



wirtschaft + arbeit

02|19



Stellenmeldepflicht

Zwischenbilanz und Ausblick

5%

«Wir sind stolz
auf das Erreichte.»

IMPRESSUM

Ausgabe November 2019

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

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 Hafen Senn Stieger, St. Gallen

Druck Galledia Print AG, Flawil **Fotografie** Bodo Rüedi, Adrian Schumacher, Archiv AWA



Gute Basis für die Zukunft

Seit bald anderthalb Jahren gilt in der Schweiz die Stellenmeldepflicht (STMP) für Berufsarten, in denen die Arbeitslosigkeit landesweit acht Prozent übersteigt. Ab dem 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf fünf Prozent gesenkt.

Ungeachtet aller politischer Absichten ging es für uns – also den Kantonen bzw. den mit der Umsetzung der Aufgabe betrauten Ämter wie dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) – darum, innert kurzer Zeit leistungsfähige Strukturen und Prozesse zu definieren, um die zusätzlichen Stellenmeldungen zu bewältigen und für Unternehmen und Stellensuchende eine optimale Dienstleistung bieten zu können.

Wir dürfen heute sagen, dass wir unsere selbst gesteckten operativen Ziele weitgehend erreicht haben. Die Umsetzung der STMP im Kanton St.Gallen funktioniert, und die Erfahrungen fliessen laufend in unsere Arbeit ein. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die Rückmeldungen aus der Wirtschaft: Hier profitieren wir davon, dass die RAV in den Regionen schon seit Jahren über die Arbeitgeberservices einen engen Kontakt zu den Unternehmen pflegen.

Die STMP hat die RAV und die Arbeitgeber noch näher zusammengeführt; auch von Seiten der Wirtschaft stösst die Regelung grösstenteils auf Akzeptanz. Dies sind gute Voraussetzungen für die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit zugunsten eines funktionierenden Arbeitsmarktes.

+ KARIN JUNG

Leiterin Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/10

Stellenmeldepflicht

- Den Ansturm gut bewältigt
- Das wird neu ab dem 1. Januar 2020
- Interview mit Walter Abderhalden und Ueli Häcki
- Wie läuft es auf den RAV?

11

Arbeitslosenkasse

- Wer wir sind und was wir machen

12/13

Umsetzungsprogramm

Neue Regionalpolitik

- Entwicklung in den Regionen möglich machen

14/15

Innovation

- Digitale Kompetenzen fördern und Potenzial entfalten

16/17

Tourismusentwick-

lungskonzept

Klang Toggenburg

- Vorhandene Stärken gezielt ausbauen

18/20

Arbeitsbedingungen

- Die wichtigsten Fakten zum neuen Meldeverfahren
- Anstellung von Kadermitarbeitenden aus Drittstaaten

21/25

Ein Arbeitstag von Thomas Oegerli

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter Statistik

26

News

- Innovationspark
- Anregung umgesetzt
- AWA-Barometer

27

Schlusspunkt

- Abschied von zwei prägenden Persönlichkeiten

Den Ansturm gut bewältigt

Rund anderthalb Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht (STMP) ist es Zeit für eine Zwischenbilanz. Dabei zeigt sich: Die neue Regelung ist auch im Kanton St.Gallen gut angelaufen.



Auf den St.Galler RAV funktioniert die Umsetzung der STMP plangemäss.

Seit dem 1. Juli 2018 gilt bei der Besetzung offener Stellen für Berufsarten mit schweizweit mindestens acht Prozent Arbeitslosigkeit die STMP. Sowohl für Arbeitgeber als auch für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) stellten die neuen Vorgaben im Rekrutierungsprozess einen Paradigmenwechsel dar.

Massiv mehr Meldungen

Was die zahlenmässigen Schätzungen betrifft, so wurden die ursprünglichen Annahmen bei weitem übertroffen. Phasenweise hatte sich die Zahl der gemeldeten Stellen im Vergleich zur Vorjahresperiode ohne STMP mehr als verdreifacht. Im ersten Jahr verarbeiteten die sechs RAV im Kanton St.Gallen rund 11'000 Meldungen mit über 16'000 gemeldeten Stellen, wovon knapp

10'000 unter die STMP gefallen sind. Dass die grosse Anzahl Meldungen erfolgreich bewältigt werden konnte, stellt sämtlichen Prozessbeteiligten – inklusive der Arbeitgeber und der privaten Stellenvermittler – ein gutes Zeugnis aus.

Optimierungen vorgenommen

Ab dem 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert für die Anwendung der STMP von acht auf fünf Prozent gesenkt. Zusätzlich werden aufgrund der gemachten Erfahrungen und der Rückmeldungen von Seiten der Berufsverbände gezielte Verbesserungen vorgenommen. Die nachfolgenden Seiten liefern die wichtigsten Antworten auf praktische Fragen.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

Das wird neu ab dem 1. Januar 2020

Ein tieferer Schwellenwert und ein verfeinertes Berufsraster: Die Weiterentwicklung der STMP wartet mit einigen Änderungen auf. Ein Überblick über die wichtigsten Neuerungen.



Mit Beginn des neuen Jahres wird der Schwellenwert, ab welchem Unternehmen offene Stellen in Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit den zuständigen RAV melden müssen, von acht auf fünf Prozent gesenkt. Mit der «Verschärfung» fallen neu auch Berufe unter die Regelung, die bisher nicht betroffen waren. Mitte Oktober 2019 hat das Staatssekretariat für Wirtschaft seco die provisorische Berufsliste auf der Website arbeit.swiss publiziert. Sie umfasst rund 90 Berufe – reichend vom Pizzaiolo über die SchauspielerIn bis hin zum Eisenleger. Die Berufsliste wird im Dezember 2019 vom Bundesrat verabschiedet und gilt für das Kalenderjahr 2020.

Verfeinerter Berufsraster

Für die Einführung der STMP war die sogenannte Schweizerische Berufsnomenklatur (SBN) aus dem Jahr

2'000 die Grundlage der meldepflichtigen Berufe. Sie enthält rund 22'000 Einzelberufe, die nach einer wirtschaftsorientierten Struktur gruppiert sind (zum Beispiel Berufe des Bauhauptgewerbes, Berufe des Gesundheitswesens). Das Problem dabei war, dass die verwendeten Berufsbezeichnungen oft nicht mehr der heutigen Arbeitsrealität entsprechen und teilweise zu wenig detailliert waren. Dadurch war bisher für Arbeitgeber wie auch für Arbeitsmarktbehörden nicht immer sofort ersichtlich, ob eine neu zu besetzende Stelle meldepflichtig ist. Die Berufsverbände hatten zudem mit einem Recht kritisiert, dass die erfassten Berufsarten zum Teil die Tätigkeiten verschiedenster Qualifikationsstufen über einen Kamm scherten und damit Berufe mit Angebotsüberfluss und solche mit Knappheiten vermischt hatten. So machte der Raster beispiels-

weise keinen Unterschied zwischen Spezialitätenköchen, die auf dem Arbeitsmarkt kaum zu finden sind, und Küchenhilfspersonal.

Kritik umgesetzt

Nun hat der Bund reagiert. Per Anfang 2020 wird der veraltete Schweizer Raster durch den internationalen Standard ISCO, der 436 Berufsgattungen enthält, ersetzt. Dieser Standard ist laut den Bundesstatistikern «international vergleichbar, gut dokumentiert und weit verbreitet». Der Vorschlag sieht zudem punktuelle Anpassungen im Sinne eines «Swiss Finish» vor, namentlich eine zusätzliche Verfeinerung des Berufsrasters. Das Instrument soll auch in den kommenden Jahren laufend aktualisiert und aufgrund der Bedürfnisse der involvierten Akteure angepasst werden.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

«Berufsliste abrufbar
auf arbeit.swiss»

«Der Vermittlungsgedanke auf den RAV wurde weiter gestärkt.»

