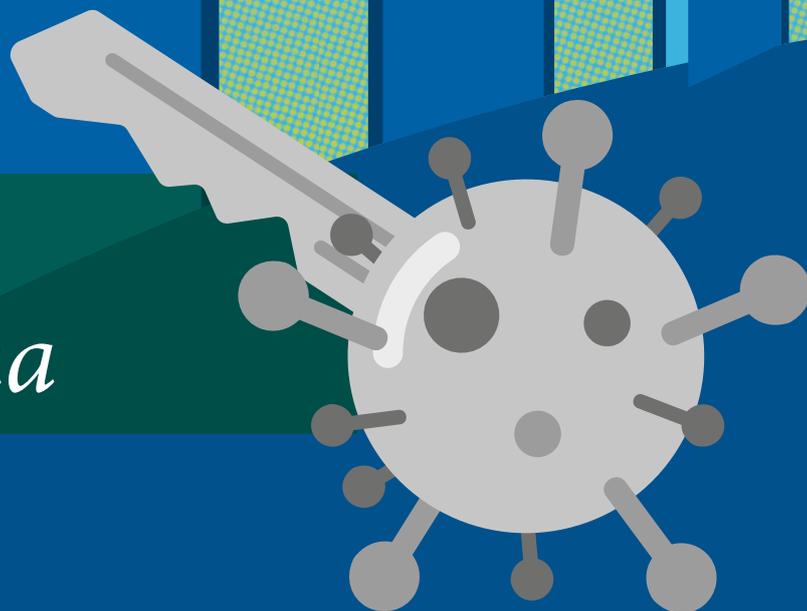




wirtschaft₊arbeit

01|21

*Arbeitswelt
nach Corona*



«Ob zu Hause oder im Büro, Arbeit bleibt Arbeit»

IMPRESSUM

Ausgabe Juni 2021

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, Agenturen



Die Zukunft hat begonnen

Die Fallzahlen nehmen ab, das Impftempo zu. Die für uns alle einschneidenden Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie werden Schritt für Schritt zurückgenommen. 15 Monate nach ihrem Ausbreiten scheint es, als gehe die ausserordentliche Lage hierzulande – endlich! – ihrem Ende entgegen.

Alles also wieder wie früher? Wohl kaum. Zu Vieles spricht aus heutiger Sicht dafür, dass die (Arbeits-)welt nach Corona dauerhaft eine andere bleiben wird als jene, wie wir sie von «früher» gekannt haben. Gewiss wird die schrittweise Wiederbelebung des Büroalltags nach den langen Monaten des Homeoffice die ersehnte Normalität zurückbringen. Und doch wurden in den letzten eineinviertel Jahren Entwicklungen angestossen und laufende Prozesse beschleunigt. Dinge, die lange Zeit «undenkbar» schienen oder uns wie abstrakte Zukunftsvisionen vorgekommen sind, mussten von einem auf den anderen Tag umgesetzt werden. Und wir haben gelernt, dass wir dies können.

Die vorliegende Ausgabe unseres Magazins will mit Hilfe eines inhaltlichen Schwerpunkts den Fokus für einmal auf die positiven Entwicklungen richten, welche sich in der Arbeitswelt seit dem Frühling 2020 ihren Weg gebahnt haben. Der thematische Reigen reicht dabei vom Homeoffice über Geschäftsmeetings bis hin zu den Dienstleistungen des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA), welche angesichts der Herausforderungen dynamisch angepasst worden sind. Wie gewohnt informieren wir Sie darüber hinaus auch über zahlreiche weitere relevante Aspekte aus dem Innenleben unseres Amts.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

+ **KARIN JUNG**
Leiterin Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/7

Zeit nach Corona

- Pandemie als Innovationstreiberin in der Verwaltung
- Thesen zur Zukunft der Arbeitswelt

8/9

Tourismus-Perspektiven

- Besucher zu loyalen Gästen machen

10/11

Arbeiten in Corona-Zeiten

- Paradigmenwechsel am Arbeitsplatz

12/13

Arbeitslosenversicherung

- Stellensuchende unterstützen Impfbzentren

14

Arbeitslosenkasse

- Sachbearbeitung: So bilden wir neue Mitarbeitende aus

15

Innovationspark Ost

- Nun geht es an die Umsetzung

16

Standortförderung

- Gründer-Boom trotz hohen Unsicherheiten

17

«Made in St Gallen»-Initiative

- Den Produktionsstandort St.Gallen sichtbar machen

18

Arbeitsbedingungen

- Arbeitsmarktzulassungen nach Brexit

19

Gewerberecht

- Preistransparenz auch im Online-Handel

20/24

Ein Arbeitstag von Franc Uffer

- Standortförderung/Taskforce Covid-19-Härtefälle

25

News

- Fakten zur Lage älterer Stellensuchender
- Neue Funktionen auf EasyGov.swiss
- AWA-Barometer

26/27

Schlusspunkt

- Die Pandemie als Chance genutzt

Pandemie als Innovations-treiberin in der Verwaltung

Im Laufe der letzten Monate hat die öffentliche Verwaltung manchenorts einen Digitalisierungsschub erlebt. Innerhalb des AWA gibt es mehrere Beispiele aus der Arbeitslosenversicherung und der Standortförderung.

Der beispiellose Anstieg bei den Voranmeldungen und den Abrechnungen von Kurzarbeit ab dem Frühling 2020 hatte zunächst auch die Arbeitslosenversicherung (ALV) in den Kantonen überrascht. Um die Flut an Anfragen bearbeiten zu können, wurden kurzfristig zusätzliche Mitarbeitende aufgeboten und betriebliche Abläufe optimiert. Doch die Verantwortlichen waren sich im Klaren, dass dies alleine auf lange Sicht keine optimale Lösung sein kann.

eServices ausgebaut

Gefragt waren somit nebst einer Verschlinkung der Prozesse auch dauerhafte Lösungen zur Effizienzsteigerung. Innerhalb der ALV wurde die Digitalisierung der Gesuchs- und Abrechnungsprozesse vorangetrieben bzw. der Ausbau entsprechender eServices forciert, wobei St.Gallen bei der Entwicklung der entsprechenden Dienstleistungen auf Bundesebene massgeblichen Anteil hatte. Die Resultate dürfen sich sehen lassen: Die neuen Dienste helfen mit, dass die Kunden der



Dank east-site.ch können ausgewählte Orte im Kanton St.Gallen auch am PC erkundet werden.

Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) – namentlich Stellensuchende, Unternehmen, private Arbeitsvermittler/-Verleiher und Anbieter seit dem Sommer 2020 von arbeitsmarktlichen Massnahmen – die wichtigsten, häufigsten und mit grossem Aufwand verbundenen Prozesse online bzw. mobil abwickeln können. Ab dem September 2020 konnten Arbeitgeber über die Startseite der Online-Plattform arbeit.swiss sämtliche COVID-19-Voranmeldungen für Kurzarbeit online einreichen. Auch die monatlichen Kurzarbeits-Abrechnungen laufen seit dem letzten Spätsommer digital ab.

Papiernachweise sind passé

Auch die Stellensuchenden profitieren vom ausgebauten Online-Dienstleistungsangebot der Arbeitslosenversicherung. Als im Zuge des Lockdowns keine Beratungsgespräche auf den RAV mehr durchgeführt werden konnten, kam als Alternative das Telefon oder Skype zum Zug. Als Folge von Corona erfolgt die Anmeldung auf den RAV im Kanton St.Gallen mittlerweile vollends übers Internet. Eine Anmeldung vor Ort ist nicht mehr nötig und wird von den Kundinnen und Kunden auch nicht nachgefragt. Seit Mitte Juni 2020 können Stellensuchende über das Stellenportal jobroom.ch ihre Bewer-

«Den Kanton spielerisch erkunden»

bungsunterlagen digital verwalten, Arbeitsbemühungen elektronisch erfassen und diese direkt einreichen. Vor dieser Umstellung wurden alleine im Kanton St.Gallen über 250'000 Formulare und Nachweise in Papierform verarbeitet. In den nächsten Monaten soll das Angebot laufend um weitere digitale Services ausgebaut werden.

St.Gallen virtuell erlebbar machen

In Zeiten eingeschränkter Reisefreiheit sah sich auch die kantonale Standortförderung mit ungekannten Herausforderungen konfrontiert. Auch hier ist es eine Online-Applikation, welche seit dem letzten Sommer Interessentinnen und potenziellen Investoren die Vorzüge unseres Kantons näherbringt. Die Besucherinnen

und Besucher der Website east-site.ch können Immobilien, Areale, Bildungsstandorte, Lieblingsplätze oder Unternehmen auf kurzweilig-spielerische Art virtuell erkunden. Zum Beispiel kann der Besuch des Openairs St.Gallen musikalisch begleitet und Arealentwicklungen als 3D-Modelle mit Zusatzinformationen eingesehen werden. Je nach den persönlichen Interessen der Userinnen und User gibt es Filter, die ausgewählt werden können. Unternehmen können sich so die Entwicklung eines Areals genauer anschauen, wer aber nur die Natur bewundern will und beispielweise über den Säntis fliegen möchte, kann auch dies tun. Die Dienstleistung soll in den kommenden Monaten in enger Kooperation mit den Leistungsträgern im Kanton laufend ausgebaut werden.

eServices stark nachgefragt

Die digitalen Angebote der Arbeitslosenversicherung finden bei den St.Galler Unternehmen Anklang. Dies zeigt die neueste Auswertung des Seco von Ende Mai 2021. So wurden im ersten Quartal 2021 schweizweit rund 40 Prozent der über 80'000 Voranmeldungen für Kurzarbeit online eingereicht. Der Kanton St.Gallen belegt dabei mit 82,8 Prozent den absoluten Spitzenplatz unter den Kantonen. Auch bei den Online-Abrechnungen von Kurzarbeit ist St.Gallen landesweiter Trendsetter: Von den 4'106 Abrechnungen wurden 3'224 (78,5 Prozent gegenüber 26,4 Prozent im Landesdurchschnitt) über den neuen eService abgewickelt.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support



arbeit.swiss
east-site.ch

Thesen zur Zukunft der Arbeitswelt

Was bleibt von der Pandemie? Was das Erwerbsleben betrifft, so spricht aus heutiger Sicht vieles dafür, dass die Erfahrungen des letzten Jahres auch für die Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten werden, prägend sind.



Homeoffice hat sich im Zuge der Pandemie als fixer Bestandteil der neuen Arbeitsrealität etabliert.

Mit Corona kam der Durchbruch. Arbeitgebende, die der Digitalisierung und modernen Arbeitsformen bisher eher eine untergeordnete Priorität eingeräumt hatten, sahen sich gezwungen, ihre Mitarbeitenden für mehrere Wochen und Monate ins Homeoffice zu schicken. Rückblickend müssen wohl auch die grössten Skeptiker einräumen, dass das, was sie noch vor einem Jahr in ihrem Unternehmen für nicht umsetzbar gehalten haben, in der Praxis doch recht gut realisierbar ist. Das hat zahlreiche Implikationen und Folgen für die Zukunft der Arbeitswelt.

Homeoffice wird bleiben ...

Im Zuge der Pandemie haben sowohl Arbeitgebende wie auch Beschäftigte im grossen Stil erste persönliche Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Der Wegfall des Arbeitswegs, die gewonnene Flexibilität in Bezug auf den eigenen Tagesablauf bedeuteten für viele Betroffene einen Gewinn an Lebensqualität. Studien zeigen, dass Angestellte nach ihrer eigenen Meinung aber auch gemäss der Einschätzung von Führungskräften im Homeoffice produktiver arbeiten können. Aufgrund der positiven Effekte zeichnet sich ab, dass für viele Angestellte ein bis zwei Tage im Homeoffice oder ein flexibler

Arbeitsplatz ausserhalb des klassischen Büros künftig eher die Regel als die Ausnahme bilden werden.

... und Videokonferenzen auch

Corona hat dem rasanten Trend zur Digitalisierung noch zusätzlichen Schub verliehen. Es gibt kaum noch jemanden, der in der Pandemie nicht an einem Online-Meeting teilgenommen hat. Virtuelle Sitzungen werden auch in Zukunft ihren fixen Platz behalten, gerade dann, wenn es um die Koordination und den Austausch innerhalb von Teams geht. Die Erfahrung hat gezeigt, dass solche Sitzungen oftmals effizienter und strukturierter ablaufen als jedes physische Treffen, weil sich die Teilnehmenden nicht in persönlichen Diskussionen verlieren. Zudem entfallen die zeitraubenden Anreisewege.

