



wirtschaft + arbeit

Das AWA-Barometer zeigt Trends auf.



Das Redaktionsteam



Charly Raggenbass ⁺ Hauptabteilungsleiter Arbeitsbedingungen, unterstreicht die grosse Bedeutung guter Arbeitsbedingungen für die Qualität eines Werkplatzes.
karl.raggenbass@sg.ch



Thomas Oegerli ⁺ wissenschaftlicher Mitarbeiter Fachstelle für Statistik, zeigt, wie das AWA-Barometer Trends in der wirtschaftlichen Entwicklung wiedergibt.
thomas.oegerli@sg.ch



Beat Ulrich ⁺ Hauptabteilungsleiter Standortförderung, gibt einen Einblick in die intensive, umfassende Betreuung von im Kanton ansässigen Unternehmen.
beat.ulrich@sg.ch



Peter Kuratli ⁺ Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit, legt zusammen mit Thomas Oegerli dar, weshalb das AWA-SG ein Online-AWA-Barometer lanciert. *peter.kuratli@sg.ch*



Roland Lippuner ⁺ stv. Hauptabteilungsleiter Arbeitsbedingungen, erklärt, wie die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften auch als Indikator für mögliches Lohndumping dient. *roland.lippuner@sg.ch*



Urs Baumann ⁺ RAV-Koordinator, informiert über die neue Organisation im Bereich Personalmassnahmen. *urs.baumann@sg.ch*



Hansueli Spälti ⁺ Leiter Arbeitsinspektorat, gewährt Einblick ins Arbeitsinspektorat und erklärt, wo dessen Tätigkeitsschwerpunkte liegen. *hansueli.spaelti@sg.ch*



Maja Pagelli ⁺ Leiterin Bildung, spricht mit Peter Kuratli und Walter Abderhalden über aktives Arbeitsmarktmonitoring und die Erkenntnisse daraus. *maja.pagelli@sg.ch*

Impressum

Ausgabe Juni 2013 **Herausgeber** Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen **Redaktion** Philipp Moser
Redaktionsadresse Amt für Wirtschaft und Arbeit, Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 60, www.awa.sg.ch, info.vdawa@sg.ch
Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TKF Tachezy Kleger Fürer AG, St.Gallen **Druck** galledia ag, Flawil
Fotografie Ladina Bischof (Portraits), Tobias Siebrecht (Portraits)

Amt für Wirtschaft und Arbeit Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 60, Fax 058 229 47 40



Editorial

AWA-Barometer gibt Einblick

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) gibt mit dem neu realisierten AWA-Barometer Einblick in seine Tätigkeit und zeigt mittels ausgewählter Kennzahlen auf, wie das Amt Trends der wirtschaftlichen Entwicklung spürt. Das AWA-Barometer ist online unter www.awa.sg.ch jederzeit abrufbar.

In der vorliegenden Ausgabe des Magazins mit dem Schwerpunkt «Statistik und Controlling» wird das Konzept des AWA-Barometers vorgestellt. In den künftigen Magazinen wird jeweils eine Kennzahl herausgegriffen und das Thema rund um diese Kennzahl vertieft behandelt.

Für das AWA-SG als Arbeitsmarktbehörde spielt das Arbeitsmarktmonitoring eine zentrale Rolle für die Einschätzung der Entwicklung des Arbeitsmarktes. Im Interview wird aufgezeigt, was genau hinter dem Begriff «Arbeitsmarktmonitoring» steckt und welche Massnahmen daraus abgeleitet werden.

Im Moment deutet einiges darauf hin, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiterhin stabil bleibt. Die Arbeitslosenquote ist mit weniger als 3 Prozent im langjährigen Vergleich eher tief. Starke Ausschläge nach oben oder unten sind in nächster Zeit nicht zu erwarten.