Walter Abderhalden, Hauptabteilungsleiter Arbeitslosenversicherung beim AWA, und RAV-Koordinator Ueli Häcki äussern sich im Gespräch mit «w+a» zur Umsetzung der STMP im Kanton St.Gallen.



Walter Abderhalden (links) und Ueli Häcki im Gespräch.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco hat Anfang November eine positive Bilanz zur Einführung der STMP gezogen. Wie lautet ihr Fazit für den Kanton St.Gallen?

WALTER ABDERHALDEN

Ich bin ehrlich gesagt ein wenig stolz auf das, was wir im Kanton in den letzten rund zwei Jahren geleistet haben.

Erklären Sie.

WALTER ABDERHALDEN

Die Zeit von der Ankündigung der STMP bis zu ihrer Einführung im Juli 2018 war extrem kurz. Innert weniger Monate haben wir ein Konzept erarbeitet, das sich bis heute im Betrieb bewährt. Bemerkenswert ist auch, dass wir den Mehraufwand bis anhin ohne zusätzliches Personal bewältigen können.

UELI HÄCKI

Unsere kantonale Task Force, welche die Einführung der STMP vorbereitet hatte, trifft sich auch künftig in regelmässigen Abständen und sammelt die auf den RAV gemachten Erfahrungen. So gelingt es uns, Abläufe rasch und unkompliziert zu optimieren.

Wo wurden denn Verbesserungen vorgenommen?

WALTER ABDERHALDEN

In der Praxis hatte sich gezeigt, dass auf den RAV beim Einsatz des zentralen Informationssystems für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik punktuell noch Schulungsbedarf bestand. Konkret ging es um die zentrale Datenbank AVAM, mit der Daten

und Informationen über stellensuchende Personen, Stellenmeldungen, Unternehmen sowie arbeitsmarktliche Massnahmen bearbeitet werden.

UELI HÄCKI

Der Fokus lag einerseits auf der Datenqualität und Datenpflege. Einheitliche Abläufe und die Vollständigkeit der Angaben – u.a. das Erfassen der Skills der Stellensuchenden – sind wichtig, um das Angebot gemeldeter Stellen effektiv und effizient mit den auf den RAV registrierten Stellensuchenden abzugleichen. Andererseits wurden die Mitarbeitenden für spezifische Arbeitsabläufe sensibilisiert, welche die STMP mit sich gebracht hat.

Inwiefern hat die STMP die Arbeit für die RAV verändert?

UELI HÄCKI

Das Leistungsangebot der RAV umfasst im Wesentlichen die Bereiche Beratung, Weiterbildungsangebote sowie Vermittlungsleistungen im Sinne einer Hilfe bei der Stellensuche. Die STMP trägt dazu bei, den Vermittlungsgedanken unter den RAV-Mitarbeitenden weiter zu stärken.

WALTER ABDERHALDEN

Verglichen mit anderen Kantonen hat St.Gallen dem Aspekt der Stellenvermittlung innerhalb des Leistungsspektrums schon immer viel Gewicht beigemessen. Die STMP setzt hier jedoch zusätzliche Impulse und rückt die entsprechende Arbeit in ein bedeutenderes Licht.

Bei der Einführung der STMP wurde der fünftägige Informationsvorsprung der Stellensuchenden als Chance ins Feld geführt. Werden die Möglichkeiten entsprechend genutzt?

WALTER ABDERHALDEN

Die RAV-Personalberater sorgen dafür, dass die Daten der auf dem RAV gemeldeten Stellensuchenden auf der Plattform jobroom.ch registriert sind. Hierzu braucht es die Einwilligung der Stellensuchenden. Im Kanton St.Gallen sind rund neun von zehn Stellensuchenden auf jobroom.ch registriert. Mit einem entsprechenden

«Unser Konzept hat sich bewährt.»

Login können Arbeitgeber wie auch private Stellenvermittler die entsprechenden Kandidatinnen und Kandidaten direkt kontaktieren und diesen ein potenzielles Jobangebot unterbreiten.

Doch die Betroffenen selber haben nur in den wenigsten Fällen ein persönliches Login, um selbst nach gemeldeten Stellen zu suchen ...

UELI HÄCKI

Hier besteht in der Tat Nachholbedarf. Viele der Betroffenen sind nicht gewohnt, mit dem zu Beginn recht umständlich aufgebauten Registrierungsprozess zu arbeiten. Hier haben wir gezielte Verbesserungen erzielt bzw. sind daran, die Registrationsquote zu erhöhen.

Was genau wird gemacht?

UELI HÄCKI

Die Registrierung und das Arbeiten mit der Plattform wurde in die Bewerbungcoaching-Kurse integriert. Zudem ist die Login-Prozedur vereinfacht worden. Das sind auf den ersten Blick unspektakuläre Massnahmen, doch sie zeigen Wirkung.

Ziel aller Anstrengungen muss es sein, dass die Stellensuchenden noch stärker von ihrem Informationsvorsprung profitieren als bisher. Gelingt uns dies in den kommenden Monaten, stellt die STMP für alle Beteiligten einen grossen Gewinn dar.

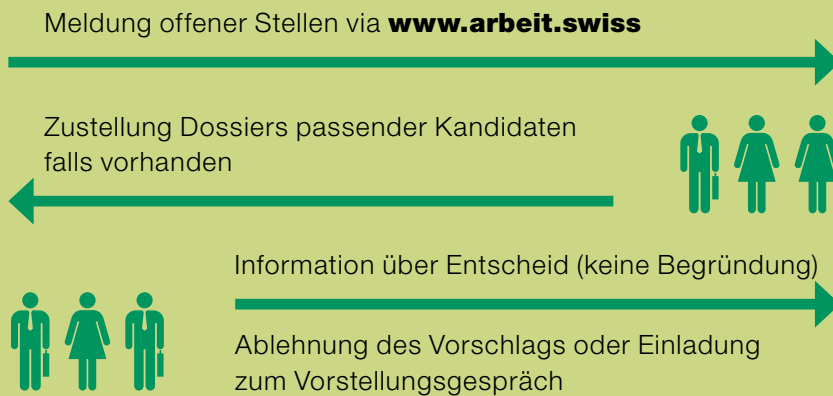
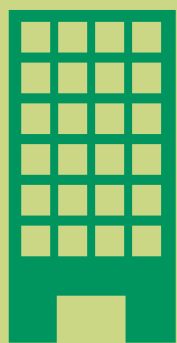
Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

UELI HÄCKI

Mit einer guten Dienstleistung für Arbeitgebende wollen wir erreichen, dass die Unternehmen nicht nur meldepflichtige sondern alle offenen Stellen auf unsern RAV melden.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

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 läuft es auf den RAV?

Den RAV kommt bei der Umsetzung der STMP eine entscheidende Rolle zu. Wie die Arbeiten vor Ort ablaufen und worauf es im Umsetzungsalltag ankommt, zeigt unser Erfahrungsbericht von der «Front».



Urs Greuter, Leiter RAV Sargans.

Seit Einführung der STMP werden die beim RAV registrierten stellensuchenden Personen als erste über freie Stellen in Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit informiert. Sie erhalten so einen Informations- und Bewerbungsvorsprung gegenüber den übrigen Mitbewerbern. Gleichzeitig bedienen die RAV die Arbeitgeber rasch mit passenden Kandidatendossiers von Bewerbern. Auch für

die RAV selber bzw. für die Mitarbeitenden hat die neue Regelung einige Anpassungen im Arbeitsalltag mit sich gebracht. Am offensichtlichsten zeigt sich dies bei der Entwicklung der Meldungen. Seit der Einführung der STMP am 1. Juli 2018 haben sich die Stellenmeldungen bei den einzelnen RAV im Kanton vervielfacht.

