeitsmarkt des AWA tagesaktuell über 50'000 Meldungen. Diese wurden je nach Zuständigkeit an die Paritätischen Kommissionen oder an die kantonalen Arbeitsmarktinspektoren weitergeleitet. Ausserdem werden Verstösse gegen die Meldepflicht mit Verwarnungen oder Verwaltungsbussen sanktioniert. Werden die Bussen nicht bezahlt, können ausländische Dienstleistungserbringer mit einer Sperre in der Schweiz von einem bis fünf Jahren belegt werden.

+ ROLAND LIPPUNER
Rechtstdienst ALV

www.awa.sg.ch
> Arbeitnehmer > Meldeverfahren

www.entsendung.ch



Sandro Egger Sachbearbeiter Ausländerbewilligungen

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Schweiz ist bewilligungs- bzw. meldepflichtig. Geht es um Drittstaatsangehörige (Nicht-EU/EFTA-Bürger), um ausländische Dienstleister, Grenzgänger oder Personen aus dem Asyl-/Flüchtlingsbereich im Kanton St.Gallen, tritt Sandro Egger auf den Plan. Seit rund drei Jahren ist er für die arbeitsmarktliche Prüfung von Bewilligungsanträgen zuständig.



Mein Name ist Sandro Egger und ich bin 24 Jahre alt. Meine kaufmännische Lehre habe ich im Jahr 2012 bei der Gemeindeverwaltung Wittenbach abgeschlossen. Kurze Zeit später bin ich ins AWA gewechselt. Angefangen habe ich dort als Sachbearbeiter bei der Arbeitslosenkasse, seit April 2015 bin ich im Bereich der Ausländerbewilligungen tätig. Momentan absolviere ich berufsbegleitend eine Weiterbildung zum Sachbearbeiter Personalwesen.

Post vom Migrationsamt

Wer sich meinen Arbeitsplatz als einen mit Aktenstößen bewehrten Schreibtisch vorstellt, liegt falsch – oder zumindest nicht mehr richtig. Denn seit einigen Jahren wird bei uns papierlos gearbeitet. Jedes einzelne im Kanton St.Gallen hängige Bewilligungsgesuch wird durch die Mitarbeitenden des Scan-Centers des Migrationsamtes elektronisch erfasst. Ist eine arbeitsmarktliche Prüfung notwendig, werden die Unterlagen direkt via Workflow-System an mich übermittelt. Anschliessend prüfe ich die Zulassungsvoraussetzungen gemäss Ausländergesetz und fälle einen arbeitsmarktlichen Vorentscheid.

«Kein Fall ist gleich wie der andere.»



Kein Fall ist gleich wie der andere

Der Umstand, dass sich die verschiedenen Zulassungsvoraussetzungen je nach Fallsituation unterscheiden, macht die Aufgabe spannend und anspruchsvoll. Ein einfaches Beispiel verdeutlicht dies: Eine vakante Stelle für einen Software-Ingenieur muss auf diversen Rekrutierungskanälen inseriert werden, um den Posten im Idealfall mit einer geeigneten Person aus dem Inland besetzen zu können. Auf der anderen Seite muss ein Profifussballclub seine «offene Stelle» als Mittelstürmer natürlich nicht über ein Stellenportal ausschreiben.

Das Gesamtsystem im Blick

Ausländische Spezialisten können zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen werden, sofern dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse dient. Massgebend dafür sind die jeweilige Arbeitsmarktsituation, die Wirtschaftsentwicklung sowie die Frage, inwiefern die betreffende Person in die hiesige Gesellschaft integriert werden kann. Für die

Behörden geht es in diesem Zusammenhang primär darum, weder Strukturhaltung zu betreiben noch Druck auf das Lohnniveau zu erzeugen, indem wenig qualifizierte Arbeitskräfte für den heimischen Arbeitsmarkt zugelassen werden. Ebenso ist darauf zu achten, dass keine Partikularinteressen unterstützt werden oder dass neu einreisende Ausländer die inländischen Arbeitskräfte in einem unerwünschten Mass konkurrenzieren. In diesem Kontext gilt es auch zu verhindern, dass Neuankömmlinge schlechteren Arbeitsbedingungen Vorschub leisten, indem sie bereit sind, zu schlechteren Löhnen und Sozialleistungen zu arbeiten.