PETER KURATLI ⁺ *Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit*

Inhalt

04

AWA-Barometer

AWA-Barometer: Am Puls der Wirtschaft

07

AWA-SG im Gespräch

Arbeitsmarktmonitoring – der internationalen und regionalen Entwicklung ein Gesicht geben

09

Personalmassnahmen

Abteilung RAV-Koordination – neu verantwortlich für Personalmassnahmen

10

Kurz und klar

Einblick in das Arbeitsinspektorat
⁺ Indikator der Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften

11

Unternehmensberatung

Intensive Betreuung ansässiger Unternehmen

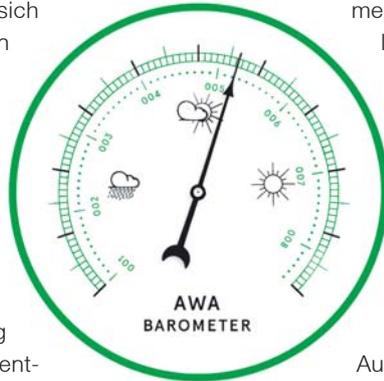
AWA-Barometer: Am Puls der Wirtschaft

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) lanciert ein Online-AWA-Barometer (www.awa.sg.ch). Dieses soll einerseits allen Interessierten die Möglichkeit geben, Einblick in die Amtstätigkeit zu nehmen. Andererseits sollen auch Trends in der wirtschaftlichen Entwicklung sichtbar gemacht werden.

Es gibt unzählige Möglichkeiten, sich über den Gang der wirtschaftlichen Aktivitäten ins Bild zu setzen. Mit ein paar Klicks im Internet kann man sich rasch über alle Aspekte der Wirtschaftsentwicklung informieren. Auch an wissenschaftlich fundierten Prognosen zum Verlauf der Arbeitslosigkeit oder des Bruttoinlandprodukts fehlt es nicht. Nicht zuletzt erscheinen regelmässig vertiefte Analysen zur Wirtschaftsentwicklung, die von Privaten, Universitäten oder von der öffentlichen Hand verfasst werden. Trotzdem geschieht es immer wieder, dass Mitarbeitende des AWA-SG bei Firmenbesuchen oder an öffentlichen Anlässen gefragt werden: «Wie seht ihr die Situation eigentlich?» Durch seine Rolle als Bewilligungs- und Kontrollinstanz, im Vollzug der Arbeitslosenversicherung sowie durch die Tätigkeit der Standortförderung erhält das Amt zu einem frühen Zeitpunkt Einblick in unternehmerische Entscheidungen, noch bevor diese umgesetzt und wirksam werden. Baugesuche können zum Beispiel einen Hinweis geben auf kommende Entwicklungen in der Bauwirtschaft. Kurzarbeitsgesuche sind Ausdruck davon, dass Firmen mit einem Rückgang der Produktion rechnen. Kontakte mit ansiedlungswilligen Unternehmen sind ein Gradmesser für das Potenzial des Wirtschaftsstandorts.

AWA-Barometer: Controlling-Instrument und Seismograph

Das AWA-SG hat sich darum entschieden, unter dem Titel «AWA-Barometer» einige Kennzahlen, die aus der eigenen Tätigkeit entstehen, auf der Webseite des Amtes www.awa.sg.ch zu publizieren und zu kommentieren. Im Magazin «Wirtschaft und Arbeit» soll in Zukunft jeweils eine davon herausgegriffen und vertieft betrachtet werden. Diese Kennzahlen stammen aus allen Tätigkeitsbereichen des Amtes. Teilweise werden sie im Statistikportal des Kantons St.Gallen www.statistik.sg.ch bereits publiziert, wie etwa die Voran-



meldungen zur Kurzarbeit. Andere Zahlen, zum Beispiel über die Anzahl der Meldepflichtigen aus EU/EFTA-Staaten, werden aus gesetzlichen Gründen erhoben. Weitere dienen vor allem der internen Leistungskontrolle, etwa die Aktivitäten der Standortförderung.

Die Aussagekraft der einzelnen Kennwerte ist natürlich verschieden. Auf der einen Seite steht etwa das von der Fachstelle für Statistik berechnete Trend-

barometer, das die Entwicklung der Stellensuchendenzahlen für die nächsten Monate auf Basis der Anmeldungen und Abmeldungen bei den RAV prognostiziert. Die meisten anderen Kennzahlen haben eher eine Frühwarnfunktion. In der Summe ergibt sich ein vielfältiges Bild der wirtschaftlichen Entwicklung aus Sicht des AWA-SG.

Neben Hinweisen auf die Wirtschaftsentwicklung soll das AWA-Barometer auch aufzeigen, welche Bedeutung die Überprüfung der eigenen Aktivitäten für das AWA-SG hat. Zum einen macht der Bund Vorgaben betreffend der Wirkungsmessung, etwa im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Auf der anderen Seite hat sich das AWA-SG durch das Bekenntnis zu EFQM einem hohen Standard des Qualitätsmanagements verpflichtet. Das interne Controlling ist ein wesentlicher Bestandteil davon. Nicht zuletzt hängen davon auch strategische Entscheide ab.

