

# arbeitsmagazin

2 | 2007



4

OR 330b: neue Pflicht für Arbeitgeber

5

Personalchefs und Arbeitsvermittler  
an einem Tisch

6

Beschäftigungswachstum dank Teilzeitjobs

8

Bluetrail – hilfreiche Entspannungs-  
und Energieübungen

10

Zusammenarbeit IKEA St.Gallen und  
RAV St.Gallen

# Inhalt



## Adressen

**Amt für Arbeit**  
Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen  
Tel. 058 229 35 47 / Fax 058 229 22 03  
E-Mail: info.vdafa@sg.ch

**RAV St.Gallen**  
Unterstrasse 4, 9001 St.Gallen  
Tel. 058 229 25 35 / Fax 058 229 25 36  
E-Mail: info.ravstg@sg.ch

**RAV Heerbrugg**  
Berneckerstrasse 12, 9435 Heerbrugg  
Tel. 058 229 97 77 / Fax 058 229 97 67  
E-Mail: info.ravher@sg.ch

**RAV Sargans**  
Langgrabenweg, 7320 Sargans  
Tel. 058 229 82 68 / Fax 058 229 82 78  
E-Mail: info.ravsar@sg.ch

**RAV Rapperswil-Jona**  
Neue Jonastrasse 59, 8640 Rapperswil  
Tel. 058 229 76 56 / Fax 058 229 76 46  
E-Mail: info.ravrap@sg.ch

**RAV Wattwil (Zweigstelle)**  
Bahnhofstrasse 12, 9630 Wattwil  
Tel. 058 229 91 71 / Fax 058 229 91 81  
E-Mail: info.ravwat@sg.ch

**RAV Oberuzwil**  
Wiesentalstrasse 22, 9242 Oberuzwil  
Tel. 058 229 93 93 / Fax 058 229 93 83  
E-Mail: info.ravobu@sg.ch

**Kantonale Arbeitslosenkasse**  
Davidstrasse 21, 9001 St.Gallen  
Tel. 058 229 47 11 / Fax 058 229 47 50  
E-Mail: arbeitslosenkasse@sg.ch

**Fachstelle für Statistik (VD)**  
Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen  
Tel. 071 229 22 59 / Fax 071 229 21 75  
E-Mail: thomas.oegerli@sg.ch

**Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)**  
Bundesgasse 8, 3003 Bern  
Tel. 031 322 56 56 / Fax 031 322 56 00  
E-Mail: info@seco.admin.ch



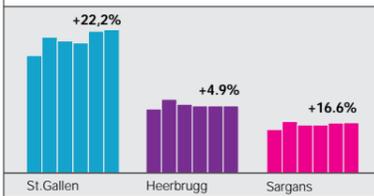
### 5 Neuer Artikel OR 330 b

Im Rahmen der flankierenden Massnahmen haben die Arbeitgebenden eine neue Pflicht gegenüber den Mitarbeitenden bezüglich Arbeitsvertrag.



### 6 «Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

Bericht über eine erfolgreiche Tagung mit 200 Beteiligten zur Zusammenarbeit zwischen Personalchefs und Arbeitsvermittelnden verschiedener Sozialinstitutionen wie IV, RAV, Suva.



### 7 Beschäftigungswachstum dank Teilzeitjobs

Das Beschäftigungsbarometer des Kantons St.Gallen zeigt seit längerem erfreulich nach oben. Wer Gewinner der neuen Jobs ist und wie diese ausgestaltet sind, erläutert ein Mitarbeiter der Fachstelle für Statistik.



### 10 Bluetrail für Entspannung & Energie

Stellensuchende und Mitarbeitende der St.Galler RAV profitieren von wirkungsvollen asiatischen Entspannungs- und Energieübungen.



### 11 Zusammenarbeit IKEA St.Gallen und RAV St.Gallen

Das Einrichtungshausq im neuen Stadion in St.Gallen erhielt 3500 Bewerbungen. Nicht zuletzt dank des RAV St.Gallen, welche das Unternehmen bei der Akquisition von neuem Personal tatkräftig unterstützte.

## Impressum

**Herausgeber:** Amt für Arbeit, Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St.Gallen, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen  
**• Redaktionsadresse:** Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Tel. 058 229 35 47, Fax 058 229 22 03, www.afa.sg.ch  
**• Copyright:** Abdruck mit Quellenangabe gestattet **• Gestaltung:** Tachezy, Kleger & Partner AG, St.Gallen **• Druck:** rva Druck und Medien AG, Altstätten **• Fotos:** Silvan Heuberger, Patrick Aerne, Johannes Rutz, Ladina Bischof, www.photocase.de  
**• Zum Titelbild:** Gegenwärtig eine der grössten Baustellen im Kanton St.Gallen ist das neue Fussballstadion, die Shopping Arena und die IKEA in St.Gallen-West. Dadurch werden viele neue Arbeitsplätze generiert.

Erscheint zweimal jährlich in einer Auflage von 8000 Exemplaren · Das nächste «arbeitsmagazin» erscheint im Mai 2008

## Gedrucktes und Gehörtes rund um den Arbeitsmarkt



«Ein Chef, der wissen will, wer zu spät kommt, muss früh aufstehen.»