Punkt für Punkt auf der Checkliste

Indem zunächst die Möglichkeiten des inländischen Arbeitsmarktes ausgeschöpft werden, werden die Chancen inländischer Arbeitnehmer bei der Stellensuche erhöht. Gleichzeitig wird die Einreise neuer ausländischer Arbeitskräfte auf das arbeitsmarktlich Notwendige beschränkt. Die Behörden machen dabei keinen Unterschied zwischen inländischen Arbeitskräften und Angehörigen von EU-/EFTA-Staaten. Für einen Arbeitgeber heisst das: will er eine neue Stelle besetzen, muss er den inländischen und den EU/EFTA-Arbeitsmarkt entsprechend berücksichtigen. Obligatorisch sind in diesem Zusammenhang eine Stellenmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) sowie mehrere Stelleninserate in Fachzeitungen, Online-Portalen oder ähnlichen Kanälen in der Schweiz sowie im EU/EFTA-Raum. Wie bereits erwähnt, nutzen Gesuchsteller je nach Branche unterschiedliche Varianten zur Rekrutierung ihrer Fachkräfte.

«Vom Profifussballer bis zum Spezialitätenkoch.»

Schutz vor Lohndumping

Den nächsten Punkt auf meiner «Checkliste» betreffen die Lohn- und Arbeitsbedingungen: Werden die orts-, berufs- und branchenüblichen Ansätze und Regelungen eingehalten? Unterliegt die Firma keinem Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag (GAV/NAV), erstelle ich mit Hilfe diverser Instrumente, wie zum Beispiel dem Zürcher Lohnbuch oder dem Salarium-Lohnrechner, eine Lohnberechnung. Ziel dieser Abklärungen ist

primär der Schutz der ausländischen Arbeitskräfte vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen, aber auch der Schutz der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping.

Stimmt die Qualifikation?

Danach geht es an die fachliche Beurteilung. Hier kläre ich, ob der Arbeitnehmer eine hohe berufliche Qualifikation mitbringt. Diese kann sich je nach Beruf oder Spezialisierung unterscheiden: Der Reigen

reicht von Universitätsabschlüssen, Fachhochschuldiplomen bis hin zu anderen Zertifikaten. Aufgrund der Nachweise wird ermittelt, ob die persönlichen Voraussetzungen für eine Zulassung zum schweizerischen Arbeitsmarkt in genügendem Masse gegeben sind. Abschliessend kontrolliere ich, ob überhaupt noch Kontingente für die angesuchte Bewilligung verfügbar sind. Die Anzahl der Kontingente (Höchstzahlen) pro Kanton legt der Bundesrat Jahr für Jahr fest.

Austausch mit Bern

Je nach Ergebnis der Prüfung der genannten Zulassungsvoraussetzungen folgt ein positiver oder negativer arbeitsmarktlicher Vorentscheid. Jedoch kann ich nicht in allen Angelegenheiten auf kantonaler Ebene befinden. Darum arbeite ich eng mit dem Staatssekretariat für Migration (SEM) zusammen. Gewisse Entscheide müssen zur Zustimmung an das SEM weitergeleitet werden. Zum Schluss schicke ich das Gesuch über das Workflow-System ans kantonale Migrationsamt. Dieses prüft das Gesuch nach aufenthaltsrechtlichen Gesichtspunkten (z.B. Erfüllung der Integrationsvoraussetzungen). Wenn sämtliche Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind, stellt das Migrationsamt dem Gesuchsteller die entsprechende Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit aus.



Migrationsamt

Erfassung des Gesuches



Amt für Wirtschaft und Arbeit

Prüfung des Gesuches
(arbeitsrechtlich)

arbeitsmarktlicher
Vorentscheid



Migrationsamt

Prüfung des Gesuches
(aufenthaltsrechtlich)

Ausstellung Zusicherung
Ausländerausweis

Ortstermin am Hauptsitz

Es kommt hin und wieder vor, dass Unternehmen Spezialfälle mit mir besprechen möchten. Meist ist auch die Anstellung von neuen Mitarbeitenden im HR-Bereich ein Grund, weshalb ich angefragt werde, um das Thema Ausländerbewilligungen direkt in einem Betrieb vorzustellen. In aller Regel lade ich die Leute in diesen Fällen zu uns an die Davidstrasse ein. Bei manchen Anfragen wird jedoch auch ein Meeting in der Firma selber gewünscht.