Das Büro gewinnt an Stellenwert ...

Schon vor der Pandemie stand Homeoffice bei vielen Angestellten weit oben auf der persönlichen Wunschliste. Die gemachten Erfahrungen dürften bei mancher und manchem die Euphorie nun allerdings auch ein wenig

«Büro ist durch nichts zu ersetzen»

gedämpft haben. Abnehmende emotionale Bindungen zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen bzw. zur Firma, die Gefahr der Verschmelzung von Freizeit und Beruf, schlecht eingerichtete Arbeitsplätze – die Realität hat uns gelehrt, dass der regelmässige Austausch im Büro und die dort vorhandenen Annehmlichkeiten durch nichts zu ersetzen sind.

... und bekommt neue Funktionen

Die letzten Monate haben gezeigt, dass sich Konfliktlösungen oder auch der kreative Austausch unter Menschen nur sehr bedingt ins Internet verlagern lassen. Oft entstehen neue Ideen genau dann, wenn zusammen an einem Thema gearbeitet wird und innerhalb eines Teams beim Gespräch ein Gedanke zum anderen führt. Die Rolle des Büros als kreativer Ort, wo beispielsweise in der Kaffeepause wie von selbst neue Ideen entstehen, wird wichtiger.

Neue Führungskompetenzen gefragt

In der Arbeitswelt nach der Pandemie sind Führungskräfte speziell herausgefordert: Führen auf Distanz verlangt von ihnen die Fähigkeit, Teammitglieder zu coachen bzw. sie zu selbstverantwortlichem Arbeiten anzuleiten. Es gilt, den Angestellten im beruflichen Alltag Orientierung zu geben, in dem Sinn, Zweck und Vision vermittelt werden. Das Vertrauen der Vorgesetzten in ihre Mitarbeitenden wird in hybriden Arbeitsmodellen mit einem regelmässigen Anteil an Homeoffice zum entscheidenden Faktor. Wo die vertrauten Face-to-Face-Treffen nicht möglich sind, sind zudem kreative Formen der Kommunikation gefragt.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

«Homeoffice-Tag künftig nicht mehr die Ausnahme»

Besucher zu loyalen Gästen machen

Die Strategie 2025 der Tourismusdestination Toggenburg setzt neu auf die vertiefte Interaktion der Gäste mit der einheimischen Bevölkerung und der Natur statt auf Kurzlebigkeit. Corona und die daraus resultierenden neuen Gästegruppen aus dem Inland lieferte die Steilvorlage, um neue Zielpublika auch über das Ende der Pandemie hinaus langfristig für die Region zu begeistern.



Das Bedürfnis nach Erlebnissen in der freien, unberührten Natur hat zugenommen.

Der Stellenwert des Tourismus im Toggenburg ist gross. Seine Bruttowertschöpfung liegt in der Gemeinde Wildhaus-Alt St.Johann bei über 50 Prozent, während der Anteil im ganzen Toggenburg rund 7 Prozent ausmacht. Damit ist der Tourismus nach der Industrie (52 Prozent) und dem Privatkonsum (27 Prozent) nach wie vor der dritt wichtigste Treiber für die regionale Wertschöpfung. Auch die gesellschaftliche Bedeutung ist

hoch. So steuert der Tourismus einen massgeblichen Anteil an die Freizeitaktivitäten der Einheimischen bei und sorgt so für regionale Wohnattraktivität, welche wiederum Einfluss auf den Arbeitsmarkt hat. So kann der Tourismus helfen, Abwanderung aus dem Tal zu vermeiden.

Corona: Neue Aufgaben

Mit Corona war im März 2020 auch im Team von Toggenburg Touris-

«Im Team war eine neue Denkweise gefragt»

mus von einem Tag auf den anderen eine neue Denkweise gefragt. Das Arbeiten im Homeoffice, die flexible Gästekommunikation sowie die spezifische und motivierende Unterstützung von touristischen Leistungsträgern waren nur einige der transformativen Prozesse, die es aus dem Stand heraus umzusetzen galt. Die Gäste ihrerseits wurden während der Pandemie vorsichtiger, aber das Bedürfnis nach touristischen Erlebnissen in der freien, nicht überlaufenen Natur nahm zu. Nach dem Lockdown im Frühsommer 2020 nahm Toggenburg Tourismus eine wichtige Lenkungsfunktion gegenüber den Gästen ein, um gewisse Naturgebiete nicht zu sehr zu belasten. Die (Schweizer) Gäste buchten die Ferien kurzfristiger und vermehrt in Ferienwohnungen statt in Hotels. Und das Gruppengeschäft war über die ganze Zeit komplett zusammengebrochen.

Herausforderung trifft auf Chance

Auf dem ersten Höhepunkt der Pandemie wurde die Toggenburg Tourismus-Strategie 2025 finalisiert, die auf aktualisierten Annahmen zu den Gästebedürfnissen basiert. Im Zentrum steht die Leitstrategie «Resonanz-Tourismus», welche die Sehnsüchte der Gesellschaft aufnimmt und eine Wir-Kultur zwischen den Gästen und den Einheimischen sowie zwischen den Gästen und der Natur schafft. Nicht mehr nur das «schnelle» Erlebnis, sondern die

vertiefte Auseinandersetzung mit der Region, ihren Bewohnern, ihrer Kultur und der Natur steht im Vordergrund. Aufgrund der besonderen Umstände haben im vergangenen Jahr viele neue Besucher aus allen Gegenden der Schweiz das Toggenburg kennengelernt. Die touristischen Leistungserbringer bekamen die Chance, diese Gäste von der Destination zu überzeugen und sie allenfalls zu loyalen Gästen zu machen. Toggenburg Tourismus ist überzeugt, mit der aktualisierten



Christian Gressbach

«Trend zu Grösser, Schneller und Weiter ausgebremst»

Strategie eine weitere Gästegruppe für einen regionaleren und nachhaltigeren Tourismus sensibilisieren zu können. Corona hat den Trend zu «Grösser, Schneller und Weiter» kurzzeitig ausgebremst!