«Vertragsunterzeichnung
innert drei Stunden»

Stellenmeldungen einfach gemacht

Für die Arbeitgebenden erfolgt die Meldung einer offenen Stelle einfach und schnell über das Online-Portal arbeit.swiss. Nach der kostenlosen Registrierung können Unternehmen ihre Stellen im Internet selber verwalten und die Plattform als erstklassigen Publikationskanal auf der schweizweiten grössten Stellenplattform nutzen. Als zusätzlichen Mehrwert können Unternehmen dabei auch proaktiv mit potenziellen Kandidaten in Kontakt treten. In der Praxis hat sich dies grundsätzlich bewährt; einige Unternehmen nutzen die neuen Möglichkeiten aktiv.

Die Erfolgsfaktoren

Der Erfolg bei der Umsetzung der STMP steht und fällt in operativer Hinsicht mit der Datenqualität und den zur Verfügung stehenden Informatiktools. So stehen den Unternehmen bei der Suche nach möglichen Kandidaten neben den Berufsbezeichnungen auch aussagekräftige Informationen in Bezug auf die beruflichen Erfahrungen und Ausbildungen (berufliche Skills) zur Verfügung. Das macht die Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder einer neuen Mitarbeiterin letztlich einfacher und effizienter. Und genau darum geht es in letzter Konsequenz: Unternehmen sollen ihre künftigen Mitarbeitenden rasch und unkompliziert finden.

«Qualität statt Quantität»

Wie sieht die Praxis aus?

Bei Eingang der Stellenmeldung validiert die Stellenkoordination auf dem RAV die entsprechende Information innert 24 Stunden. Danach wird das Stellenangebot zur Vermittlung im Job-Room.ch freigegeben. Hier gleicht die Stellenkoordination das Angebot mit den in der RAV-Kundendatenbank zur Verfügung stehenden Angaben ab (Matching). Die resultierenden Treffer bzw. die Namen der entsprechenden Stellensuchenden werden im Rahmen des Vieraugen-Prinzips automatisch den zuständigen Personalberatenden zur Prüfung übermittelt. Verläuft dessen Prüfung erfolgreich, gibt der Personalberater die Dossiers frei und übermittelt sie als Kandidatenvorschläge des RAV zur Auswahl an das Unternehmen, das die Stelle gemeldet hat. Konkret erhalten die Firmen per Mail aussagekräftige Kandidatenprofile mit aktuellen Lebensläufen zugestellt. Nachdem die Unternehmen die RAV-Vorschläge geprüft haben, informieren sie die Stellenkoordination darüber, ob einer der Bewerbenden des RAV zum Vorstellungsgespräch eingeladen bzw. später auch eingestellt worden ist. Eine Stellenkoordination validiert und bewirtschaftet im Durchschnitt bis zu zehn Stellen

pro Tag. Dabei können nicht selten Erfolge verbucht werden. Unser bisheriges Highlight war eine Vertragsunterzeichnung zwischen Unternehmen und stellensuchender Person innert drei Stunden nach Eingang der Stellenmeldung.

RAV arbeiten schnell

Gemäss den geltenden Regeln sind die RAV gehalten, Unternehmen innert drei Tagen über potenzielle Kandidaten zu informieren. Die Praxis zeigt aber, dass die RAV im Kanton St.Gallen oftmals schneller sind als gefordert und den Firmen schon nach 24 Stunden erste Kandidatenvorschläge unterbreiten können. Unsere Erfahrung zeigt, dass die RAV im Kanton St.Gallen den meldenden Firmen im Durchschnitt zwei bis drei aus ihrer Sicht taugliche Dossiers auf eine offene Stelle vorschlagen können. Dabei steht die Qualität der Kandidatenvorschläge an Unternehmen vor der Quantität im Vordergrund.

+ URS GREUTER
Leiter RAV Sargans

www.arbeit.swiss
www.job-room.ch

Wer wir sind und was wir machen

Seit Anfang April 2019 leitet Michael Schweitzer die öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons St.Gallen. Im w+a nimmt er Stellung zu Meinungen, die in der Öffentlichkeit in Bezug auf die Arbeitslosenkasse kursieren.



Leitet neu die kantonale Arbeitslosenkasse: Michael Schweitzer.

In den rund 15 Jahren, in denen ich beruflich im Bereich der Arbeitslosenkassen tätig bin, begegne ich in Gesprächen immer wieder Aussagen zu unserer Arbeit, die zum Teil auf falschen Annahmen beruhen. Gerne möchte ich hier einige der «populärsten» Meinungen aufgreifen.

«Ihr gehört zum RAV, nicht wahr?»

Nein, die Arbeitslosenkasse und die RAV sind getrennte Einheiten: Die RAV unterstützen ihre Kundinnen und Kunden bei der Stellensuche, überprüfen in regelmässigen Beratungsgesprächen deren Arbeitsbemühungen und fördern die Arbeitsmarktfähigkeit über passende Unterstützungsangebote. Die Arbeitslosenkasse hingegen ist für den Bereich der Versicherungsleistungen zuständig, also für die Festlegung des Anspruchs und die Auszahlung von Taggeldern. Neben den öffentlichen Arbeitslosenkassen der Kantone gibt es auch private Kassen.

«Ihr braucht ewig für die Zahlung.»

Der Arbeitsmarkt wandelt sich stark (neue Vertragsformen, mehr Teilzeit- und Temporärarbeit etc.). Gleichzeitig nimmt die Regelungsdichte zu. Dadurch können Abklärungen tatsächlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Wir geben uns aber Mühe, alle Fälle speditiv zu bearbeiten. So haben im letzten halben Jahr über 50 Prozent aller Kunden die erste Zahlung im Monat ihrer Anmeldung oder in der ersten Woche des Folgemonats erhalten, was einen sehr guten Wert darstellt.

«Am Telefon wird man unanständig behandelt.»

Unsere Mitarbeitenden beantworten jeden Monat fast 5'000 Anfragen per Telefon und es ist unser Anspruch, alle Kunden freundlich und korrekt zu behandeln. Arbeitslosigkeit ist für die Betroffenen belastend. Im Spannungsfeld

zwischen gesetzlichen Anforderungen und Existenzängsten kann es vorkommen, dass einzelne Auskünfte missverständlich sind bzw. falsch wahrgenommen werden.

«Formulare sind in Papierform einzureichen – das ist unzeitgemäss.»

Das stimmt in doppelter Hinsicht. Obwohl wir seit zehn Jahren elektronische Dossiers führen, laufen unsere Geschäftsprozesse auf Kundenseite noch immer brieflich. Der Bund arbeitet daran, den Kunden online den Datentransfer und die Einsicht in Kundendaten zu ermöglichen. Auf Seiten der RAV beginnt die Pilotphase Ende dieses Jahres, bei den Kassen ist die Einführung auf das Jahr 2021 geplant. Selbstverständlich dürfen sauber eingescannte PDFs per Mail bei uns eingereicht werden.

+ MICHAEL SCHWEITZER
Leiter kantonale Arbeitslosenkasse

Entwicklung in den Regionen möglich machen

Die neue Regionalpolitik (NRP) des Bundes leistet einen wertvollen Beitrag an die regionalwirtschaftliche Entwicklung in den Kantonen. St. Gallen hat diesen Sommer sein neues Umsetzungsprogramm für die Jahre 2020 bis 2023 auf den Weg gebracht.



Samuel Mösle, Teamleiter Standortförderung.