*Robert Lemke*

«Ein Hobby ist Arbeit, die niemand täte, wenn sie ein Beruf wäre.»

*Gunther Schramm*

«Häufig leidet man darunter, dass man zwar viel Arbeit, aber keine Aufgabe hat.»

*Hellmut Walters*

«Ich schaue einem Bewerber lieber in die Augen als in dessen Zeugnisse.»

*Helmut Maucher*

«Je unwichtiger man im Organisationsplan ist, desto mehr wird man vermisst, wenn man nicht zur Arbeit erscheint.»

*Bill Vaughn*



## Jugendliche profitieren von der guten Wirtschaftslage

# 0% Jugendarbeitslosigkeit als Ziel

Die Jugendarbeitslosigkeit beschäftigte in den letzten Jahren nicht nur die Schweiz, sondern alle europäischen Länder. Diese sind zum Teil noch weit stärker betroffen als wir. Eine interessante Initiative startete der Bodenseekreis, ein Landkreis von Baden-Württemberg. Hier wurde Ende 2006 die Initiative mit dem ehrgeizigen Ziel 0% Jugendarbeitslosigkeit lanciert.

Die deutschlandweit einzigartige Kampagne löste ein grosses Echo aus. Initiator Andreas Köster, Sozialdezernent in Friedrichshafen, betont, dass die Initiative völlig ernst gemeint sei und fügt hinzu: «Wo, wenn nicht hier, also vor Ort, können wir erfolgreich sein?» Die Absicht lässt sich selbstverständlich nicht kurzfristig realisieren. Es handelt sich um einen langfristigen Ansatz, bei dem schon die Kindergärten, Schulen, Arbeitsmarktakteure wie Kammern, Arbeitsagenturen und die Wirtschaft eingebunden sein müssen. Man darf gespannt auf den Erfolg der Initiative sein. Die provokativ auf 0% Jugendarbeitslosigkeit zugespitzte Kampagne hat jedoch bereits zu einer starken Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung beigetragen.

Wie steht es bei uns? Im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit wird in der Schweiz sehr viel unternommen. Zu erwähnen ist die neue Initiative des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), das mit einem schweizweit einzuführenden Case-Management-Konzept Jugendliche, bei denen sich mögliche Berufseinstiegsprobleme abzeichnen, bereits ab dem 7. Schuljahr abholt und begleitet. Zu erwähnen sind im weitern sehr wertvolle Initiativen wie die Stiftung «Die Chance», Projekte Speranza und Workstar von Nationalrat Ineichen, Jugend-assessment-Zenter wie im WTL Linthgebiet, die Lehrstellenbörsen der regionalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen, Mentoring-Programme (TanDem), arbeitsmarktliche Massnahmen wie Praktikas oder Motivationssemster.

Entscheidend bleibt jedoch, dass die Jugendlichen selbst motiviert sind, aus eigener Initiative die berufliche Integration zu schaffen. Die vielen Initiativen können immer nur Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Die Jugendlichen profitieren von der wirtschaftlichen Erholung, das zeigen zwei Zahlen. Gegenwärtig sind im Kanton St.Gallen 365 Stellensuchende im Alter von 15–19 eingeschrieben. Das sind 48 Prozent (!) weniger als im Vorjahresmonat. Bei den 20 bis 24-Jährigen sind es 1067. Auch diese Zahl hat sich innerhalb eines Jahres um 30 Prozent zurückgebildet.



Johannes Rutz  
Leiter Amt für Arbeit  
johannes.rutz@sg.ch

# Die 50plus haben Chancen auf dem Arbeitsmarkt



## Altersgemischte Teams

Beschäftigte über 30 Jahren



Beschäftigte unter 30 Jahren



Eine gute Altersdurchmischung des Personals ist für einen Betrieb wichtig.

St.Gallen, 24.9.2007, Joseph A. Weiss | Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, FIOH

Die Tagung für Anbieter von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AM) hat sich zum wichtigen Informations- und Diskussionsanlass für strategisch, konzeptionell und operativ tätige Personen im Bereich arbeitsmarktlichen Massnahmen entwickelt. Rund 170 Personen nahmen an der siebten Tagung im Pfalz Keller in St.Gallen teil.

Die Nachhaltigkeit und Aktualität des Themas der letzten Tagung zeigte sich eindrücklich im ersten Teil, wo sechs erfolgreiche Projekte für gesundheitsfördernde Massnahmen für Stellensuchende präsentiert wurden. Sechs Referentinnen und Referenten beleuchteten am Nachmittag aus verschiedenen Blickwinkeln das diesjährige Schwerpunktthema. Es beschäftigte sich mit «50 plus: Ein wiederzuentdeckendes Humankapital und eine Ressource für die boomende Wirtschaft».