Natürlich kann auch das AWA-Barometer den weiteren Gang der wirtschaftlichen Entwicklung nicht langfristig voraussagen. Aber es kann Hinweise auf gewisse Tendenzen geben und verschafft den wirtschaftlichen Akteuren und der Öffentlichkeit die Möglichkeit, Einblick in die Aktivitäten der öffentlichen Hand im Bereich der Wirtschaft zu nehmen.

+ THOMAS OEGERLI UND PETER KURATLI

Das AWA-Barometer im Überblick

Im Folgenden werden die einzelnen Kennzahlen und ihr aktueller Stand dargestellt. Ausführlich dokumentiert sind sie auf der Webseite des AWA-Barometers www.awa.sg.ch. Dort werden auch regelmässige Aktualisierungen und Zeitreihenvergleiche vorgenommen.

Kennzahlen der Hauptabteilungen des AWA

Arbeitslosenversicherung

Kennzahl	Bedeutung	Wert	Messperiode
Anteil Abmeldungen mit Stelle an allen Abmeldungen	Schwierigkeiten bei Stellensuche; Vermittlungserfolge der RAV	58,7%	März 2013
Meldungen zu Massenentlassungen	Erwartete Entlassungen	5 Meldungen mit 101 Betroffenen	1.Quartal 2013
Voranmeldungen zur Kurzarbeit	Erwarteter Produktionsrückgang	2454 Mitarbeitende in 111 Betrieben	März 2013
Trendbarometer Fachstelle für Statistik	Prognose zur Entwicklung der Stellensuchendenzahl	Zeigt leichten Anstieg an	März 2013

Standortförderung

Kennzahl	Bedeutung	Wert	Messperiode
Unterstützte Expansionen von bestehenden Unternehmen	Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen	17 Unternehmen mit 327 neuen Arbeitsplätzen	Jahr 2012
Anzahl Ansiedlungen von neuen Unternehmen	Schaffung von Arbeitsplätzen	20 Unternehmen mit 152 Arbeitsplätzen	Jahr 2012

Arbeitsbedingungen

Kennzahl	Bedeutung	Wert	Messperiode
Anzahl Meldepflichtige aus EU/EFTA-Staaten	Nachfrage nach Arbeitskräften	2996	März 2013
Anzahl Bewilligungsgesuche von Drittstaatenangehörigen	Nachfrage nach spezialisierten Arbeitskräften	156	März 2013
Anzahl Baugesuche Industrie/ Gewerbe/Spitäler/Heime	Entwicklung der Bauwirtschaft; langfristige Investitionen	614	Jahr 2012
Arbeitszeitbewilligungen Sonntag/Nacht	Kurzfristig erhöhte Nachfrage, Produktionsengpässe	608	Jahr 2012



Arbeitsmarktmonitoring – der internationalen und regionalen Entwicklung ein Gesicht geben

Mit einem umfassenden Arbeitsmarktmonitoring begegnet das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) den Herausforderungen des Arbeitsmarktes. Peter Kuratli, Leiter des AWA-SG, und Walter Abderhalden, Hauptabteilungsleiter der Arbeitslosenversicherung des AWA-SG, geben Auskunft.

Was verstehen Sie unter Arbeitsmarktmonitoring?

PETER KURATLI Das Arbeitsmarktmonitoring gibt uns im AWA-SG statistische Informationen über die internationale, nationale und regionale Entwicklung des Arbeitsmarktes. Dies können Zahlen über die Arbeitslosigkeit, die Beschäftigungsentwicklung, die Branchenstruktur, die Wahrnehmung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes etc. sein. International verfügen wir im Rahmen von EURES Bodensee über ein grenzüberschreitendes statistisches Arbeitsmarktmonitoring.

WALTER ABDERHALDEN Im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist das Arbeitsmarktmonitoring ein Beobachtungsinstrument, welches u.a. Informationen zu offenen Stellen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) liefert, aber auch Auskunft gibt zum Profil der Stellensuchenden, oder wir erhalten konkrete Zahlen über die Wiedereingliederung von arbeitslosen Menschen. Ein gutes Monitoring ist in erster Linie ein Steuerungsinstrument und hilft uns bei der zielgerichteten Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Da gibt es doch einiges an Informationen, welche Ihnen zur Verfügung stehen. Wie gelingt es, den Überblick zu behalten?