Seit dem 1. Januar 2008 fördern der Bund und die Kantone gemeinsam die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und den Aufbau bzw. den Erhalt von Arbeitsplätzen in den Regionen mit dem Ziel, vorhandene Unterschiede in der Wirtschaftskraft auszugleichen. Für St. Gallen ist das Instrument besonders interessant: Der Kanton ist wirtschaftlich ausgesprochen heterogen aufgestellt und umfasst von stark industrialisierten, hoch innovativen Industriestandorten

bis hin zu ländlichen Regionen mit tieferem Wertschöpfungsbeitrag praktisch das ganze Spektrum an Möglichkeiten. Im ländlichen Raum ist meist der Tourismus ein bedeutsamer Arbeitgeber, nicht selten stellt er die Haupteinnahmequelle dar. Das neue NRP-Umsetzungsprogramm des Kantons St. Gallen, das diesen Sommer beim Bund eingereicht wurde, trägt dieser Ausgangslage Rechnung. Zu gleichen Teilen von Kanton und Bund finanziert

«Leistungsträger können Anträge einreichen.»

werden durch die NRP verschiedene Projekte, Initiativen und Investitionen ermöglicht, welche zu einer Angleichung der Wirtschaftskraft in den St. Galler Regionen führen. Die Unterstützungen erfolgen dabei in Form von Anschubfinanzierungen über einen Zeitraum von zwei bis vier Jahren. Um von Fördergeldern profitieren zu können, müssen die Projekte und Initiativen einen innovativen und überbetrieblichen Charakter aufweisen und sich am Export von Dienstleistungen oder Produkten orientieren.

Wertschöpfungssysteme Industrie und Tourismus

Das neue St. Galler NRP-Umsetzungsprogramm definiert zwei thematische Schwerpunkte (Wertschöpfungssysteme), die wiederum verschiedene Teilziele verfolgen. Diese orientieren sich an den bestehenden kantonalen Gesetzen, der Strategie «Wirtschaftsstandort 2025» der Regierung sowie am laufenden Standortförderungsprogramm, das der Kantonsrat jüngst verabschiedet hat. Da ist zum einen das Wertschöpfungssystem Tourismus, das die Anschubfinanzierung von touristischen Angeboten sowie Erlebnissen ermöglicht und dabei planerische Massnahmen in der

«Vielzahl von Anspruchsgruppen»

räumlichen und thematischen Entwicklung von Tourismusregionen unterstützt.

Das Wertschöpfungssystem Industrie zum anderen richtet sich an eine Vielzahl von Anspruchsgruppen und umfasst entsprechend zahlreiche Instrumente. Diese reichen von innovationsbegleitenden und -fördernden Massnahmen für KMU über Angebote für Start-ups und Gründungsinteressierte bis zur Entwicklung von Arealen für wirtschaftliche Schwerpunktgebiete und strategische Arbeitsplatzstandorte sowie Prozesse der Innenentwicklung. Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Ostschweiz als Arbeits- und Wohnstandort, die Ausschöpfung von Arbeits- und Fachkräftepotenzialen sowie die Unterstützung von Netzwerkstrukturen zwischen Branchenorganisationen im In- und Ausland runden den Leistungskatalog des zweiten Wertschöpfungssystems ab.

Fokusthema Digitalisierung und Projekteingabe

Die beiden Wertschöpfungssysteme überspannend werden Bestrebungen zum verstärkten Einbezug der Digitalisierung in einer Grosszahl der zu unterstützenden Projekte verfolgt. Die digitale Transformation durchdringt dabei alle Branchen und Institutionen und es gilt, diese Entwicklung im Rahmen zukunftsgerichteter Projekte und Initiativen miteinzubeziehen.

Leistungsträger oder Initianten können Projektanträge und Initiativen während der gesamten Dauer des Umsetzungsprogrammes 2020 bis 2023 einreichen. Anlaufstellen sind hierbei die Standortförderung im Amt für Wirtschaft und Arbeit (www.standort.sg.ch) sowie, für touristische Aufbauprojekte, der Tourismusrat St. Gallen (www.tourismusrat-stgallen.ch).

+ SAMUEL MÖSLE
Teamleiter Standortförderung

Digitale Kompetenzen fördern und Potenzial entfalten

Diverse Kennzahlen belegen die hervorragende Innovationskraft der Schweiz. Zudem setzen viele in unserer Region ansässige Unternehmen in ihrem Kerngeschäft weltweit Massstäbe und sind bestens vernetzt – optimale Voraussetzungen, um die digitale Transformation zur Erschliessung neuer Geschäftsfelder zu nutzen.



Daniel Müller leitet die Standortförderung des Kantons St.Gallen.

Bahnbrechende Innovationen verändern ganze Branchen. Um einzelne Produkte werden massgeschneiderte, neue Softwarelösungen entwickelt und Gesamtlösungen verkauft. Geschäftsmodelle werden neu gedacht, wobei meistens neuste Informatikkenntnisse gefragt sind. Diese Transformation aktiv mitzugestalten bedingt die Verfügbarkeit von Fachkräften mit den richtigen Kompetenzen. Die Ostschweiz ist diesbezüglich interessant, da sich viele zukunftsorientierte Initiativen etabliert haben bzw. auf einem guten Weg sind. Drei bestehende

Modelle werden nachfolgend kurz vorgestellt. Zudem leistet auch der Kanton St.Gallen selbst Bedeutendes: Im Bereich der Nachwuchsförderung will er im Rahmen der IT-Bildungsoffensive den herrschenden Fachkräftemangel im Informatikbereich bekämpfen und damit den Wirtschaftsstandort fördern. Zudem helfen die Fachhochschulen sowie die Universität St.Gallen und weitere Forschungs- und Bildungsinstitutionen mit dem Ausbau von Informatiklehrgängen mit, noch vorhandene Lücken zu schliessen.

«Viele Initiativen haben sich etabliert.»

«St.Gallen ist für digitale Gründer attraktiv.»

Kompetenzen zusammenbringen

Die Initiative «IT rockt!» bzw. der Verein IT St.Gallen ist ein Zusammenschluss von Ostschweizer IT-Unternehmen sowie von Bildungs- und Netzwerkpartnern. Auch er hat sich zum Ziel gesetzt, dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken und seine Mitglieder auf dem Weg zur Digitalisierung zu unterstützen. Der Vision eines branchenübergreifenden Digital-Clusters mit überregionaler Ausstrahlung kommen die Beteiligten immer näher: So beschäftigen in der Ostschweiz zurzeit knapp 2'000 IT-Unternehmen bereits rund 20'000 Personen, was die Region zu einem der attraktivsten Schweizer Standorte für die Branche macht. Das Vorhandensein dieser Kompetenz in der Ostschweiz kommt allen zugute: Dienstleistungsunternehmen genauso wie produzierenden Betrieben, traditionellen wie jungen Firmen.

Ein weiterer Beleg dafür, wie aktiv sich die Branche entwickelt, ist der jährlich in St.Gallen stattfindende START Summit. Das eigentliche Gipfeltreffen der Gründerszene lockt jeweils rund 3'000 Gründer, Investoren, Studierende und Fachleute aus der Unternehmer- und Techwelt aus ganz Europa in die Olma-Hallen. Der START Summit hat sich damit in den letzten Jahren zu Europas führender studentisch organisierter Konferenz für Entrepreneurship und Technologie entwickelt. Zur Diskussion stehen neue Geschäftsmodelle, die mit künstlicher Intelligenz, dem Internet der Dinge, virtueller Realität und Blockchain-Lösungen entstehen. Und schliesslich soll mit dem «Startfeld» als dritte der hier erwähnten Initiativen der Nährboden für Jungunternehmer gelegt werden. Das Netzwerk für Innovationen und Start-ups rund um den Säntis unterstützt ambitionierte Gründerinnen und Gründer sowie etablierte KMU in allen Phasen der Innovation.

Innovationspark Ost macht St.Galler Stärken international sichtbar

Mit der Bewerbung des «Innovationsparks Ost» um Aufnahme als Standortträger von Switzerland Innovation soll die Ostschweiz neu auch in diesem Netzwerk vertreten sein. Zu den Themen der laufenden Bewerbung gehört auch die praktische Anwendung von Digitalisierung. Kooperation darf dabei durchaus grossräumig und über Grenzen hinausgedacht werden, immer mit dem Ziel, Wirtschaft und Wissenschaft zu vernetzen und so den Standort für Firmenansiedlungen und Forschungsinvestitionen attraktiver zu machen. Schliesslich helfen attraktive Arbeitsplätze mit, den «Brain-Drain» zu reduzieren und zusätzliche gut ausgebildete Fachkräfte für den Wirtschaftsstandort Ostschweiz zu gewinnen.