### Rückgang der Erwerbstätigen

Das Fazit auf den Punkt gebracht: 50 plus-Berufsleute mit Vergangenheit (Erfahrung) haben eine Zukunft. Antoine Lukac, seco belegte dies, indem er die demografische Entwicklung im Kontext mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes betrachtete. Der Bedarf an Arbeitskräften wird weiter zunehmen. Die Erwerbsbevölkerung (15 – 65 Jahre) wird zwar noch weiter ansteigen, aber nicht im gleichen Ausmass wie der Bedarf. In rund zehn Jahren kommt es gar zu einem Rückgang der Erwerbstätigen. Die vielzitierte Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften wird abnehmen und kann die Bedarfslücken nicht decken. Als Folge wird die Erwerbsquote der 55 – 64 jährigen Frauen und Männer ansteigen.

### Die Trümpfe der 50plus

Dr. Josef A. Weiss vom seco knüpft daran an und zeigt die Stärken der über 50-Jährigen auf: Strategisches Denken; ausgeprägte, vorausblickende Urteilsfähigkeit; Qualitätsdenken und -bewusstsein; Routine und Gelassenheit in Krisensituationen; Loyalität, Lebenserfahrung und fachliche Erfahrung.

Die Berufstätigen 50plus sind eine wichtige Ressource für die wirtschaftliche Entwicklung. Der Erhalt dieser wichtigen Ressource erfordert u. a. folgende Massnahmen: Förderung des lebenslangen Lernens; Elimination ungünstiger Anreize bei den Sozialversicherungen; altersgerechte Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Gesundheitserhaltung; verstärkte Reintegration in den Arbeitsmarkt bei Anstellungsunterbrüchen; betriebliches Gesundheits- und Altersmanagement; eine gesunde Durchmischung verschiedener Altersstufen, wie die Karikatur treffend aufzeigt.

Die Referate sind unter [www.afa.sg.ch](http://www.afa.sg.ch), «Arbeitsmarktliche Massnahmen» zu finden.



Walter Harzenetter  
Leiter Bildung&Coaching  
[walter.harzenetter@sg.ch](mailto:walter.harzenetter@sg.ch)

# Arbeitnehmer schriftlich über Arbeitsvertrag informieren

Im Zusammenhang mit der Ausdehnung des Personenfreizügigkeitsabkommens auf die neuen EU-Staaten und den damit verbundenen verschärften flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit ist am 1. April 2006 ein neuer Artikel 330b ins Schweizerische Obligationenrecht (OR) aufgenommen worden.

Diese Gesetzesbestimmung sieht für gewisse Vertragselemente eines Arbeitsvertrages neu eine zwingende schriftliche Informationspflicht durch den Arbeitgeber vor. In der öffentlichen Diskussion fand diese neue Bestimmung bisher kaum Beachtung, zu Unrecht, wie man bei näherer Betrachtung feststellt.

### Arbeitgeber muss informieren

Der Arbeitgeber muss gemäss Art. 330b OR spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über folgende Punkte schriftlich informieren: Namen der Vertragsparteien, Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, Funktion des Arbeitnehmers, Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit. Änderungen dieser Vertragselemente sind ebenfalls innerhalb eines Monats, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

### Gilt ab einem Monat

Diese Bestimmung gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat abgeschlossen werden. Der neue Artikel wurde eingeführt, damit eine bessere Information der Arbeitnehmer und der Kontrollorgane im Kampf gegen allfälliges Lohndumping gewährleistet wird. Obwohl der neue Art.330b OR indirekt

für sämtliche Arbeitsverträge inskünftig eine gewisse verbindliche Schriftlichkeit mit sich bringt, weisen die Erläuterungen des Bundesrates darauf hin, dass Schriftlichkeit nicht bedeutet, dass sämtliche Angaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sein müssen.

Vielmehr können die erforderlichen Angaben auch in mehreren Dokumenten, die dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden müssen, schriftlich festgehalten sein. So muss beispielsweise der vereinbarte Monatslohn nicht zwingend im Vertrag festgehalten sein, sondern es genügt, wenn dieser auf der ersten dem Mitarbeiter ausgehändigten Lohnabrechnung aufgeführt ist. Eine solche Verteilung auf verschiedene Dokumente ist dem Arbeitgeber dennoch nicht zu empfehlen, da es zum einen nicht übersichtlich ist, und zum anderen allfällige Widersprüche und Abweichungen zwischen den diversen Dokumenten zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Entsprechend dem Grundsatz, das nicht eindeutige Angaben, vor Gericht, im Zweifel gegen den Aussteller der Urkunde ausgelegt werden.



Jürg Fischer  
Leiter RAV Wattwil  
[juerg.fischer@sg.ch](mailto:juerg.fischer@sg.ch)

### Wortlaut Art. 330b OR

<sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:

- A die Namen der Vertragsparteien
- B das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- C die Funktion des Arbeitnehmers
- D den Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- E die wöchentliche Arbeitszeit

<sup>2</sup> Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungspflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

### Man traf sich in Vaduz

In Vaduz fand Ende September die fünfte Jahrestagung der Eures Grenzpartnerschaft Bodensee statt, die vom Leiter des Amtes für Arbeit St.Gallen, Johannes Rutz, präsidiert wird. Rund 60 Teilnehmende aus 23 Organisationen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitsverwaltungen aus Deutschland, Österreich, Fürstentum Liechtenstein und der Schweiz vertieften die Idee eines «grenzenlosen» Arbeitsmarktes in vier Workshops. Am zweiten Tag stand die Besichtigung der Firma Swarovski AG in Triesen in Mittelpunkt. Swarovski AG ist die führende Marke für geschliffenes Kristall und beschäftigt weltweit 16000 Angestellte.