PETER KURATLI Es ist tatsächlich wichtig, dass bei den verschiedenen Kennzahlen, die zur Verfügung stehen, auch die «richtigen» genutzt werden. Dazu arbeiten wir eng mit der Fachstelle für Statistik zusammen, je nach Thema werden die Informationen spezifisch für uns aufbereitet und für die weitere Arbeit zur Verfügung gestellt. Weiter werden die Informationen von verschiedenen Anspruchsgruppen genutzt, das heisst, nicht alle Informationen sind für alle Mitarbeitenden gleich relevant.

Welche Erkenntnisse ergeben sich aus dem Arbeitsmarktmonitoring von EURES Bodensee und des Bundes?

PETER KURATLI Das Arbeitsmarktmonitoring von EURES Bodensee liefert uns grenzüberschreitende Statistiken, welche beispielsweise Informationen zu Grenzgängern geben. Ebenfalls wichtig für uns ist die monatlich publizierte Pressedokumentation des Seco, «Lage auf dem Arbeitsmarkt». Diese Informationen sind übergeordnet und ermöglichen Vergleiche mit anderen Regionen/Kantonen, auch über einen längeren Zeitraum. Dazu kann gesagt werden, dass die Arbeitslosenquote im Kanton St.Gallen immer unter dem schweizerischen Durchschnitt liegt.

Gibt es weitere Möglichkeiten zur Beobachtung des regionalen Arbeitsmarktes?

PETER KURATLI Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich vor zehn Jahren die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zusammengeschlossen. AMOSA entwickelt Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Grundlage dazu bilden praxisbezogene Informationen, welche wissenschaftlich erhoben und analysiert werden.

WALTER ABDERHALDEN AMOSA hat sich in dieser Zeit mit mehreren Themen befasst. Für uns von Interesse waren die Themen Jugendarbeitslosigkeit, aus dem das St.Galler Mentoring-Programm Tandem 50plus und Tandem 18plus entwickelt wurde, sowie die Themen Langzeitarbeitslosigkeit und Rekrutierungspotenzial von Stellensuchenden im Gesundheitswesen. Unter anderem führen wir jährlich zusammen mit dem Gesundheitsdepartement Workshops für Arbeitslose aus dem Gesundheitswesen durch. Dieses wissenschaftliche Monitoring des Arbeitsmarktes ist für uns als Arbeitsmarktbehörde zur Planung und Festlegung von gezielten Qualifizierungsmassnahmen von Stellensuchenden ausserordentlich wichtig.

«Aus der Summe der Informationen des Arbeitsmarktmonitorings ergibt sich ein vielfältiges Bild der wirtschaftlichen Entwicklung im Kanton St.Gallen und der Region Bodensee.»

Gibt es auch ein kantonales Arbeitsmarktmonitoring?

PETER KURATLI Die Fachstelle für Statistik veröffentlicht regelmässig Porträtzahlen des Kantons St.Gallen zu folgenden Themen: Wohnbevölkerung, regionalisierte Bevölkerungsprognose, Volkseinkommen, Tourismus, Mobilität und Zahlen des Arbeitsmarktes wie beispielsweise das Beschäftigungsbarometer oder das Trendbarometer der Stellensuchendenzahlen und vieles mehr. Diese Daten dienen uns zur Beurteilung der aktuellen und künftigen wirtschaftlichen Situation des Kantons und der Regionen. Mit der monatlichen Pressemitteilung orientieren wir zudem die Öffentlichkeit über den Stand der Arbeitslosigkeit und die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt.

WALTER ABDERHALDEN Die Informationen über Arbeit und Erwerb der Fachstelle geben uns wichtige Hinweise für die Planung und Entwicklung von arbeitsmarktlichen Angeboten – dies sind Bildungs- und Beschäftigungsprogramme für Arbeitslose – und die Planung des Ressourceneinsatzes der RAV und der kantonalen Arbeitslosenkasse. Da diese Daten für alle zugänglich sind, kann auch die Öffentlichkeit von dieser Dienstleistung profitieren.

Kommen wir zum Schluss noch zum amtsinternen Monitoring. Was steht Ihnen als Führungskräfte zur Verfügung?