+ DANIEL MÜLLER
Leiter Standortförderung

www.standort.sg.ch

Vorhandene Stärken gezielt ausbauen

Das Thema «Klang» zieht Touristen, Kulturinteressierte und Freizeitgäste ins Toggenburg und gewinnt als touristisches Alleinstellungsmerkmal immer mehr an Bedeutung. Im Tourismusentwicklungskonzept «Klang Toggenburg» wird der Klang mit den weiteren Stärken des Toggenburgs, nämlich der intakten Natur, dem Wald und der kulinarischen Vielfalt, für die Gäste in Szene gesetzt.



Markus Schmid (links) und Thomas Keller «testen» eine der Klanginstallationen am Schwendisee ob Wildhaus.

Räumliche Tourismusentwicklungskonzepte (TEK) sind ein Zukunftsbild für die Entwicklung des Tourismus in einer bestimmten Region. Dabei entwickelt das AWA in einer ersten Phase gemeinsam mit den touristischen Akteuren vor Ort und den betroffenen Gemeinden eine Vision. Diese beschreibt ein oder mehrere Alleinstellungsmerkmale für die Region, entlang welcher die künftigen Erlebnisangebote und touristischen Infrastrukturen geplant und entwickelt werden sollen. Die einzelnen Ideen werden in einer zweiten Phase auf ihre raumplanerische Umsetzbarkeit hin geprüft. Auf dieser Grund-

lage fliessen die Projekte des TEK in die Richtpläne des Kantons und der Gemeinden ein und erhöhen die Planungssicherheit für Entwickler und Investoren. Dies schafft eine optimale Grundlage für die konkrete Entwicklung der einzelnen Angebote. Projektinitianten können in ihrem Vorhaben unterstützt werden und unabhängig von der Grösse des Projekts von den Vorabklärungen und der Visionierung profitieren. Die Impulse der öffentlichen Hand helfen, dass privat finanzierte Projekte realisiert und touristische Angebote vielfältig und attraktiv weiter ausgebaut werden können.

Eine gemeinsame touristische Vision fürs Toggenburg

Im konkreten Fall des TEK «Klang Toggenburg» hat das AWA Anfang 2019 den gemeinsamen Prozess initiiert. Zusammen mit den politischen Gemeinden, der Tourismusdestination und einigen bedeutenden Leistungsträgern wurden die ersten Weichen für die zukünftige Entwicklung gestellt, indem, unterstützt durch das Kreativbüro Steiner Sarnen Schweiz, visionäre Ideen für das Toggenburg erarbeitet wurden. Das TEK umfasst dabei räumlich das obere Toggenburg mit den Gemeinden Wildhaus-Alt St. Johann und Nesslau sowie die beiden «Satellitenstandorten» Lichtensteig und Mogelsberg. Ziel ist, künftigen Gästen eine qualitativ hochwertige Auswahl an touristischen Erlebnissen und Übernachtungsmöglichkeiten im Toggenburg zu bieten. Angesprochen werden soll dabei ein vielschichtiges Publikum, welches das Toggenburg als Ganzjahresdestination für sich entdecken soll. Zu diesem Zweck wird das Alleinstellungsmerkmal «Klang» um weitere authentische Aspekte des Toggenburg ergänzt, so dass die bestehenden Stärken aufgegriffen und gebündelt werden. Da trumpft beispielsweise die Wolzenalp mit einer aussergewöhnlich intakten und lebendigen Natur auf, welche touristisch in Wert gesetzt werden kann. Auch Lichtensteig hat mit einer umfassenden kulinarischen Vielfalt viel zu bieten. Genauso sollen

«Toggenburg als Ganzjahresdestination»

die touristischen Angebote in Mogelsberg, beispielsweise der Baumwipfelpfad, mit dem Thema Klang verknüpft werden. Das Herz des Klangs ist und bleibt die Gegend um den Schwendisee in Wildhaus, wo es bereits heute viele entsprechende Angebote gibt und wo ab dem Jahr 2023 das Klanghaus für zusätzlichen Schub für die touristische und kulturelle Entwicklung geben wird. Das Toggenburg steht touristisch vor einer spannenden und intensiven Entwicklung. Dabei gilt es, vorhandene Stärken auszubauen und diese für mögliche Zielpublika zur Geltung zu bringen.

Die Projektgruppe TEK «Klang Toggenburg» wird in den nächsten Monaten die ersten visionären Ideen einem Machbarkeitstest unterziehen sowie eine erste raumplanerische Prüfung durchführen. Eine Kommunikation konkreter Ergebnisse ist somit im nächsten Jahr zu erwarten.

+ MARKUS SCHMID
Projektleiter Standortförderung

+ THOMAS KELLER
Projektleiter Standortförderung

Die wichtigsten Fakten zum neuen Meldeverfahren

Seit dem 1. Januar 2019 gilt in der Schweiz das neue Meldeverfahren für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge. Dieses soll die rasche Integration der Betroffenen in den Schweizer Arbeitsmarkt fördern.



Claudia Ruf Bopp, Leiterin Hauptabteilung Arbeitsbedingungen.

Die Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird seit Anfang Jahr durch positive Anreize verstärkt. Konkret erhalten anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt. Für diese Gruppe von Arbeitnehmenden hatten Arbeitgeber früher eine gebührenpflichtige Arbeitsbewilligung zu beantragen, die vor dem Stellenantritt vorliegen musste. Neu gilt die unbürokratische, gebührenfreie Meldepflicht. In den ersten zehn Monaten seit der Einführung der Meldepflicht sind über 3'000 Meldungen beim AWA eingegangen und bearbeitet worden.

So läuft die Meldung ab

Neu haben vorläufig Aufgenommene sowie anerkannte Flüchtlinge im Allgemeinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt und können in allen Wirtschaftszweigen arbeiten. Die erforderliche Meldung erfolgt durch den Arbeitgeber im Voraus mit Hilfe des Meldeformulars, das auf der Website des AWA (Pfad Arbeitgebende; Meldeverfahren) aufgeschaltet ist und per Mail beim kantonalen Migrationsamt eingereicht werden muss. Der Arbeitgeber muss unter anderem bestätigen, dass die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Dies wird anschliessend vom AWA kontrolliert. Der bran-

«Über 3'000 Meldungen in zehn Monaten»

chenübliche Lohn kann mithilfe des nationalen Lohnrechners, der vom Staatssekretariat für Migration zur Verfügung gestellt wird, ermittelt werden. Bei Branchen, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, gilt der darin festgelegte Mindestlohn.

Einen Sonderfall stellen Anstellungen mit besonderen Bedingungen dar (z.B. bei Berufsintegrations-einsätzen). Hier wird in der Regel ein Beschäftigungsvertrag abgeschlossen. Darin werden die Ausnahmen zu den orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen festgehalten. Die Beschäftigung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in Beschäftigungsprogrammen, gemeinnützigen Einsätzen, Arbeitsintegrationsprogrammen usw. bleibt weiterhin möglich.

In jedem Fall ist auch das Ende einer Erwerbstätigkeit zu melden. Bei einem Stellenwechsel meldet der erste Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Zweite danach die Aufnahme der neuen Tätigkeit.

Bedeutung von Ausweisen

Beim Ausweis F für vorläufig Aufgenommene handelt es sich nicht um eine Aufenthaltsbewilligung, sondern um die Bestätigung, dass eine Ausschaffung der betreffenden Person in ihr Herkunftsland aus rechtlichen Gründen nicht durchführbar ist. Bei der vorläufigen Aufnahme handelt es sich um eine Ersatzmassnahme, die anstelle einer Ausschaffung getroffen wird. Der F-Ausweis wird jeweils für die Dauer eines Jahres ausgestellt und wird nach einer Prüfung durch das Staatssekretariat für Migration allenfalls verlängert. Nach fünf Jahren kann eine Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) beantragt werden.