Wertschöpfung erhöhen

Obwohl Toggenburg Tourismus im letzten Jahr teilweise viele Gäste (inkl. Zweitwohnungsbesitzer) im Toggenburg begrüßen durfte, konnten die lokalen Anbieter von touristischen Leistungen aufgrund der staatlichen Einschränkungen finanziell nur bedingt davon profitieren. Die Gäste sehnen

sich aber nach Kontakten und gesellschaftlichen Anlässen. Diese Wir-Kultur versucht Toggenburg Tourismus über die Pandemie hinaus in die strategischen Geschäftsfelder «Klang» und «Natur» einfließen zu lassen und somit eine Brücke zum Lebensraum mit den Einheimischen zu schlagen, die für einen funktionierenden Tourismus entscheidend sind.

+ CHRISTIAN GRESSBACH
Geschäftsführer Toggenburg Tourismus

[toggenburg.swiss](https://www.toggenburg.swiss)

Paradigmenwechsel am Arbeitsplatz

Mit dem ersten Weckruf schon am Arbeitsplatz – wenn die eigenen vier Wände sowohl privat als auch zum Arbeiten genutzt werden, ist ein Umbruch im Arbeitsumfeld offensichtlich. Der flexible Arbeitsplatz ist aufgrund der Coronakrise für viele nicht mehr länger ein Zukunftsmodell, sondern Realität. Da nur motivierte und gesunde Arbeitnehmende diese Möglichkeit auch erfolgreich für sich nutzen können, muss auch zu Hause das Arbeitsumfeld stimmen.



Alexander Stojkovic

Seit Anbruch des «Corona-Zeitalters» gilt das Gebot, wenn immer möglich Abstand zu seinen Mitmenschen zu halten. Dadurch wurde die Einführung von Homeoffice massgeblich beschleunigt und die Entwicklung hin zum örtlich flexiblen Arbeitsplatz weiter vorangetrieben. Doch worin liegen die Unterschiede zwischen der Arbeit zu Hause und derjenigen im «eigentlichen» Büro? Worauf ist dabei zu achten? Und existieren

rechtliche Grundlagen für die Geschäftstätigkeit in den eigenen vier Wänden? Fragen, die sich in der aktuellen Zeit aufdrängen.

Geschäft versus Homeoffice

Ob zu Hause oder im Büro, Arbeit bleibt Arbeit. Diese Aussage mag banal klingen, doch hat sie in der Realität weitreichende Folgen. Üben Arbeitnehmende ihre Tätigkeit vor Ort am klassischen Arbeitsplatz aus, liegt der Fokus

«Arbeitsumfeld muss
auch zu Hause stimmen»

fast ausschliesslich bei der Arbeit: Die Arbeit ist beinahe allgegenwärtig; auch die Pausen werden in der Regel mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verbracht.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich in den eigenen vier Wänden. Hier bieten sich eine Vielzahl an Einflussfaktoren, die vom konzentrierten Arbeiten abhalten können. Hausarbeit, Partner, Kinder oder weitere Tätigkeiten im Sinne von «ich könnte ja noch schnell» sind potenzielle Ablenkungsfaktoren. Selbstdisziplin und eine optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes stellen wichtige Parameter dar, um erfolgreiches Wirken zu ermöglichen.

Eigenverantwortung – aber nicht ausschliesslich

Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes stehen Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen in der Verantwortung die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit optimale Leistungen erzielt werden können. Die gesetzlichen Grundlagen rund um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sind im Arbeitsgesetz (Art. 6, Abs. 1-3) sowie in der entsprechenden Verordnung (Verordnung 3, Art. 2, Abs. 1) geregelt. Da unabhängig vom Arbeitsort die physische und psychische Gesundheit prioritär sind, wird diese Thematik detaillierter betrachtet.

«Beide Seiten stehen in der Pflicht»

Während in den Betrieben die Arbeitgebenden vor Ort optimale Voraussetzungen für die Einhaltung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz schaffen können, kann dies im Homeoffice nur erreicht werden, wenn die Arbeitnehmenden ihren Teil dazu beitragen. Arbeitgebende stellen die technische Infrastruktur für die Arbeit im Homeoffice bereit. Die Arbeitnehmenden wiederum sind dafür verantwortlich, dass ihre Arbeitsumgebung möglichst so gestaltet werden kann, dass beispielsweise genügend Licht vorhanden ist und eine ergonomisch sinnvolle Haltung am Arbeitsplatz gewährleistet ist. Um bezüglich Ergonomie am Arbeitsplatz alle Mitarbeitenden auf denselben Stand zu bringen, werden innerhalb des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen (AWA) beispielsweise Ergonomieschulungen sowie Workshops zum Thema Bewegung am Arbeitsplatz stattfinden. Das Amt widmet sein jährliches Mitarbeiterprogramm GUS (Gesundheit, Umwelt, Sicherheit) diesem Schwerpunktthema.

Trennung und Kommunikation

Das Arbeiten im Homeoffice birgt das Risiko, Privates und Geschäftliches zu vermischen. Sicherlich können solche Situationen entstehen, doch sollte eine Abgrenzung im Grundsatz realisierbar sein. Auch im Homeoffice gelten die Arbeits- und Ruhezeiten, deren Einhaltung im Verantwortungsbereich des Mitarbeitenden liegt, die Überprüfung hingegen ist Sache der Arbeitgebenden. Neben all den «harten Faktoren» dürfen die psychischen Faktoren – auch psychosoziale Risiken genannt – nicht vernachlässigt werden. Mehrere Tage im Homeoffice können zu einer mangelnden Kommunikation mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen führen. Ebenso besteht die Gefahr, dass sonstige soziale Kontakte durch das Arbeiten zu Hause nicht mehr stattfinden. Deshalb sind beispielsweise festgelegte Zeitpunkte für Videokonferenzen oder Anwesenheitstermine vor Ort zentrale Erfolgsfaktoren, um potenzielle psychosoziale Risiken möglichst gering zu halten.