WALTER ABDERHALDEN Mit einem selbst entwickelten Cockpit steht uns und unseren Führungskräften eine grosse Palette von Zahlen für die Steuerung zur Verfügung. Unter anderem werden in einem Benchmark die Leistung und Wirkung (Wiedereingliederungsrate, Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit etc.) der sechs St.Galler RAV, der einzelnen Personalberater und Personalberaterinnen und der Anbieter von arbeitsmarktlichen Angeboten gemessen. Die Beobachtung, wie sich die Zahl der Stellensuchenden entwickelt, liefert wichtige Angaben zur zukünftigen Ressourcenplanung.

Welches Fazit ziehen Sie als Amtsleiter aus den unterschiedlichen statistischen Auswertungen?

PETER KURATLI Das grosse Angebot an Informationen über den internationalen, nationalen und regionalen Arbeitsmarkt ermöglicht uns eine angepasste Planung unserer Mittel und Instrumente zur Förderung des Wirtschaftsstandortes St.Gallen und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Der Öffentlichkeit, den Medien und den Unternehmen stehen umfassende Hintergrundinformationen zur Verfügung, welche in unterschiedlichen Kontexten ausgesprochen hilfreich sein können. Wie in keinem anderen Bereich stehen uns zum Thema Arbeitsmarkt sehr viele Informationen zur Verfügung. Diese gilt es gezielt zu nutzen und einzusetzen.

+ **MAJA PAGELLI**

EURES Bodensee www.statistik-bodensee.org
Lage auf dem Arbeitsmarkt www.seco.admin.ch
AMOS www.amosa.net
Fachstelle für Statistik www.statistik.sg.ch

Abteilung RAV-Koordination – neu verantwortlich für Personalmassnahmen

Nach der Zusammenlegung des Amtes für Arbeit und des Amtes für Wirtschaft wurde im neuen Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) auch der Bereich Personalmassnahmen neu aufgestellt. Seit dem 1. Juli 2012 liegt die Verantwortung für die Umsetzung in der Abteilung RAV-Koordination.

Ziele des AWA-SG bei bevorstehenden Personalmassnahmen

Das wichtigste Ziel ist, Massenentlassungen oder Betriebsschliessungen zu vermeiden. Das AWA-SG bietet dazu mit möglichst früher Intervention den Unternehmen Beratung und Unterstützung an (mehr dazu auf Seite 11). Kommt es trotzdem zu Entlassungen, unterstützt das AWA-SG im Rahmen von sogenannten Personalmassnahmen gezielt die betroffenen Mitarbeitenden, dass sie nicht arbeitslos werden.

Synergien im AWA-SG nutzen – aktiv auf die Unternehmen zugehen

Durch die koordinierte Zusammenarbeit zwischen der Amtsleitung sowie den Hauptabteilungen Standortförderung, Arbeitslosenversicherung und Arbeitsbedingungen sollen Unternehmen, die vor dem Entscheid stehen, Personalmassnahmen einzuleiten, umfassend beraten und unterstützt werden. Damit das AWA-SG aktiv auf Unternehmen zugehen kann, werden Meldungen über mögliche Personalmassnahmen aus den sechs RAV und der kantonalen Amtsstelle laufend gesammelt und ausgewertet. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Unternehmen für solche Kontakte offen sind und es schätzen, dass das Amt gemeinsam mit den Unternehmen Lösungen entwickelt.

Kurzarbeit und Bildungsmassnahmen

Zu den wichtigen Instrumenten der Arbeitslosenversicherung gehört die Kurzarbeitsentschädigung. Weniger bekannt ist die Möglichkeit, während der Kurzarbeit Bildungsmassnahmen durchzuführen. Die für die Weiterbildung benötigte Zeit kann bei erfüllten Voraussetzungen als anrechenbarer Arbeitsausfall abgerech-

net werden. Es müssen Kursinhalte vermittelt werden, welche auch bei einem Stellenwechsel nützlich oder zur Erhaltung des bestehenden Arbeitsplatzes notwendig sind. Weitere Informationen und das Antragsformular sind unter www.awa.sg.ch zu finden.

Kompetenzenportfoliakurs für von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen

Dieser Kurs ist ein bedarfsorientiertes arbeitsmarktlisches Angebot, welches sich an gekündigte Mitarbeitende bei Massenentlassungen in Unternehmen richtet (mindestens 10 Personen). Er wird während der Kündigungszeit durchgeführt mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Das Unternehmen wird in die Planung und Umsetzung aktiv miteinbezogen.