So wie jüngst durch die Firma Bühler AG an ihrem Hauptsitz in Uzwil. Der international tätige Technologiekonzern mit Geschäftsbeziehungen in 140 Länder beschäftigt regelmässig ausländische Mitarbeiter von Niederlassungen ausserhalb der Schweiz am Hauptsitz, um diese in diversen Bereichen weiterzubilden. Die Aufenthaltsdauer variiert dabei von Fall zu Fall. Die Bühler AG ist deshalb verpflichtet, für die jeweiligen Mitarbeitenden eine

Bewilligung einzuholen, damit diese in der Schweiz arbeiten dürfen.

Spannende Arbeit

Die Zusammenarbeit mit anderen Ämtern wie dem Migrationsamt oder bereichsübergreifend innerhalb des AWA (Arbeitsmarktinspektoren, Standortförderung usw.) macht meine Aufgabe sehr spannend und abwechslungsreich. Auch die diversen Gesuche, welche aus allerlei Branchen eingereicht werden, bescheren mir einen vielfältigen Alltag. Sei es eine Neuverpflichtung eines Profispielers mit Drittstaatsangehörigkeit für einen Sportverein, eines IT-Cracks für eine Informatikfirma, eines Spezialitätenkochs für ein Restaurant oder eines Ingenieurs für einen Industriebetrieb – die unterschiedlichen Anforderungen, Erwartungen und Bedürfnisse beeinflussen meine Tätigkeit ebenso wie politische und wirtschaftliche Entscheide. Kein Wunder also, dass mich meine Arbeit fordert und sie mir sehr viel Spass bereitet.

Rund 10 Gesuche pro Tag

Neben Sandro Egger kümmern sich zwei weitere Sachbearbeiterinnen des AWA um die arbeitsmarktliche Prüfung von Gesuchen von Drittstaatenangehörigen. Mit ihren insgesamt 260 Stellenprozenten erledigt das Trio jährlich rund 3000 Gesuche aus dem ganzen Kanton St.Gallen. Die Bearbeitungszeit beträgt je nach Gesuch zwei bis vier Wochen.

+ SANDRO EGGER
Sachbearbeiter Ausländerbewilligungen

Bild: Ortstermin bei der Firma Bühler AG. Sandro Egger im Gespräch mit Michèle Knöpfel, HR Manager.





Personelle Wechsel

Mit dem Aufbau der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Jahr 1996 begann *Urs Baumann* als Personalberater im RAV Rapperswil. Vier Jahre später übernahm er die Leitung des RAV und legte damit den Grundstein für seine neue Tätigkeit als RAV-Koordinator im Jahr 2012 im neu geschaffenen AWA. Er hat in diversen Projekten und Arbeitsgruppen die Dienstleistungen der RAV massgeblich verbessert und ständig optimiert. Wir wünschen Urs Baumann für die Pensionierung alles Gute.

Urs Baumanns Nachfolge als RAV-Koordinator hat *Ueli Häcki* übernommen. Er arbeitete vorher 10 Jahre als Leiter des RAV Wohlen und war dort unter anderem für die Neuorganisation des Arbeitgeberservice zuständig. Nach zwei beruflichen Grundausbildungen bildete er sich berufsbegleitend als Marketingplaner aus und schloss 1996 das Studium zum dipl. Psychologen FH ab.

Bereits am 1. Februar hat *Daniel Müller* seine neue Funktion als Leiter der Standortförderung angetreten. Der zweifache Familienvater arbeitete zuletzt an der Universität St.Gallen, seit 2016 im Bereich der Universitätsförderung (Corporate Fundraising und strategische Partnerschaften). Sein theoretisches Rüstzeug hat sich der diplomierte Informatiktechniker und Betriebswirtschafter unter anderem an der Fachhochschule St.Gallen geholt, wo er einen MBA-Abschluss erlangt hat.