+ ALEXANDER STOJKOVIC
Leiter Stabsstelle Support

awa.sg.ch

Stellensuchende unterstützen Impfzentren

Neben den über 250 Arztpraxen setzen im Kanton seit April 2021 auch die vier grossen Zentren in St.Gallen, Wil, Buchs oder Jona die Covid-19-Impfkampagne um. Um das Personal vor Ort unterstützen zu können, hat die Arbeitslosenversicherung (ALV) innert kürzester Zeit ein Einsatzprogramm für Stellensuchende geschaffen, die sich freiwillig für die Gesellschaft engagieren möchten.



Zur Überwachung der frisch geimpften Besucher der St.Galler Impfzentren werden Stellensuchende eingesetzt.

Breite Schichten der Bevölkerung so speditiv wie möglich gegen Covid-19 zu impfen ist das Ziel der laufenden Kampagne. Auch das AWA leistet über die Arbeitslosenversicherung seinen Beitrag, damit die Gesellschaft so schnell wie möglich zur Normalität zurückkehren kann. Angefragt vom Amt für Gesundheitsvorsorge startete die ALV Mitte April 2021 mit acht Stellensuchenden ein Einsatzprogramm zur Unterstützung der

Impfzentren im nicht medizinischen Bereich. Wie willkommen die Hilfe ist, zeigte sich rasch anhand der sehr positiven Rückmeldungen aus den einzelnen Impfzentren.

65 Stellensuchende im Einsatz

Die Einsatztage der Stellensuchenden waren zu Beginn oft sehr lange. Mit der zunehmend besseren Verfügbarkeit der COVID-19 Impfstoffe sowie der hohen Anzahl Anmeldungen von Impfwilligen

«Rückmeldungen sind sehr positiv»

wurden die Betriebszeiten der Zentren laufend erweitert. Entsprechend arbeiten die Stellensuchenden seit dem 10. Mai 2021 in zwei Schichten. Inzwischen stehen rund 65 Stellensuchende an den vier Impfstandorten im Einsatz. Die Motivation der Helferinnen und Helfer ist hervorragend; sie sind sich bewusst, dass sie mit ihrer Unterstützung einen sinnstiftenden Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Einsatzprogramm «Assistent/in Impfzentrum»

Damit dies möglich geworden ist, bedurfte es nebst der Bereitschaft der Impfzentren auch einiger Vorarbeiten auf Seiten der ALV des Kantons St.Gallen. Diese hat es geschafft, innert kürzester Zeit ein überzeugendes Einsatzprogramm als arbeitsmarktliche Massnahme zu konzipieren. Zentral ist, dass die Stellensuchenden sich auf freiwilliger Basis engagieren. Die

«Alle sind hoch motiviert»

individuelle Dauer des Einsatzes ist auf einen Monat bei einem Beschäftigungsgrad von maximal 80 Prozent beschränkt. Die Aufgaben der freiwilligen Helferinnen und Helfer umfassen im Wesentlichen die freundliche Begrüssung der zu impfenden Personen, deren Zuweisung zur Impfstation sowie die Überwachung der Personen im Anschluss an die Impfung. Nebst dem Einsatz wird den Teilnehmenden des Einsatzprogramms als Mehrwert ein Quick & Smart-Coaching zur Optimierung der individuellen Strategie bei der Stellensuche angeboten.

Arbeitgeberservice und gemeinsame Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit dem organisatorisch neu aufgestellten

ALV-Arbeitgeberservice hat optimal funktioniert. Kurzfristig konnten die für die Einsätze benötigten Stellensuchenden bei den sechs Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Kanton rekrutiert werden. Alle Seiten haben bewiesen, dass sie flexibel auf neue Anforderungen reagieren können. Diese Qualität wird auch in Bezug auf weitere Aufträge sehr gefragt sein.

Ende nicht absehbar

Da seit Mitte Mai 2021 Impftermine an alle erwachsenen Personen im Kanton St.Gallen vergeben werden, bedarf es für die nächsten Wochen weiterhin einer rollenden Einsatzplanung, welche immer wieder eine rasche Anpassung auf Veränderungen verlangt. Es kann sein, dass seitens Impfzentren die Betriebszeiten erneut ausgedehnt werden müssen und deshalb kurzfristig zusätzliche personelle Ressourcen benötigt werden. Ein Ende der Impfkampagne ist noch nicht in Sicht.

+ ROGER GREDIG
Projektleiter ALV



wir-impfen.ch

Sachbearbeitung: So bilden wir neue Mitarbeitende aus

Im Jahr 2018 entwickelte die kantonale Arbeitslosenkasse ein neues Konzept zur Ausbildung ihrer Sachbearbeitenden. Die Ausbildung ist darauf ausgelegt, die Sachbearbeitenden innert 10 bis 12 Monaten zu befähigen, einen Kundenstamm selbstständig zu betreuen.

Das Ausbildungskonzept zielt darauf ab, eine anspruchsvolle Materie strukturiert und fundiert zu vermitteln. Anders als zuvor sollten den Sachbearbeitenden schrittweise mehr Fälle zugeteilt werden, wenn sich ihr Wissensstand mit dem Lernprozess steigert. Die selbstständige Betreuung beinhaltet einfachere Tätigkeiten wie zum Beispiel die Auszahlung von Taggeldern bis hin zu Anspruchsabklärungen und dem Erlass von Verfügungen, wo juristisches Verständnis gefragt ist. Aus diesem Grund wurden insgesamt 21 Einheiten mit spezifischen Lernzielen definiert. In den ersten zwei Monaten der Ausbildung steht die Theorie im Vordergrund, danach erfolgt die Zuteilung von eigenen Fällen und die stetige Vertiefung der Fachkenntnisse.



Michael Schweitzer

Die Lerneinheiten sind zudem abgestimmt mit dem Lernangebot des Seco, welches ebenfalls modular aufgebaut ist.

Bilanz und aktuelle Herausforderungen

Ab Mitte 2019 konnten die ersten neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ausbildung beginnen. Die kantonale Arbeitslosenkasse hatte Gelegenheit, basierend auf den ersten Erfahrungen einige Feinjustierungen vorzunehmen. So wurden beispielsweise die Übernahme von eigenen Kundendossiers verstärkt an den individuellen Fortschritt der Ausbildung ange-

passt und einzelne Lerneinheiten etwas verschlankt. Herausfordernd bleibt die Ausbildung vor dem Hintergrund des aktuell starken Anstiegs der Arbeitslosigkeit. Die Zahl der Leistungsbezüger stieg im letzten Jahr um knapp 35 Prozent und es befinden sich aktuell 14 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ausbildung, was rund ein Drittel des Fachbereichs ausmacht. Weil es seine Zeit dauert, bis neu ausgebildete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Entlastung bieten, ist das bestehende Personal stark gefordert. Trotzdem sind die Verantwortlichen überzeugt, dass die Ausbildung in dieser Form allen einen Mehrwert bringt.