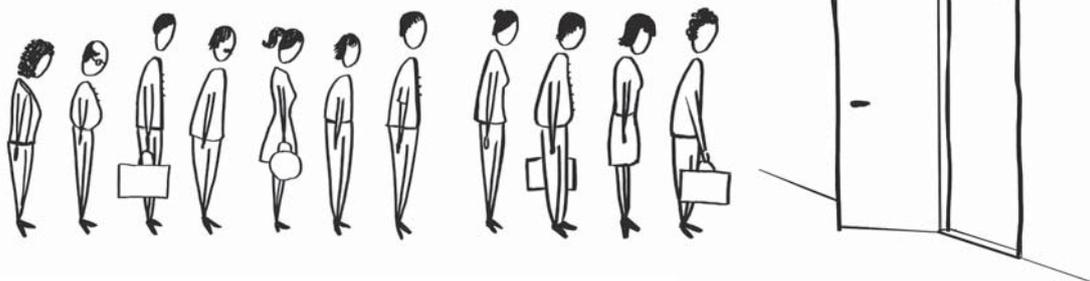
Was muss ein Unternehmen bei Personalmassnahmen wissen?

Die Bestimmungen über die Massenentlassung haben eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung. Das vorgeschriebene Verfahren dient der rechtzeitigen und umfassenden Information der Mitarbeitenden bzw. ihrer Vertretung über bevorstehende Kündigungen.

Zwei Grundsätze sind zu beachten:

01 → Meldepflicht: Wenn ein Unternehmen 10 oder mehr Entlassungen vornimmt, hat es dies dem Amt für Wirtschaft und Arbeit zu melden. Diese Meldepflicht gilt es immer zu beachten.

02 → Mitwirkungsverfahren: Entlässt ein Unternehmen mehr als 10 Arbeitnehmende, sind die Bestimmungen des Mitwirkungsverfahrens nach Obligationenrecht (OR) Art. 335 ff. zu beachten. Weitere Informationen unter www.awa.sg.ch. **URS BAUMANN**



Kurz und klar

Einblick in das Arbeitsinspektorat

Industrielle und gewerbliche Baugesuche sowie Arbeitszeitbewilligungen bilden Schwerpunkte in der Tätigkeit des Arbeitsinspektorats.

Plangenehmigungen und Planbegutachtungen finden im Rahmen des Baubewilligungsverfahrens statt. Baugesuche für Vorhaben, von denen Arbeitnehmende betroffen sind, z.B. Industrie- und Gewerbebauten, werden durch das Arbeitsinspektorat bearbeitet. Die Stellungnahme zu einem Industriebau bezeichnen wir als Plangenehmigung, jene zu einem Gewerbebau als Planbegutachtung. Diese Unterscheidungen sind im Arbeitsgesetz definiert. Die Projektthemen sind vielfältig und erstrecken sich über alle im Kanton ansässigen Branchen.

Unter dem Begriff «Arbeitszeitbewilligungen» werden Gesuche erfasst, die eine Abweichung von den Arbeitszeitregelungen gemäss Arbeitsgesetz zum Inhalt haben. Dabei wird meist um die Bewilligung von Arbeitseinsätzen in der Nacht oder an Sonntagen nachgesucht. Je nach Art des Gesuchs ist für die Bewilligung der Bund oder der Kanton zuständig. Letzterer erteilt Bewilligungen für kurze, befristete Arbeitseinsätze. Die Entwicklung dieser Zahlen ist im AWA-Barometer abgebildet. Die Einflussfaktoren sind schwer zu bestimmen. Vor allem spielen die Lage von Fest- und Feiertagen im Kalender, Betriebsstörungen, Zusatzaufträge und saisonale Schwankungen eine Rolle.

+ HANSUELI SPÄLTI

Indikator der Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften

Seit der Einführung des freien Personenverkehrs besteht für Angehörige der EU/EFTA-Staaten bei kurzfristiger Erwerbstätigkeit in der Schweiz (bis 90 Tage pro Kalenderjahr) keine Bewilligungspflicht mehr, sondern nur noch eine Meldepflicht. Um die Erwerbstätigen vor dem Risiko von Sozial- und Lohndumping zu schützen, wurden am 1. Juni 2004 flankierende Massnahmen eingeführt. Die Zahlen der Meldepflichtigen aus den EU/EFTA-Staaten und der Bewilligungsgesuche für Angehörige aus Drittstaaten können als Indikator dafür dienen, wie gross die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften ist.