Auch die Aufenthaltsbewilligung B für anerkannte Flüchtlinge ist auf ein Jahr befristet. Diese wird aber in der Regel verlängert, sofern die Gründe für die Flüchtlingsanerkennung fortbestehen. Nach bereits fünf Jahren kann bei erfolgreicher Integration ein Gesuch um Erteilung der Niederlassungsbewilligung (C) gestellt werden.

Für wen die Regel nicht gilt

Das Meldeverfahren gilt jedoch nicht für alle Gruppen von Flüchtlingen: So benötigen Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen sowie Schutzbedürftige und Asylsuchende (Status N) nach wie vor eine Bewilligung, um arbeiten zu können. Und auch gemeinnützige Arbeitseinsätze und wirtschaftlich orientierte Kurzarbeitseinsätze bleiben für diese Personengruppe bewilligungspflichtig. Hier gilt ausserdem der Inländervorrang: Die betroffenen Personen erhalten nur dann eine Arbeitserlaubnis, wenn vom Arbeitgeber nachgewiesen wird, dass für die spezifische Tätigkeit keine geeigneten inländischen oder europäischen (EU/EFTA-)Arbeitskräfte rekrutiert werden konnten.

+ CLAUDIA RUF BOPP
Leiterin Hauptabteilung
Arbeitsbedingungen

www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitgebende

Anstellung von Kadermitarbeitenden aus Drittstaaten

Damit Drittstaatsangehörige zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen werden können, muss eine ganze Reihe von Bedingungen erfüllt sein. Bei Kaderangestellten von internationalen Unternehmen sieht das Recht indes ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren vor.



Für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt prüfen die zuständigen Arbeitsmarktbehörden in erster Linie das gesamtwirtschaftliche Interesse nach Art. 18 und Art. 19 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG). Dabei werden insbesondere die jeweilige Arbeitmarktsituation, die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und die Integrationsfähigkeit der Ausländerinnen und Ausländer berücksichtigt. Das gesamtwirtschaftliche Interesse ist vom gesuchstellenden Arbeitgeber detailliert zu begründen und zu belegen.

Kadertransfers als Spezialfall

Es kommt allerdings immer wieder vor, dass ein Schweizer Unternehmen mit Mutterhaus, Zweigniederlassung oder einer Tochtergesellschaft im Ausland einen ihrer Kaderangestellten, der nicht Bürger eines EU- oder EFTA-Staates ist, für eine gewisse Zeit in leitender Funktion in der Schweiz beschäftigen will. Im Fachjargon spricht man in diesen Fällen von Kadertransfers. Das Schweizer Recht sieht hier ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren vor. Dieses kommt zum Tragen, wenn die

betreffende Person zuvor schon mindestens ein Jahr im entsprechenden Konzern tätig gewesen ist. Kadertransfers können vorübergehend oder auf Dauer angelegt sein. So oder so besteht hier kein Vorrang der inländischen Arbeitnehmenden nach Art. 21 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG). Erfüllt sein muss jedoch eine ganze Reihe anderer Kriterien, etwa die Einhaltung geltender Kontingentshöchstzahlen. Der Bereich Personalverleih aus dem Ausland ist vom beschriebenen Verfahren übrigens ausgeschlossen.

Wer profitiert?

Das vereinfachte Verfahren beschränkt sich generell auf Führungskräfte, Kadermitarbeitende und hoch qualifizierte Fachleute aus Wirtschaft und Forschung in international tätigen Unternehmen oder Forschungsinstituten (Art. 23 AIG). Um für den Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen zu werden, müssen die fraglichen Kaderangehörigen (nach internationaler Definition: executive function) in ihren Firmen über weitreichende betriebliche Verantwortung und entsprechende Handlungskompetenzen verfügen. Bei den Forschungsmitarbeitenden muss es sich um hoch qualifizierte, in der wissenschaftlichen Forschung tätige Mitarbeitende (welche den Forschungsstandort bereichern) handeln.

«Behörden prüfen gesamtwirtschaftliches Interesse»

+ CLAUDIA RUF BOPP
Leiterin Hauptabteilung
Arbeitsbedingungen

Thomas Oegerli, wissenschaftlicher Mitarbeiter Statistik

Die Fachstelle für Statistik (FfS) ist das Kompetenzzentrum für statistische Fragen in der St. Galler Kantonsverwaltung. Thomas Oegerli befasst sich als wissenschaftlicher Mitarbeiter seit 2003 schwergewichtig mit Fragen des Arbeitsmarkts. Hauptabnehmer seiner Produkte ist das AWA.



Mann der Zahlen: Thomas Oegerli.

Weit über die Hälfte aller Personen, die in der Stadt St. Gallen arbeiten, pendeln von ausserhalb zu ihrem Arbeitsort. Somit gehöre ich als sogenannter Binnenpendler zu einer privilegierten Minderheit. Mein Arbeitstag beginnt je nach Wetter mit einer Velofahrt, einem Fussmarsch oder, seltener, mit einer kurzen Busfahrt. Wie man es von einem Statistikprofi nicht anders erwartet, hat mich bereits mein Arbeitsweg zu statistischen Überlegungen inspiriert. Statistische Informationen begleiten uns alle, und beeinflussen, oft unbemerkt, private und berufliche Entscheidungen. Für eine moderne Staatsverwaltung gehören sie zum unverzichtbaren Handwerkszeug.

Mein Arbeitsweg führt mich an die Davidstrasse 35, wo die Fachstelle mit zehn Mitarbeitenden angesiedelt ist. Dort bin ich seit mehr als 15 Jahren als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig und zwar in einem 100-Prozent-Pensum. Damit gehöre ich zur überwiegenden Mehrheit der erwerbstätigen Männer. Teilzeitarbeit ist auch an der FfS möglich und wird auch praktiziert, so auch von ihrem Leiter, Theo Hutter.

Fokus auf den Arbeitsmarkt

Mein hauptsächliches Fachgebiet ist der Arbeitsmarkt, ein vielseitiger und hochaktueller Themenbereich. Das AWA, mit dem die FfS eine Leistungsvereinbarung



Fachlicher Austausch mit Esther Gerber.

abgeschlossen hat, ist ein dankbarer Abnehmer meiner Produkte und Dienstleistungen. Meine Arbeit umfasst den Bezug und die Aufbereitung der Rohdaten, die Analyse derselben und schliesslich die Publikation der Ergebnisse. Es braucht einige Schritte, bis aus Rohdaten ein Produkt entsteht, das interpretiert und mit dem gearbeitet werden kann. Meine wichtigste Quelle ist die AVAM-Datenbank, das zentrale Arbeitsinstrument der RAV. Das AVAM (Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik) wird vom Seco betrieben. Es enthält eine Fülle von Informationen rund um das Thema

Arbeitslosigkeit, darunter auch persönliche Angaben zu den Stellensuchenden. Daraus erzeugte statistische Informationen dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen. Dazu verpflichtet das kantonale Statistikgesetz. Zudem hat die Fachstelle für Statistik die Charta der öffentlichen Statistik der Schweiz unterzeichnet, welche dem Datenschutz höchste Priorität einräumt. Alle Mitarbeitenden der Fachstelle für Statistik haben eine berufsethische Grundsatzerklärung unterzeichnet, in der sie sich persönlich zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichten.