«Ausbildung bringt
grossen Mehrwert»

+ MICHAEL SCHWEITZER
Leiter Arbeitslosenkasse

Nun geht es an die Umsetzung

Der Bundesrat hat am 21. April 2021 die Aufnahme des Innovationsparks Ost als sechsten Standortträger in das Gesamtnetzwerk Schweizerischer Innovationspark beschlossen. Hinter den Kulissen wird das Projekt intensiv vorangetrieben.

Mit dem Bundesratsentscheid wurde ein einjähriges Prüf- und Genehmigungsverfahren abgeschlossen, welches die Beurteilung des Projekts durch eine unabhängige Expertenjury beinhaltet. Parallel dazu wurden die ersten Umsetzungsschritte an die Hand genommen: So hat der St.Galler Kantonsrat im November 2020 die finanziellen Beiträge für den Innovationspark Ost gesprochen und das Verwaltungsratspräsidium des Innovationsparks Ost wurde im Frühling 2021 öffentlich ausgeschrieben. Die St.Galler Regierung schlägt dem Aktionariat Roland Ledergerber, Präsident der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell und früherer CEO der St.Galler Kantonalbank, für den Posten vor.

Konsequent vorantreiben

Die Aufgabe des Verwaltungsrats wird es nun sein, den Aufbau des Innovationspark Ost konsequent voranzutreiben. Der Innovationspark Ost soll eine Entwicklungs-, Labor- und Arbeitsinfrastruktur



Monika Beck

bieten, die nationalen und internationalen Forschungsteams von Unternehmen und wissenschaftliche Institutionen für gemeinsame Innovationsprojekte nutzen können. In diesem Ökosystem können sie ihre Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsleistung weiter steigern. Zugleich muss sich der Innovationspark Ost in das Netzwerk der fünf bestehenden Standorte von Switzerland Innovation integrieren und die Stärken des Werk- und Denkplatzes Ostschweiz gezielt einbringen.

Fokus auf Ostschweizer Stärken

Der Innovationspark Ost nimmt die Kernkompetenzen der Ostschweizer Wirtschaft und Hochschulen auf. Er fokussiert auf die Innovationsschwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung von Geschäftsmodellen sowie Maschinen-,

Elektro- und Metallindustrie. Auf Forschungsseite sind im Themenbereich «Gesundheits- und Medizintechnik» die Empa St.Gallen und das Kantonsspital St.Gallen eingebunden. Im Bereich «MEM-Industrie» wird die Forschungsleistung von der Ostschweizer Fachhochschule OST sowie von der Forschungsanstalt RhySearch in Buchs mit eingebracht. Die Universität St.Gallen steuert dabei ihre wissenschaftliche Kompetenz bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen, Prozesse und Geschäftsmodelle bei.

+ MONIKA BECK
Leiterin Fachstelle für Innovation

innovationspark-ost.ch

Gründer-Boom trotz hohen Unsicherheiten

Corona tat der positiven Entwicklung bei der Anzahl Gründungen schweizweit keinen Abbruch. Die Rekordwerte aus dem Jahr 2019 wurden 2020 neuerlich übertraffen. Die Dynamik unterscheidet sich jedoch regional, in Bezug auf die technologische Ausrichtung sowie die Branchen stark. Für 2021 dürften die Ausichten tendenziell weniger optimistisch sein.



Samuel Möhle

Schweizweit verzeichnete das Handelsregister im vergangenen Jahr über 46'800 Neueinträge, was verglichen mit dem bereits starken Vorjahr 2019 erneut eine Zunahme von 5,3 Prozent bedeutet. Der Kanton St.Gallen befindet sich betreffend Gründungen genau im schweizerischen Mittel (2'419 Neueintragungen). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass diese primär in den Bereichen Handwerk und Dienstleistungen zu verorten sind. Demgegenüber waren hochtechnologische Start-ups und Spin-offs stärker von den einschneidenden Massnahmen im Zuge der Pandemie betroffen. Zurückhaltende oder gar wegbleibende private und institutionelle Investitionen verschärften im Frühling 2020 die unternehmerischen Herausforderungen für die Early-Stage-Startups. Gleichzeitig

hatte Corona jedoch für einzelne ausgesuchte Start-ups – insbesondere im Bereich der digitalen Gesundheitslösungen – auch positive Auswirkungen.

Durchzogener Ausblick

Die anhaltenden wirtschaftlichen Unsicherheiten dürften im laufenden Jahr mitunter auch den Optimismus und die Dynamik bei den Firmengründungen bremsen. Es ist damit zu rechnen, dass alleine schon die fortdauernden Schwierigkeiten von physischen Treffen zu tieferen Gründungszahlen führen.

Die St.Galler Gründerszene kann im noch jungen Jahr 2021 nichtsdestotrotz bereits erste Glanzlichter verzeichnen. Über 5'000 Teilnehmer aus rund 90 Nationen trafen sich Ende März zum

25. START Summit. Auch wenn Corona eine physische Durchführung des Events in St.Gallen unmöglich machte, fand während neun Tagen ein intensiver virtueller Austausch mit Inputreferaten, Podiumsdiskussionen, Investorenmeetings und Workshops statt. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit leistet seit mehreren Jahren als Standortpartner einen substantiellen Beitrag, damit der START Summit in St.Gallen auch weiterhin ein Fixpunkt in der internationalen Start-up-Agenda bleibt.

+ SAMUEL MÖSLE
Teamleiter Arealentwicklungen und
Tourismus Standortförderung

Den Produktionsstandort St.Gallen sichtbar machen

Die «Made in St Gallen»-Initiative will Macherinnen und Macher sowie produzierende Betriebe zusammenbringen. Ziel ist es, dem Kanton St.Gallen als Produktionsstandort ein Gesicht zu geben. Für Produkte schafft «Made in St Gallen» ausserdem eine offizielle Herkunftsbezeichnung.