Meldepflichtig sind entsandte ausländische Arbeitnehmende, selbstständige Dienstleistungserbringer aus dem Ausland sowie ausländische Arbeitnehmende mit Stellenantritt bei einem Schweizer Arbeitgeber, wenn der Einsatz 90 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreitet. Die Abteilung Ausländer/Gewerbe des AWA-SG verarbeitet die Meldungen und leitet sie sofort an die entsprechenden Kontrollorgane weiter. Bei Meldeverstössen werden gegen die Arbeitgebenden Verwaltungsbusse ausgesprochen.

Die eingehenden Meldungen ermöglichen den Arbeitsmarktinspektoren der Abteilung Ausländer/Gewerbe und der paritätischen Berufskommissionen die Beobachtung des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und die Kontrolle der Einhaltung der minimalen oder berufsüblichen Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmenden im Besonderen. Die Kontrollschwerpunkte liegen dabei auf Branchen mit grösserem Risiko, in denen viele kurzfristige Einsätze ausländischer Arbeitnehmender erfolgen. Im Falle von Lohndumping werden mit den betroffenen Arbeitnehmenden Lohnverständigungsgespräche mit dem Ziel von Lohnnachzahlungen und Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmenden geführt. + ROLAND LIPPUNER

Intensive Betreuung ansässiger Unternehmen

Durch die dynamische Wirtschafts- und Technologieentwicklung und die fortschreitende Internationalisierung sind die Unternehmen im Kanton St.Gallen sehr gefordert. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) unterstützt sie in den Themen Standortförderung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt umfassend.



Im AWA-SG wird intensiv an der Verfügbarkeit von Gewerbeflächen und Fachkräften, am Innovationsumfeld und an Internationalisierungsmassnahmen gearbeitet. Durch Bündelung von Technologien und Kompetenzen in Innovationszellen und Wirtschaftsklustern wird die Standortbindung von Unternehmen erhöht. Weitere Massnahmen umfassen die Unterstützung beim Marktzugang in die neuen Wachstumsmärkte wie China und Indien durch das AsiaConnectCenter oder die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen. Insgesamt bildet das AWA-SG ein Kompetenzzentrum für die weitere Entwicklung der St.Galler Unternehmen. Im neuen AWA-Barometer schlagen sich die aktuellen Erfahrungen und Entwicklungen aus all diesen Bereichen nieder. Sie dienen der Ausrichtung der Wirtschaftspolitik und auch als wertvolle Gesprächsgrundlage bei den zahlreichen Firmenkontakten.

Expansionen am Standort

Angesichts der dynamischen Entwicklungen ist der aktive, direkte Kontakt zu den Unternehmen von wachsender Bedeutung. Einerseits sind immer mehr Firmen in zahlreichen Märkten aktiv und haben so Standortalternativen, und andererseits sind immer mehr Unternehmen auch in ausländischem Besitz. Strategische

Entscheide fallen also oft anderswo. Das AWA-SG ist dank dem regelmässigen Kontakt mit Unternehmen und dieser Radarfunktion in der Lage, frühzeitig auf Entwicklungen zu reagieren. Jährlich besucht und berät alleine die Hauptabteilung Standortförderung rund 200 Unternehmen in verschiedenen Fragen. Erfreulicherweise kann mit dieser Bestandspflege immer wieder Überzeugungsarbeit für bedeutende Entscheide für Expansionen im Kanton St.Gallen geleistet werden. So konnten im letzten Jahr 17 Expansionen begleitet werden, die ein Investitionsvolumen im Umfang von rund 170 Millionen Franken ausgelöst und mehrere Hundert Arbeitsplätze gesichert und geschaffen haben. Auch aktuell haben wieder mehrere Unternehmen konkrete Expansionsvorhaben, die insgesamt Aussicht auf gegen 500 neue Arbeitsplätze bieten.

Krisensituationen

Die zahlreichen Kontakte mit Unternehmen bilden auch ein Frühwarnsystem für kritische Entwicklungen. Je früher potenzielle Verlagerungen oder ein Abbau erkannt werden, desto eher können begleitende Massnahmen wie Investorensuche, geeignete Beratung und vor allem auch frühzeitige Massnahmen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit von durch Arbeitslosigkeit bedrohten Personen ergriffen werden.