Beliebte Unterbrechungen

Nach all diesen doch eher schwerwiegenden Überlegungen ist es Zeit für eine Kaffeepause. In der Regel machen wir diese gemeinsam. Zwischen den Mitarbeitenden der Fachstelle herrscht eine lockere und freundliche Atmosphäre. Wir pflegen aber auch rege den fachlichen Austausch, in wöchentlichen Teambesprechungen und im persönlichen Gespräch. Anschliessend geht es an die Aufbereitung der Daten, um sie für Auswertungen nutzbar zu machen. Dieser eher technische Teil der Arbeit wird durch programmierte Abläufe unterstützt. Diese zu erstellen nimmt viel Zeit in Anspruch. Wenn sie aber einmal sauber durchlaufen, geht vieles auf Knopfdruck. Erst nach diesem Schritt können aus Daten sogenannte Kennzahlen werden. Was aber ist eine Kennzahl? Dazu kann ich mich nicht sofort äussern, denn wie so oft wird die Arbeit im Laufe des Tages unterbrochen durch einen Telefonanruf. Ein Radiosender will wissen, warum die Zahl der Stellensuchenden im Sarganserland zurückgegangen, im Wahlkreis Wil aber angestiegen

«Eine moderne Staatsverwaltung braucht statistisches Wissen.»

ist. Es hätte auch ein RAV-Leiter sein können, der eine Zusammenkunft mit den Gemeindepräsidenten seiner Region organisiert und an der er über den Zustand des Arbeitsmarkts seiner Region referieren will. Dazu braucht er natürlich Statistiken. Die Amtsleitung des AWA will wissen, wie es um die Auslastung eines Kurses für Arbeitslose steht. Ein anderes Beispiel ist die Mittelschülerin,

die eine Maturaarbeit zum Thema Jugendarbeitslosigkeit plant und vorschlägt, ihr einfach einmal «zu schicken, was es zu dem Thema gibt». In solchen Fällen ist es oft nötig, im persönlichen Gespräch die Fragestellung einzugrenzen, nicht ohne allerdings der Schülerin meine Anerkennung dafür auszusprechen, dass sie ihre Arbeit statistisch unterfüttern will.



Was sind Kennzahlen?

Inzwischen ist es Mittag geworden. Die Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort erlaubt es mir manchmal, den Mittag zu Hause zu verbringen. Diese Abwechslung schätze ich sehr. Einmal wöchentlich nutze ich die Mittagspause für eine Stunde Power-Yoga. Denn trotz Stehpult spielt sich mein Arbeitstag eher bewegungsarm hauptsächlich vor dem Computer ab. Da können ein paar Körperübungen nicht schaden. Nach dem Mittagessen habe ich endlich Zeit, mir Gedanken zu machen, was denn nun eigentlich eine Kennzahl ist. Ihr Hauptmerkmal ist der Zusammenhang, den sie zur gesellschaftlichen Realität herstellt. Dass es Ende August 2019 im Wahlkreis Werdenberg 633 Stellensuchende gab, ist für sich gesehen nicht besonders interessant. Erst wenn man weiss, wie gross der Anteil Stellensuchender an den Erwerbspersonen ist, also an allen Personen, die eine Arbeit haben oder eine suchen, lässt sich die Stellensuchendenquote berechnen. Und diese Zahl wiederum erlaubt Vergleiche zu anderen Regionen des Kantons oder der ganzen Schweiz. Eine weitere Kennzahl ist die Veränderungsrate. Warum aber genau die Zahl der Stellensuchenden im Sarganserland gesunken und im Wahlkreis Wil angestiegen ist, lässt sich oft nur beantworten, wenn man zusätzliches Wissen heranzieht, zum Beispiel über die Branchenstruktur, über konjunkturelle Entwicklungen oder saisonbedingte Eigenheiten des Arbeitsmarkts.

Herzstück Publikation

Damit bin ich beim Herzstück meiner Tätigkeit angelangt: der Publikation des statistischen Wissens. Nur noch ganz selten geschieht diese auf Papier. Einmal jährlich gibt die Fachstelle für Statistik das Taschenbüchlein «Kopf und Zahl» heraus, das grundlegende statistische Informationen zu allen gesellschaftlich bedeutsamen Themenbereichen enthält. Ebenfalls auf Papier erscheinen die Berichte der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich, wo ich seit einigen Jahren als Mitglied der Projektteams mitar-

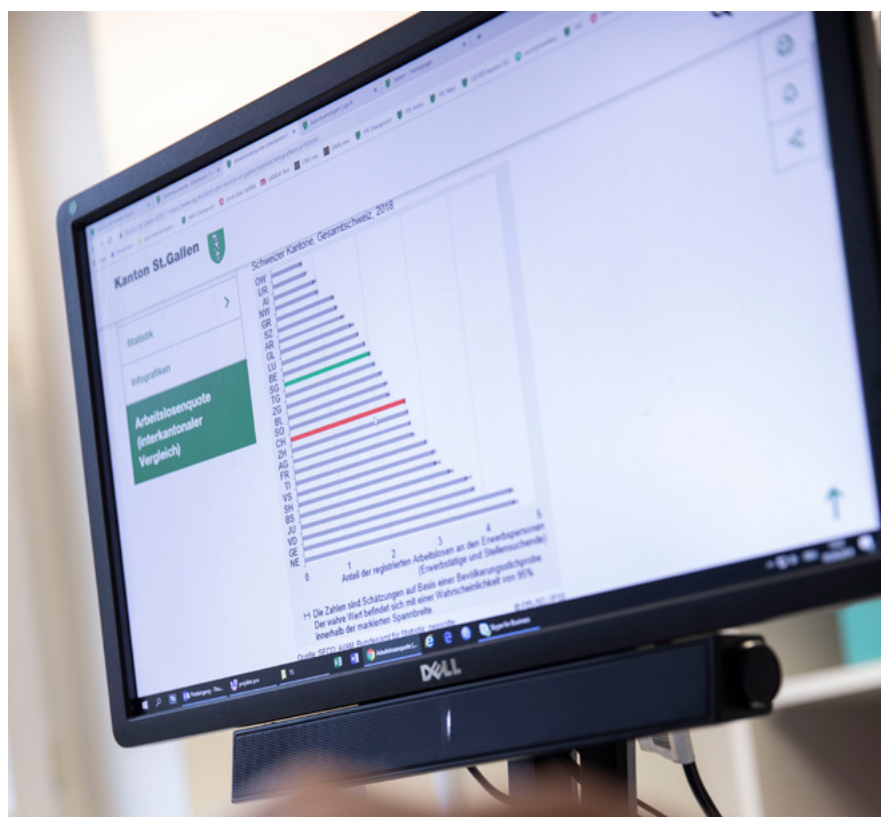
beite. Nur noch in ganz kleiner Auflage erscheinen die Analysen, die die Fachstelle mehrmals jährlich in der Reihe «Statistik aktuell» herausgibt. Die Mehrzahl der Publikationen erscheint online auf dem kantonalen Statistikportal. Ein wichtiges Produkt sind die Infografiken, mit denen statistische Kennzahlen grafisch dargestellt und kommentiert werden und ihre Berechnungsweise erklärt wird. Die Publikationen im Auftrag des Amtes für Wirtschaft und Arbeit lege ich auf dem intern zugänglichen AWA-Portal ab. Allen, die statistisches Wissen vertieft nutzen wollen, stellen wir Werk-

zeuge zur Verfügung, um Kennzahlen selbständig zusammenzustellen. Das ist einerseits die Statistikdatenbank STADA, mit der verschiedene Merkmale miteinander kombiniert werden können, zum Beispiel Altersklassen und Berufsgruppen von Stellensuchenden. Zum anderen ist es das Online-Tool STADA2, das es erlaubt, von uns berechnete Kennzahlen auf der Ebene der Gesamtschweiz bis hinunter zur einzelnen St.Galler Gemeinde in verschiedenen Darstellungsformen anzuzeigen, als Liniengrafik, auf Landkarten oder in Tabellen. Beide Werkzeuge sind über www.sg.ch/ueber-den-kanton-st-gallen/statistik/statistikdatenbanken.html erreichbar.