AWA-Barometer

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich 2017 kontinuierlich verbessert. Auch im laufenden Jahr ist die Zahl der Stellensuchenden deutlich gesunken und es deutet sich eine weitere Erholung an. Die Anmeldungen zur Kurzarbeit sowie die Personalmassnahmen sind auf tiefem Niveau stabil geblieben. Unverändert auf einem hohen Stand zeigen sich die Baugesuche sowie die ausserordentlichen Arbeitszeitbewilligungen. Auch die Zahl der Bewilligungsgesuche für Angehörige von Nicht-EU/EFTA-Staaten sowie Kroatien bewegte sich 2017 und im ersten Quartal 2018 auf dem Niveau von 2016. Weiterhin ist das Ansiedlungsgeschäft anspruchsvoll, während die Standortförderung erfreulicherweise doch verschiedene Expansionen aktiv begleiten darf.

Vor diesem Hintergrund kann im laufenden Jahr weiterhin mit einer positiven Entwicklung der konjunkturellen Lage gerechnet werden.

Peter Kuratli sucht neue Herausforderung



Die Tatsache, dass die persönliche Weiterentwicklung im Laufe eines Berufslebens wichtig ist, gilt selbstredend auch für einen Amtschef. Peter Kuratli kehrt wieder zu seinen Wurzeln als Rechtsanwalt zurück. Als Partner in der Wirtschaftskanzlei ME Advocat Rechtsanwälte in Staad und Herisau wird er schwerpunktmässig im Wirtschafts- und Verwaltungsrecht tätig sein. Für seinen über 20-jährigen Einsatz in verschiedenen Funktionen beim Kanton danke ich Peter Kuratli ganz herzlich und wünsche ihm für seine neue Aufgabe eine glückliche Hand, viel Freude und Erfolg.

+ BRUNO DAMANN
Regierungsrat

Es gehört zu den wiederkehrenden Aufgaben eines Regierungsrates, verdiente Mitarbeitende zu verabschieden. Dabei steckt hinter jeder Person eine individuelle Geschichte, was verhindert, dass solche Würdigungen für einen Departementsvorsteher zur Routine werden.

Mit dem Erfahrungsschatz von fünf Jahren als Generalsekretär des Volkswirtschaftsdepartementes hat Peter Kuratli im Juli 2011 die Leitung des AWA übernommen. Er hat es verstanden, die beiden bis zu diesem Zeitpunkt eigenständigen Ämter für Wirtschaft respektive Arbeit zu einer funktionierenden Einheit zusammenzuschmieden. Das AWA als Scharnier zwischen

Wirtschaft und Verwaltung geniesst heute einen erstklassigen Ruf und wird von den Arbeitgebern als One-Stop-Shop für administrative Fragen wahrgenommen. Das ist zu einem schönen Teil auch das Verdienst von Peter Kuratli.

Dass Peter Kuratli «Arbeit» in den letzten Jahren nicht nur als Aufgabenbereich des Amtes begriffen hat, zeigte sich im Alltag im Umgang mit seinen rund 360 Mitarbeitenden. Sein verbindlicher, aufgabenorientierter und trotzdem partizipativer Führungsstil war von Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

RAV Standorte

RAV St.Gallen
+41 58 229 25 35

RAV Heerbrugg
+41 58 229 97 77

RAV Sargans
+41 58 229 82 68

RAV Rapperswil-Jona
+41 58 229 76 56

RAV Oberuzwil
+41 58 229 93 93

RAV Wattwil
+41 58 229 91 71

Kantonale Arbeitslosenkasse

+41 58 229 47 11

Montag bis Donnerstag
8.30 – 11.00 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr

Freitag
8.30 – 11.00 Uhr

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40

Arbeitsvermittlungsgesetz/ Personalverleih

+41 58 229 00 59

Fachstelle für Innovation

+41 58 229 42 26

Standortförderung

+41 58 229 64 64

Arbeitsrechtliche Auskunft

+41 58 229 48 85

Dienstag 9.00 – 11.00 Uhr

Mittwoch 14.00 – 16.00 Uhr

Donnerstag 14.00 – 16.00 Uhr

Reisende und Konsumkredit

+41 58 229 20 55

Meldungen von Kurzarbeit/ Schlechtwetter

+41 58 229 35 42