Ausblick

Die Veränderungen und Herausforderungen in der Wirtschaftsentwicklung und die Internationalisierung werden eher noch an Dynamik gewinnen und die Unternehmen noch rascher zwingen, ihre Funktionen, Abläufe und Standorte immer wieder zu überdenken. Das bietet Chancen in Form von zusätzlichen Investitionen und Arbeitsplätzen, aber auch Risiken bezüglich Verlagerungen oder Abbau. Die Bedeutung der ständigen Arbeit an den Rahmenbedingungen und der aktiven und koordinierten Unterstützung von Unternehmen wird also hoch bleiben. **+ BEAT ULRICH**



Schlusspunkt

Gute Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Teil eines guten Arbeitsplatzes

Mitarbeiter sind das grösste Kapital eines jeden Unternehmens! Diese Aussage ist angesichts des drohenden Nachwuchs- und Fachkräftemangels von grosser Bedeutung.

Die Basis für den Erfolg eines Unternehmens sind motivierte und engagierte Mitarbeiter. In diesem Sinne müssen die Betriebe bestrebt sein, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, denn nur wer seinen Job gerne macht, wird wirklich gut und kundenorientiert arbeiten. Ein wichtiger Bestandteil unseres täglichen Arbeitens ist eine gute Work-Life-Balance. Betriebe, die sich zu einer familienfreundlichen Unternehmensführung bekennen und die ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeitende Karriere und Privat- bzw. Familienleben gut miteinander vereinbaren können, werden längerfristig von dieser Führung profitieren.

Der Betrieb ist nicht für alle Bereiche des Lebens verantwortlich. Zu guten Arbeitsbedingungen kann er jedoch sehr viel beitragen. So kann der Betrieb verschiedenste Faktoren beeinflussen – z.B. die Arbeitszeitgestaltung mit Einbezug der Mitarbeitenden –, die richtigen ergonomischen Arbeitsmittel in ansprechender Umgebung bereitstellen, die Verantwortlichkeiten festlegen sowie an der Betriebskultur und dem Führungsstil arbeiten.

Das sind nur einige der Faktoren, die das grösste Kapital eines jeden Unternehmens – die positiv eingestellten Mitarbeiter und Know-how-Träger – bei der Stange halten.

CHARLY RAGGENBASS, *Hauptabteilungsleiter
Arbeitsbedingungen*

News

Vorläufig aufgenommene Personen anstellen?

Über 90 Prozent der vorläufig aufgenommenen Personen bleiben längerfristig in der Schweiz. Mit der Broschüre «Informationen über den Zugang der vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt» informiert der Bund Unternehmer und Personalverantwortliche über die Möglichkeiten und Bedingungen für die Anstellung von vorläufig aufgenommenen Personen. Sie kann auf der Internetseite www.integration.sg.ch heruntergeladen werden.

Netzwerkpartnerschaft St.GallenBodenseeArea



Seit letztem Jahr betreiben die Kantone St.Gallen, Thurgau sowie Appenzell Ausser- und Innerrhoden die internationale Standortpromotion gemeinsam als St.GallenBodenseeArea (SGBA). In diesem Zusammenhang wurde auch eine Netzwerkpartnerschaft mit Beratungsunternehmen, Anwälten, Immobilienanbietern, Banken und Institutionen aus dem Wirtschaftsraum aufgebaut. Anfangs Mai fanden sich nun

über hundert Netzwerkpartner zum ersten gemeinsamen Anlass in Rorschach ein. Ziel ist es, den Wirtschaftsraum zusammen und mit gleicher Sprache zu positionieren. Die SGBA www.sgba.ch kann auf ein erfolgreiches erstes Jahr zurückblicken und sieht ihre Rolle auch als wegweisend für andere kantonsübergreifende Zusammenarbeiten.

Personelle Veränderungen in der Hauptabteilung Arbeitsbedingungen

Auf den 1. März 2013 hat Charly Raggenbass die Leitung der Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und der darin integrierten Abteilung Ausländer/Gewerbe übernommen. Er war ab 2001 Leiter des Arbeitsinspektorates.

In der Folge ging diese Aufgabe an Hansueli Spälti über, und Roland Lippuner wurde zum Stellvertreter des Hauptabteilungsleiters gewählt. Charly Raggenbass ist 58-jährig und Maschineningenieur HTL mit einer Zusatzausbildung zum Sicherheitsingenieur und Qualitätsmanager.