# «Und für mich – hat es endlich auch einen Job?»

Rund 200 Personen nahmen am Informativtag über die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ), welche vom kantonalen Koordinationsgremium der IIZ und der FEP Erfa-Gruppe Personal Ostschweiz organisiert wurde, im Pfalz Keller in St.Gallen teil. Eingeladen waren Personalverantwortliche und Mitarbeitende von Sozialinstitutionen.

Ziel des Anlasses war es, das gegenseitige Verständnis zwischen den Arbeitgebern und den Sozialinstitutionen wie IV, SUVA, Sozialämter und RAV zu fördern; einen Dialog zu schaffen, in dem beide Seiten die Probleme und Möglichkeiten aus ihrer Sicht schildern können. Regierungsrat Dr. Josef Keller, Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartementes, und der Leiter des Amtes für Arbeit, Johannes Rutz, eröffneten die Tagung mit dem Hinweis, dass es trotz erfreulicher Konjunktur immer noch Stellensuchende gebe, die von dieser Entwicklung kaum profitierten. Wie diese Leute von der Wirtschaft und den Institutionen unterstützt werden können, sei Zweck dieser Tagung.

## Arbeit – Kern unseres Daseins

Peter Sigerist, Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, hielt das erste der drei Impulsreferate. Er hielt gleich zu Beginn fest, dass die Arbeit den Kern unseres Daseins bestimmt. Denn wer von der Arbeit ausgeschlossen ist, sei aus sämtlichen sozialen Bereichen der Gesellschaft ausgeschlossen und werde somit zum Randständigen. Am härtesten bekämpft werden müsse die hohe Jugendarbeitslosigkeit. Jugendliche, so Sigerist, die nach der obligatorischen Schulzeit den Weg in die Arbeitswelt nicht über eine Ausbildung beschreiten können, sondern als erstes den Kontakt zur Arbeitslosenbehörde erfahren müssen, werden in



der Persönlichkeitsentwicklung oft negativ geprägt. Daher sei es wichtig, dass auch sozial benachteiligte Jugendliche eine Grundbildung mit einem arbeitsmarktauglichen Abschluss erhalten, z. B. über eine zweijährige Berufsausbildung mit eidgenössischem Attest. Jugendliche wie auch ausbildende Betriebe sollen von Drittpersonen betreut und unterstützt werden. Zur Finanzierung dieser Betreuung stellte Sigerist zum Schluss zwei Modelle vor: Die Umlagefinanzierung und den kantonale Bildungsfond. In beiden Modellen werden auch Betriebe, die keine Lernenden ausbilden, zur Kasse gebeten.

## Administrativer Aufwand minimieren

Das zweite Impulsreferat hielt Dr. Kurt Weigelt, Direktor der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell. Als erstes erklärte er, dass von 20000 nur gerade 200 Betriebe eine professionelle Personalabteilung führen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen

den Institutionen und der Mehrheit der Betriebe sei daher nur möglich, wenn sich der administrative Aufwand in Grenzen halte. Weiter hielt er fest, dass Wiedereingliederungsmassnahmen mit finanziellen Anreizen bei Unternehmen nur beschränkt Anklang finden. Von viel grösserer Bedeutung sei die Gewährleistung der unternehmerischen Freiheiten. Zudem müssten solche Massnahmen auf Ebene der Freiwilligkeit durchgeführt werden, Zwangsmassnahmen würden nur zu einer Verschlechterung für die Betroffenen führen. Weigelt meinte weiter, dass nicht die Wiedereingliederung, sondern der Erhalt des Arbeitsverhältnisses im angepassten Rahmen für die Unternehmen von Wichtigkeit sei. Daher müssten Massnahmen zur Eingliederung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ansetzen. Zum Abschluss betonte der Referent, dass die Bedürfnisse der Arbeitgeber und die Bedürfnisse der Stellensuchenden ins Zentrum der Überlegungen gerückt werden sollen.



## Eine hohe Langzeitarbeitslosigkeit

Das dritte Referat wurde von Daniel Luginbühl, Mitglied der nationalen Fachgruppe IIZ des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), gehalten. Er zeigte auf, dass eine gut laufende Wirtschaftskonjunktur nicht das Verschwinden einer hohen Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzt. Dazu brauche es eine abgestimmte Koordination zwischen den Institutionen und den Arbeitgebern in engem Einbezug der betroffenen Person. So sollen Doppelspurigkeiten und unnötige Verfahren und die damit verbundene, oft monatelange Wartezeit verhindert werden. Allgemein

könne festgestellt werden, dass der Kanton St.Gallen als zweiter Kanton in der Schweiz die Interinstitutionelle Zusammenarbeit sehr engagiert angegangen ist. Am Ende seines Referats erwähnte Luginbühl das auf den Erfahrungen der IIZ basierende Projekt IIZ-MAMAC (Medizinisch Arbeitsmarktliches Assessment im Rahmen des Case Management), ein besonderes Vorgehen für Personen mit komplexer Mehrfachproblematik.