Die «Made in St Gallen»-Initiative rückt die Herstellung von Produkten wieder vermehrt ins Rampenlicht.

Unternehmen im Kanton St.Gallen sind innerhalb ihrer eigenen Branche gut vernetzt, aber es liegt noch viel ungenutztes Kollaborationspotential jenseits des vertrauten wirtschaftlichen Kernbereichs brach. Hier setzt die «Made in St Gallen»-Initiative an: Im Austausch zwischen der kantonalen Standortförderung und Vertretern aus der Privatwirtschaft entwickelte sich rasch eine kreative Dynamik, die schliesslich in die «Made in St Gallen»-Initiative gemündet hat.

Bewegung von Machern und Macherinnen

Die «Made in St Gallen»-Initiative strebt mehr Vernetzung und eine bessere Sichtbarkeit des produzierenden Gewerbes im Kanton St.Gallen an und fördert die Gründung und Ansiedlung solcher Betriebe im Kantonsgebiet. «Made in St Gallen» soll zu einem Qualitätssiegel werden und zu einer Bewegung für produzierende Betriebe im Kanton.

Vom KMU bis zum Konzern

Die Herstellung von Produkten, «das Machen», rückt gerade im Hochlohnland Schweiz damit wieder stärker ins Rampenlicht. Die Herstellung wird zum Teil des Produkterlebnisses und damit auch zu einem wieder zunehmend wichtigen Teil der Wertschöpfung. Das alleine ist Grund genug, jenen Akteurinnen und Akteuren, welche im Kanton St.Gallen etwas herstellen, eine gemeinsame Plattform zu geben.

Reges Interesse

Auch ohne offizielle Lancierung aufgrund der Pandemie zählt die «Made in St Gallen»-Initiative bereits über 50 Mitglieder und Supporter. Sie alle stellen sich hinter die gemeinsame Charta, welche neben der Förderung des «Produktivismus» auch hinsichtlich

Qualität, Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur gemeinsame Ansprüche formuliert. Die ersten Errungenschaften des Vereins sind das Label «Made in St Gallen» und die Webseite www.madeinsg.ch. Dort finden Interessierte alle relevanten Informationen, um mitzumachen.

+ FRANC UFFER
Teamleiter Bestandespflege und Promotion
Standortförderung

madeinsg.ch

Arbeitsmarktzulassungen nach Brexit

Nach dem Austritt Grossbritanniens aus der EU gelten seit dem 1. Januar 2021 neue Voraussetzungen für die Arbeitsmarktzulassung von britischen Staatsbürgern in der Schweiz.

Mit dem Austritt Grossbritanniens aus der EU respektive dem Ablauf der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 gilt das Personen-Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU für Grossbritannien nicht mehr. Für den Zugang zum Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass für neu einreisende britische Staatsangehörige seit dem 1. Januar 2021 grundsätzlich die gleichen Zulassungsvoraussetzungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) gelten wie für alle übrigen Personen ohne einen EU/EFTA-Pass.

Neue Zulassungsvoraussetzungen

Arbeitsbewilligungen werden nur für unerlässliche Führungskräfte und Spezialistinnen und Spezialisten erteilt, sofern das gesamtwirtschaftliche Interesse ausgewiesen ist und auf dem Arbeitsmarkt der EU/EFTA-Staaten keine geeignete Person gefunden werden konnte (Inländervorrang). Diese Bestimmungen gelten auch für Personen, die über besondere berufliche Kenntnisse oder Fähigkeiten verfügen und wo der einstellende



Claudia Ruf Bopp

Betrieb einen entsprechenden Bedarf an Fachkräften nachweisen kann. Zudem sind die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Anstellungsbedingungen einzuhalten.

Wechsel der Zuständigkeit

Wegen der Prüfung nach den Bestimmungen des AIG ist neu ein arbeitsmarktlicher Vorentscheid notwendig. Das Migrationsamt kann somit erst dann eine Bewilligung erteilen, wenn das Amt für Wirtschaft und Arbeit dazu grünes Licht gegeben hat. Wie alle Drittstaatenangehörigen, welche zum Arbeiten in die Schweiz kommen, unterliegen auch neu einreisende Britinnen und Briten der geltenden Zulassungsbegrenzung (Kontingentierung). Wie hoch die zur Verfügung stehenden Kontingente ausfallen, entscheidet der Bund.

Bereits in der Schweiz?

Personen, die bereits eine Aufenthaltbescheinigung für die Schweiz haben, sind von den Neuerungen nicht betroffen.

Bei Anstellung von Kadermitarbeitenden aus Drittstaaten sieht das Recht indes ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren vor (siehe auch den Artikel *wirtschaft+arbeit* Ausgabe 2019/02).

+ CLAUDIA RUF BOPP
Leiterin Hauptabteilung Arbeitsbedingungen

[sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitnehmende/arbeiten-in-der-schweiz](https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitnehmende/arbeiten-in-der-schweiz)

Preistransparenz auch im Online-Handel

Mit der Coronakrise hat der Onlinehandel einen massiven Aufschwung erlebt. Gestiegen sind nicht nur die Umsätze, sondern auch die Zahl der Beschwerden der Kundschaft wegen vermuteter Trickserien der Händler bei den Preisangaben. Eine Broschüre des Seco schafft Klarheit.



Adrian Schumacher

Die für die fraglichen Punkte massgebliche Preisbekanntgabeverordnung (PBV) des Bundes geht auf das Jahr 1978 zurück und atmet dementsprechend noch den Geist des analogen Zeitalters. Das Seco hat vor drei Jahren reagiert: In einer Broschüre mit praktischen Beispielen liefert es anschauliche Empfehlungen zur Preisbekanntgabe, zur Werbung sowie zu ausgewählten Aspekten des Lauterkeitsrechts im Onlinehandel. Auch wenn sich das Dokument primär an in- und ausländische Online-Warenanbieter mit Ausrichtung auf eine Schweizer Kundschaft richtet, liefert es doch auch sehr nützliche Hinweise für kritische Konsumentinnen und Konsumenten. Auch das AWA als zuständige kantonale Stelle für den Vollzug der PBV stützt sich bei seinen Beurteilungen der Sachverhalte auf diese Wegleitung.