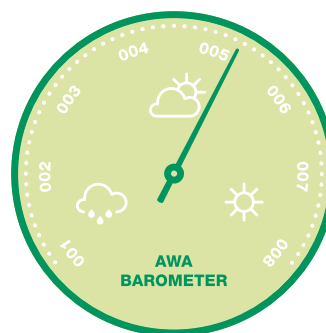
Was meine Arbeit, neben dem Erstellen und Publizieren statistischer Kennzahlen, so befriedigend macht, ist einerseits das tolle Team der Fachstelle für Statistik. Zum anderen ist es aber auch die Gewissheit, dass mit den Kennzahlen, die ich zur Verfügung stelle, tatsächlich gearbeitet wird und dass sie mithelfen, strategische Entscheide informiert und auf der Basis von echten Fakten zu fällen.

+ THOMAS OEGERLI
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

www.statistik.sg.ch







Innovationspark

In der letzten Ausgabe des «w+a» haben wir ausführlich über die St.Galler Bewerbung für den Innovationspark Ost berichtet. In der Zwischenzeit ist das Dossier bei der Stiftung Switzerland Innovation zur Vorprüfung eingereicht worden. Mit den Ergebnissen der Vorprüfung darf im Verlauf des Frühjahrs 2020 gerechnet werden. Auf der übersichtlich und frisch gestalteten Website innovationspark-ost.ch können sich Interessierte in der Zwischenzeit über das laufende Projekt informieren. Ebenso finden sich hier konkrete Beispiele dafür, wie die in die Bewerbung involvierten Institutionen schon heute in den Bereichen Gesundheitstechnik, Digitalisierung und MEM-Industrie forschen.

Mit dem Newsletter zum Projekt Innovationspark Ost sind Sie immer auf dem neusten Stand und erhalten aktuelle Informationen aus erster Hand.

www.innovationspark-ost.ch/newsletter

Anregung umgesetzt

«Warum nur verschickt ihr eurer Heft in Plastikfolie eingeschweisst? Ist das wirklich nötig?» Mit diesen Fragen war unser Leser Peter Rohner Anfang Juli an die Redaktion des «w+a» gelangt. Und wir geben es gerne zu: Er hat damit unser Problembewusstsein geschärft. Schätzungen zufolge könnten schweizweit allein für Zeitschriften pro Jahr rund 300 Tonnen Plastikfolien gespart werden. Auch wenn unser zweimal pro Jahr erscheinendes Magazin mit seiner Auflage von 6'800 Exemplaren angesichts dieser Zahlen kaum ins Gewicht fällt, haben wir uns entschieden, unseren bescheidenen Beitrag zu einem besseren Umweltschutz zu leisten. Daher verzichten wir ab sofort auf eine gesonderte Verpackung unserer Publikation.

Es ist unser Anspruch, unser Magazin an den Bedürfnissen der Leserschaft auszurichten und uns laufend zu verbessern. Haben auch Sie Anregungen oder Kritik an uns? Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/publikationen.html

AWA-Barometer

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich im Frühjahr und Sommer etwas abgeschwächt. Ende September 2019 lag die Zahl der Stellensuchenden erstmals seit drei Jahren wieder über dem Vorjahresniveau, wenn auch auf einem nach wie vor tiefen Stand. Auch die Voranmeldungen zur Kurzarbeit und die Meldungen zu Massenentlassungen zeigen eine aufsteigende Tendenz. Die industriellen und gewerblichen Baugesuche sowie die Zahl der Meldepflichtigen bewegen sich auf dem Stand des Vorjahrs, während die Bewilligungen für Drittstaatsangehörige eher etwas rückläufig sind.

Vor diesem Hintergrund kann in den kommenden sechs Monaten mit einer insgesamt ansprechenden Entwicklung der konjunkturellen Lage gerechnet werden. In mittlerer Frist kann eine gewisse Abkühlung nicht ausgeschlossen werden. Im Frühjahr 2020 wird eine Neubeurteilung vorgenommen.

www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/publikationen.html

Abschied von zwei prägenden Persönlichkeiten



Walter Abderhalden



Fred Reutlinger

Verabschiedungen von verdienten Mitarbeitenden sind in einem Betrieb wie dem AWA mit seiner Grösse ein wiederkehrendes, wenngleich nie alltägliches Ereignis. Dass jedoch gleich zwei verdiente und über ihren engeren Wirkungskreis hinaus bekannte Kollegen ihren verdienten Ruhestand antreten, ist in jeder Hinsicht etwas Spezielles.

Mit Fred Reutlinger und Walter Abderhalden verliert das AWA in den kommenden Wochen zwei seiner «Urgesteine». Fred Reutlingers Dienstantritt im Range eines volkswirtschaftlichen Beamten der Abteilung Verkehr und Fremdenverkehr datiert auf den 1. April 1990. Im Dezember zuvor wurde er noch von der Regierung in seine Funktion gewählt – ein Beleg dafür, wie sich die Arbeitsverhältnisse

beim Kanton gewandelt haben. Seine weiteren beruflichen Stationen im Volkswirtschaftsdepartement führten Fred Reutlinger ins Amt für öffentlichen Verkehr und schliesslich ins AWA, wo er zwischen 1999 und 2013 als Leiter der Fachstelle Tourismus wirkte. Sein profundes und breites Fachwissen floss seither in zahllose Reden ein, die er im Auftrag der einzelnen Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements verfasste. Daneben war Fred Reutlinger zuletzt innerhalb der Hauptabteilung Support des AWA für den Vollzug des Gewerberechts im Kanton zuständig.

Walter Abderhalden verkörpert die Entstehungsgeschichte des heutigen AWA wie kaum ein Zweiter. Er stiess Anfang 1998 als Abteilungsleiter RAV/LAM zum damaligen Amt für Arbeit. In dieser

Funktion wirkte er quasi als rechte Hand seiner Amtsleiter Jakob Göldi bzw. später Johannes Rutz. Im Zuge der Fusion mit dem Amt für Wirtschaft auf den 1. Juli 2012 übernahm Walter Abderhalden die Leitung der Hauptabteilung Arbeitslosenversicherung, des mitarbeitermässig mit Abstand grössten Teilbereichs im neuen Amt. Unter seiner Führung blieb die St.Galler Arbeitslosenversicherung ihrer traditionellen Rolle als Taktgeberin unter den Kantonen treu. So gehen mehrere innovative Konzepte im Bereich der ALV, die mittlerweile von anderen Kantonen erfolgreich kopiert worden sind, auf Walter Abderhalden und seinen Mitarbeiterstab zurück. Als stellvertretendes Beispiel sei das Tandem 50plus erwähnt – unser Mentoring-Programm für Menschen im Alter von 50 bis 62 Jahren, die eine Stelle suchen und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen.

Der Austritt aus dem Berufsleben und der damit verbundene Eintritt in den Ruhestand markieren einen bedeutenden Lebenschnitt. Für ihren jahrzehntelangen Einsatz in verschiedenen Funktionen danke ich Walter Abderhalden und Fred Reutlinger ganz herzlich und wünsche beiden Gesundheit, Freude und Erfüllung in der neu gewonnenen freien Zeit.

+ KARIN JUNG
Leiterin Amt für Wirtschaft und Arbeit

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 Wil
+41 58 229 93 93

RAV Wattwil
+41 58 229 91 71

Kantonale Arbeitslosenkasse

+41 58 229 47 11

Montag / Dienstag / Donnerstag
8.30 – 11.00 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr
Mittwoch / Freitag
8.30 – 11.00 Uhr

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40

**Private Arbeitsvermittlung/
Personalverleih**

+41 58 229 00 59

Fachstelle für Innovation

+41 58 229 42 26

Standortförderung

+41 58 229 64 64

Arbeitsrechtliche Auskünfte

+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 35 60

**Meldungen von Kurzarbeit/
Schlechtwetter**

+41 58 229 48 43