Im Anschluss an die Referate konnten die Teilnehmer einen Info-Parcours der verschiedenen Institutionen absolvieren, welche sich während 20 Minuten kurz vorstellten. Am Nachmittag fand ein Podiums- und Plenums-gespräch statt, bei dem Vertreter der Institutionen und Arbeitgeber Fragen zur IIZ diskutierten. Dabei wurde abschliessend festgehalten, dass es wichtig ist, die heute gesammelten Erfahrungen weiter zu verwerten und möglichst viele Arbeitgeber und Institutionen an einen Tisch bringen.



Silvan Heuberger  
Lernender Amt für Arbeit  
[silvan.heuberger@sg.ch](mailto:silvan.heuberger@sg.ch)

## Auf den Punkt gebracht

«In Zeiten raschen Wandels gewinnen die Vorteile einer allgemeinen Ausbildung an Gewicht.» *Peter Sigerist, SGB-Zentralsekretär*

«Massnahmen der Wiedereingliederung, die auf finanzielle Anreize setzen, werden nur bedingt erfolgreich sein.» *Dr. Kurt Weigelt, Direktor Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell*

«Es gehört in die Verantwortung des Staates, das «soziale Auffangnetz» immer mehr zum sozialen Sprungbrett zurück in den Arbeitsprozess umzubauen.» *Daniel Luginbühl, seco, Bern*

## Eine besondere Tagung



Regierungsrat Dr. Josef Keller, Vorsteher des St.Galler Volkswirtschaftsdepartementes, vermerkte in seiner Begrüssung zur IIZ-Tagung, dass es sich

um eine besondere Tagung handle, werde doch erstmals im Kanton St.Gallen versucht, die ArbeitsvermittlerInnen verschiedener Institutionen und die Personalverantwortlichen von Betrieben gemeinsam an einen Tisch zu bringen.

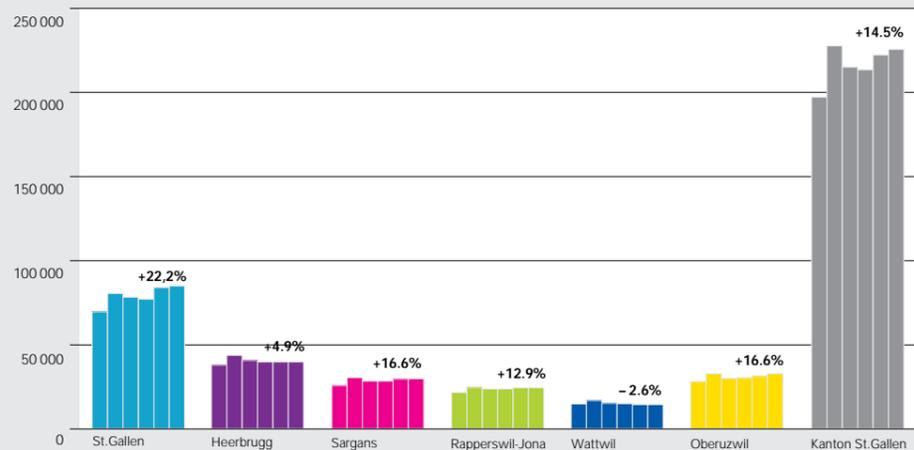
Weiter führte er aus: «Wir wollen nicht verkennen, dass für die berufliche Integration in den letzten Jahren schon vieles getan und aufgegleist wurde. Ich denke nicht nur an die verflossene Abstimmung zur 5. IV-Revision, die die Früherfassung und Frühintervention verstärken will. Ich denke auch an die RAV, die gerade 10jährig geworden sind und die öffentliche Arbeitsvermittlung regionalisiert und professionalisiert haben. Zu erwähnen sind im weitern das neue St.Galler Sozialhilfegesetz oder die St.Galler Berufsberatung, die mit Mentoren und Job-Börsen Jugendliche unterstützt.»

# Beschäftigungswachstum dank Teilzeitjobs

Höchstversicherter Verdienst angepasst

8

Entwicklung der Beschäftigung im Kanton St.Gallen, 1985 – 2005, nach RAV-Regionen



Die Struktur des Arbeitsmarkts hat sich im Kanton St.Gallen in den letzten zwanzig Jahren stark verändert. Die regelmässig durchgeführten Betriebszählungen erlauben einen detaillierten Einblick in den Strukturwandel. So hat die Zahl der Beschäftigten im ganzen Kanton zwischen 1985 und 2005 um 14,5 Prozent zugenommen, von 196 869 auf 225 397.

Zwischen den RAV-Regionen zeigen sich aber beträchtliche Unterschiede. Während die RAV-Region St.Gallen über 22 Prozent mehr Beschäftigte aufweist, resultiert für Wattwil ein Rückgang von 2,6 Prozent. Die Arbeitsmenge, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten (alle Beschäftigungsverhältnisse, umgerechnet auf Vollzeitstellen), nahm in diesem Zeitraum weniger stark zu, nämlich um 7 Prozent im ganzen Kanton. Dies hängt damit zusammen, dass die Beschäftigungszunahme fast völlig auf das Konto von Teilzeitstellen geht. Im Jahr 1985 gab es im Kanton St.Gallen 164 775 Vollzeit- und 32 094 Teilzeitstellen. Zwanzig Jahre später waren es 160 706 Vollzeitstellen, also 2,5 Prozent weniger, und 64 691 Teilzeitstel-

len, mehr als doppelt so viele. Dieser Trend lässt sich im ganzen Kanton beobachten und tritt praktisch nur im Dienstleistungssektor auf.

### 3. Sektor stark zugenommen

Eine deutliche Verschiebung hat auch zwischen den Sektoren und den Branchen stattgefunden. Der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor nahm kantonsweit von 53 auf 64 Prozent zu. Den höchsten Anteil an Arbeitsplätzen im tertiären Sektor hat die RAV-Region St.Gallen mit 74 Prozent, den tiefsten Heerbrugg mit 52 Prozent. Dies bedeutet aber nicht, dass diese Region weniger qualitativ hochstehende Arbeitsplätze anzubieten hat, im Gegenteil. 2005 zählten hier 7,2 Prozent der Arbeitsplätze zum Bereich der Spitzentechnologie, wozu etwa die Herstellung von Präzisionsinstrumenten gehört. In den anderen Regionen liegen die Werte zwischen 1 und 3,6 Prozent, im ganzen Kanton bei 2,9 Prozent.

### Gesundheits- und Sozialwesen dominiert

Aufschlussreich ist auch die Beobachtung, welche Branchen 1985 und welche 2005 die meisten Arbeitsplätze anboten. Im Kanton war dies 1985 die Baubranche mit 21 798 Arbeitsplätzen, 2005 der Bereich Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen mit 24 465 Beschäftigten. Solche Verschiebungen fanden in den meisten RAV-Regionen statt, in St.Gallen vom Detailhandel zu den unternehmen-nahen Dienstleistungen (z.B. Informatik), in Sargans und Wattwil vom Bau zum Gesundheits- und Sozialwesen, in Rapperswil-Jona vom Detailhandel zum Bau. In Heerbrugg ist nach wie vor der Bau der grösste Arbeitgeber, in Oberuzwil der Bereich Maschinenbau.

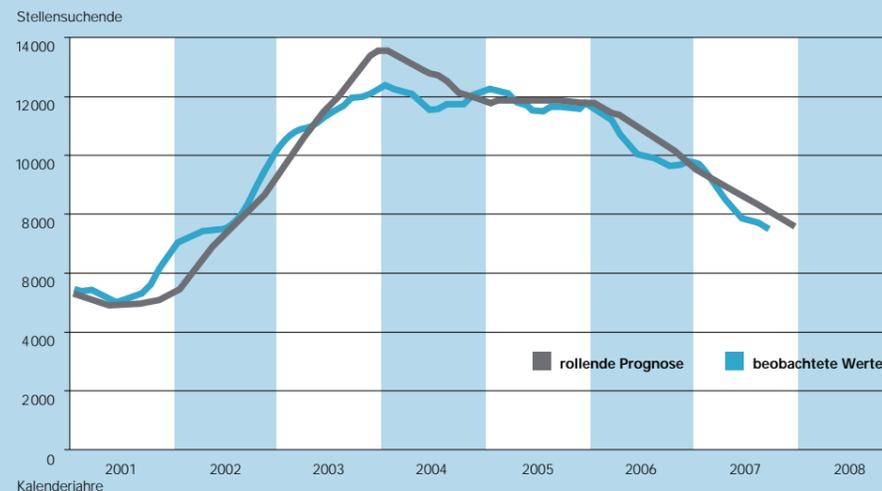
Ein Blick in die Gegenwart zeigt, dass die Beschäftigung seit 2005 weiter gewachsen ist. Im zweiten Quartal zählte der Kanton St.Gallen rund 228 000 Beschäftigte. Die Aussichten sind nach wie vor positiv. Am stärksten gesucht sind Personen mit einer höheren Berufsausbildung oder mit Hochschulabschluss.

Mehr Informationen zur Beschäftigungsentwicklung im Kanton St.Gallen auf [www.statistik.sg.ch/home/themen/b03.html](http://www.statistik.sg.ch/home/themen/b03.html).



Thomas Oegerli  
Fachstelle für Statistik  
[thomas.oegerli@sg.ch](mailto:thomas.oegerli@sg.ch)

Trend-Indikator für die Entwicklung der Stellensuchendenzahlen (Monatswerte)



## Trend-Barometer für die Stellensuchendenzahlen

Seit September 2007 befindet sich auf der Webseite der Fachstelle für Statistik, [www.statistik.sg.ch/home/themen/b03/arblos.html](http://www.statistik.sg.ch/home/themen/b03/arblos.html) ein Trend-Barometer, das die Entwicklung der Stellensuchendenzahlen drei bis sechs Monate im voraus anzeigt. Dabei werden keine genauen Zahlen prognostiziert, sondern es geht darum, mögliche Trendbrüche frühzeitig zu erkennen, also ob die Zahlen nach einer Phase des Rückgangs wieder zu steigen beginnen oder umgekehrt. Ausgangspunkt des Barometers ist ein mathematisches Modell, das Bestände, Zu- und Abgänge sowie Veränderungen der Stellensuchdauer berücksichtigt. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der sich ein Stellensuchender im kommenden Monat abmeldet. Verändert sich diese Rate grundlegend, wird dies in der Grafik angezeigt, noch bevor sie sich in

den Stellensuchendenzahlen niederschlägt. Das Trend-Barometer hilft insbesondere zu erkennen, ob ein saisonal bedingter Anstieg oder Rückgang einen langfristigen Trend oder nur eine kurzfristige Schwankung bedeutet. Das Modell wurde uns vom Arbeitsmarktforscher Prof. George Sheldon zur Verfügung gestellt und auf die Verhältnisse des st.gallischen Arbeitsmarktes angepasst. An der Entwicklung mitgearbeitet haben Thomas Oegerli und Lutz Benson von der Fachstelle für Statistik. Das Barometer wurde mit den Stellensuchendenzahlen seit 1993 ausgetestet und hat in der Vergangenheit gute Resultate gezeigt. Seit Beginn 2006 zeigt die Kurve klar nach unten. Eine Trendwende ist vorläufig nicht in Sicht.



Der Bundesrat hat beschlossen, den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes in der obligatorischen Unfallversicherung per 2008 von 106 800 Franken auf 126 000 Franken anzuheben. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende mit einem Bruttoeinkommen von über 106 800 Franken von verbesserten Leistungen in der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung profitieren können.

9

# Einfache, aber wirkungsvolle Entspannungsübungen



Konzentriert proben Mitarbeitende des RAV Heerbrugg Entspannungsübungen.



Tafeln in den Warteräumen der RAV machen auf einfache, aber wirkungsvolle Entspannungs- und Energieübungen aufmerksam.

Im RAV Heerbrugg fand die feierliche Eröffnung von Bluetrail statt. Bluetrail ist ein Gemeinschaftsprojekt zwischen dem Amt für Arbeit des Kantons St.Gallen und MEDICI, dem führenden Zentrum für chinesische Medizin. Um Bluetrail einem breiten Publikum nahe zu bringen, wurde es als Wanderausstellung konzipiert.

Bluetrail ist ein völlig neues, weltweit einzigartiges Energie- und Entspannungskonzept. Entwickelt nach den Erkenntnissen der Traditionellen Chinesischen Medizin, vor allem QiGong, Tai Chi, Akupressur und Tui-Na, besteht es aus einfachen Energie- und Entspannungsübungen, die alle ohne Schwitzen, Verrenken, in Strassenkleidern als Ganzes oder nur einzeln gemacht werden können.

Übung macht den Meister – oder die Meisterin. So sagt jedenfalls der Volksmund. Aus diesem Grund durften die Gäste aus verschiedenen RAV des Kantons sowie das Team des RAV Heerbrugg sofort unter sachkundiger Leitung des zuständigen Arztes mit den Übungen beginnen.

## TCM (Traditionelle Chinesische Medizin)

In der Traditionellen Chinesischen Medizin gibt es keine eindeutige Trennung zwischen Körper und Geist. Sie basiert auf der Annahme, dass der menschliche Körper Krank-

heiten bewältigen und sich wieder erholen kann, wenn er sich im Gleichgewicht der beiden Polaritäten (Yin und Yang) und der fünf Wandlungsphasen befindet und wenn genügend Abwehr-Qi (wei qi) vorhanden ist. Die TCM basiert auf empirischen Erkenntnissen, die in ein Ordnungssystem eingegliedert wurden. Dieses Ordnungssystem ist nicht deckungsgleich dem der westlichen Medizin. Damit sind die chinesischen Diagnosen nicht direkt übertragbar auf westliche Diagnosen. Zusätzlich zur westlichen Diagnostik ist somit eine chinesische Differentialdiagnostik erforderlich, damit die TCM eingesetzt werden kann. Gerade wegen ihres «ganzheitlichen» Ansatzes wird die Traditionelle Chinesische Medizin oft als eine sinnvolle Ergänzung zur konventionellen westlichen Medizin dargestellt.

## Nutzen für Unternehmen und Mitarbeitende

In allen St.Galler RAV werden den Stellensuchenden und den Mitarbeitenden kleine Broschüren über die Anwendung von Entspannungs- und Energieübungen abgegeben. Ebenfalls sind in den Amtsstellen Tafeln mit einzelnen Übungen aufgestellt. Die Übungen, so bescheiden sie aussehen mögen, können bei Stress und Anspannung Wunder wirken. Probieren Sie es! Weitere Informationen erfahren Sie unter [www.bluetrail.ch](http://www.bluetrail.ch)



Patrick Aerne  
Personalberater RAV Heerbrugg  
[patrick.aerne@sg.ch](mailto:patrick.aerne@sg.ch)

## Informationen zur Personenfreizügigkeit



Die Eures Grenzpartnerschaft Bodensee gibt zwei gut aufgebaute, verständlich lesbare Broschüren zur Personenfreizügigkeit heraus. Die eine ist für ArbeitnehmerInnen gedacht (links) und die andere für ArbeitgeberInnen (rechts). Beide Broschüren, die sehr begehrt sind, umreissen für die vier Länder Deutschland, Österreich, Fürstentum Liechtenstein und Schweiz die wesentlichsten Bedingungen, wenn ennet der Grenz gearbeitet wird. Sie können auch auf der Homepage von Eures Bodensee angesehen werden ([www.jobs-ohne-grenzen.org](http://www.jobs-ohne-grenzen.org)).

Bestellungen nimmt auch entgegen:  
Frau Laura Luschnig  
Amtsleitung Amt für Arbeit  
Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen  
Tel. 058 229 24 62  
E-Mail [laura.luschnig@sg.ch](mailto:laura.luschnig@sg.ch)

## Zusammenarbeit IKEA St.Gallen und RAV St.Gallen



Das Einrichtungshaus im neuen Stadion in St.Gallen-West hat über 3500 Bewerbungen erhalten, erklärte der Chef der neuen Filiale, Michel Keller. Davon seien 95 Prozent online eingegangen, der von IKEA favorisierten Bewerbungsform. Dieser hohe Anteil sei dank der Zusammenarbeit mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) St.Gallen zustande gekommen, sagte Keller weiter. Für das Einrichtungshaus in St.Gallen wurden insgesamt 250 Mitarbeitende eingestellt, davon etwa 70 Prozent in einem Teilzeitpensum. Die gute Zusammenarbeit lobte auch Jean-Pierre Gubser, Leiter des RAV Region St.Gallen. Er hoffe auf weiterhin gute gegenseitige Kontakte.

## RAV Rapperswil-Jona umgezogen



Am 20. September zügelte das RAV Rapperswil-Jona von der Marktgasse 3 an die neue Jonastrasse 59. Nach acht Jahren war dies der zweite Umzug für das RAV. Im Sommer 1999 zogen wir von der alten Jonastrasse in die Altstadt von Rapperswil. Die Büroräume an der Marktgasse waren sehr stilvoll und individuell, entsprachen aber nicht den Bedürfnissen eines modernen RAV. An der neuen Jonastrasse fanden wir den

geeigneten Standort, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Neben dem RAV ist das Amtsnotariat See-Gaster auf dem gleichen Stockwerk untergebracht. Das bringt den Vorteil, dass verschiedene Infrastrukturen gemeinsam genutzt werden können.

Urs Baumann  
RAV-Leiter Rapperswil-Jona

## Deutscher Praktikant beim RAV

Während zwei Wochen weilte Oliver Priess, Praktikant von der Agentur für Arbeit in Schwerin, beim Amt für Arbeit, um sich einen Eindruck von der Arbeit der schweizerischen RAV zu machen. Er stellte fest, dass trotz unterschiedlicher Grösse der Länder und anderer Rahmenbedingungen in Deutschland und der Schweiz die Probleme die gleichen sind. Im Wesentlichen arbeiten die Verwaltungen in den beiden Ländern sehr ähnlich. Die Zusammenarbeit

unter den verschiedenen Sozialversicherungsträgern in der Schweiz empfand Oliver Priess als erschwert, da es im Gegensatz zu Deutschland kein einheitliches Sozialgesetzbuch gibt. Als spannend erlebte er jedoch die Arbeit im Bereich der interinstitutionellen Zusammenarbeit. Einen Einblick wurde ihm durch den Besuch einer IIZ-ERFA-Sitzung sowie beim Austausch mit dem sozialpsychiatrischen Dienst gewährt.

## Bereits dritter Grenzgänger-Info-Tag

Ende September fand in Vaduz bereits der dritte durch die Eures Grenzpartnerschaft Bodensee organisierte Grenzgänger-Info-Tag statt. Vorher wurden bereits in Schaffhausen (Oktober 2006) und in Feldkirch (Januar 2006) solche Tage durchgeführt. Dabei haben die Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie Leute, die gerne in einem andern Lande arbeiten möchten, Gelegenheit, sich über alle wichtigen Fragen des Arbeitsmarktes, der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu informieren. Diese Informationstage sind sehr beliebt. An jedem Anlass benützten jeweils gegen 200 Interessierte die Gelegenheit.

## Gold-Diplom für AfA-Mitarbeitenden



Erstmals wurde an der diesjährigen OLMA die Qualität von Honig gemessen und ausgezeichnet. Mit einem Gold-Diplom wurde auch ein

Mitarbeitender des Amtes für Arbeit ausgezeichnet. Es ist Ruedi Näf, Leiter Beschäftigung, Brunnadern, der sich schon seit 30 Jahren der Imkerei verschrieben hat. Mit dieser Auszeichnung werden Qualitätserzeugnisse der Schweizer Honigherstellung der Kategorien Blütenhonig und Waldhonig prämiert. Die eingereichten Honige der Ernte 2007 wurden von einer unabhängigen Fachjury bewertet. Ruedi Näf zeigte sich sehr erfreut über diesen Preis, zumal er ihn mit der Höchstpunktzahl von 900 errungen hatte. In der für ihn typischen Bescheidenheit führte Näf jedoch bei, dass nicht allein die eigene Arbeit für einen guten Honig zähle; ebenso wichtig sei eine gute Lage mit einer ökologischen Vielfalt. Wir gratulieren Ruedi Näf ganz herzlich!