Preistransparenz schaffen

Das PBV soll die Kundschaft vor Vertragsschluss mit allen grundlegenden Preisinformationen ausstatten. Dazu gehören nebst dem Preis auch der Umfang, Inhalt sowie die Eigenschaften der angebotenen Ware. Sofern Versandkosten oder Verzollungskosten anfallen, müssen diese auch aufgeführt sein. Das Onlineangebot muss über den tatsächlich zu bezahlenden Preis in Schweizer Franken informieren, wobei im Detailpreis alle nicht frei wählbaren Zuschläge wie etwa die Mehrwertsteuer integriert sein müssen. Der Preis kann zusätzlich in einer Fremdwährung existieren.

Onlinehändler können wählen, ob sie die Versandkosten in den Preis integrieren oder separat auf derselben Seite des Warenange-

bots aufführen wollen. Der Händler muss mindestens eine kostenlose, in der Schweiz handelsübliche Zahlungsmethode zur Verfügung stellen. Frei wählbare Zuschläge, die für den Kauf der Ware nicht zwingend sind – etwa Garantieverlängerungen oder freiwillige Klimakompensationen – müssen separat aufgeführt sein.

Die Informationsbroschüre steht als PDF-Datei auf der Website des Seco zum Download bereit.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Werbe_Geschaeftsmethoden/Preisbekanntgabe/Broschueren_Informationsblaetter.html

Franc Uffer, Teamleiter Standortförderung/Taskforce Covid-19-Härtefälle

Franc Uffer gehört seit 2013 zum Team der kantonalen Standortförderung, wo er heute als Teamleiter für den Bereich Bestandespflege und Promotion zuständig ist. Die Corona-Pandemie hat auch sein Berufsleben grundlegend auf den Kopf gestellt: Statt St.Gallen im Ausland zu vermarkten, bekleidet er zurzeit eine Schlüsselrolle innerhalb der kantonalen Taskforce, welche die Corona-Härtefallzahlungen koordiniert.



Erstkontakt via Skype. Die entspanntesten Kundengespräche seit Jahren.

So etwas wie «normale» Arbeitstage gibt es für einen Standortförderer grundsätzlich nicht. Aufgrund des dynamischen Job-Umfelds weiss ich am Morgen eigentlich nie genau, was mich den Tag über so alles erwartet. Doch hätte mir im Februar 2020 jemand gesagt, was mich in den kommenden Monaten erwartet ... ich hätte wohl den Kopf geschüttelt. Nicht in meinen kühnsten Träumen hätte ich mir vorstellen können, wie grundlegend die Corona-Pandemie auch meinen «Berufsalltag» verändern würde. Aber gehen wir der Reihe nach.

Tägliche Extrameile für St.Gallen

In meiner Funktion bin ich für die Vermarktung des Wirtschaftsstandortes St.Gallen zuständig, was auch ohne eine Pandemie anspruchsvoll ist. Ich möchte nicht falsch verstanden werden. Die Schweiz geniesst in der Welt nach wie vor einen hervorragenden Ruf und zahlreiche St.Galler bzw. Ostschweizer Unternehmen behaupten sich auf dem Weltmarkt äusserst erfolgreich. Doch ausländische Investoren fokussieren sich noch immer auf die bekannteren Wirtschaftszentren der Schweiz, wenn sie mit dem Gedanken spielen, in die Schweiz zu expandieren.

Die relative Unbekanntheit unserer Region im internationalen Vergleich erfordert von uns daher Sonderefforts. Um in der Standortpromotion schlagkräftiger und effizienter auftreten zu können, arbeiten wir seit 2012 eng mit den Nachbarkantonen Thurgau und den beiden Appenzell in der St.GallenBodenseeArea zusammen. Als Team repräsentieren wir im Ausland folglich die ganze Region.

Reisen, werben, verkaufen – und dann Corona!

Auch in unserem Metier ist *Verkaufen* ein persönliches Geschäft. Entsprechend ist der direkte Kundenkontakt der Schlüssel zum Erfolg. In der Zeit vor Corona bedeutete dies auch für mich, dass ich mehrmals im Jahr intensi-

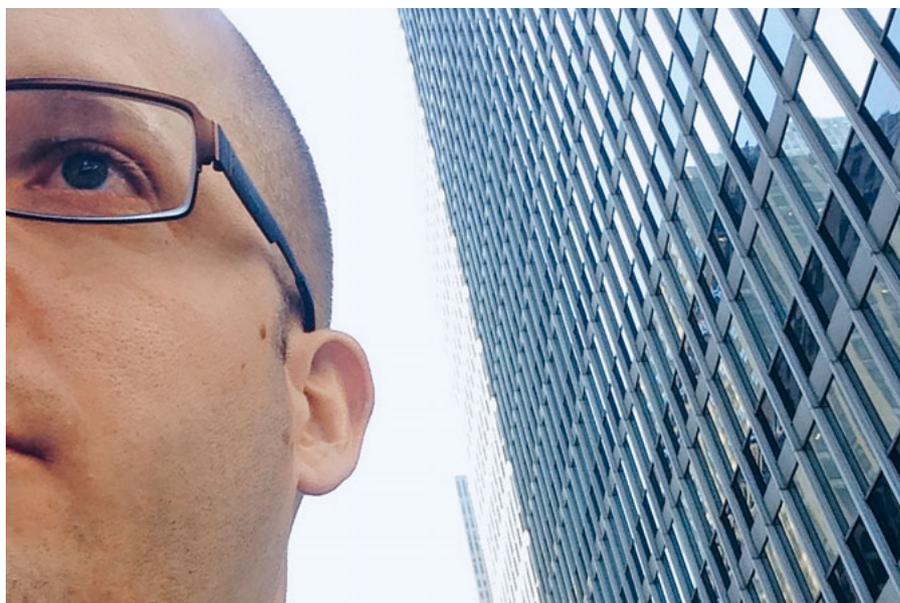
ve und spannende, aber auch sehr fordernde Reisen mit vielen Terminen bei Unternehmen im Ausland antreten durfte. Dazu kamen weitere Auslandstermine, etwa Veranstaltungen, an denen wir gemeinsam mit unseren Partnern vor Ort für die Wirtschaftsregion Ostschweiz gewonnen haben.

Vom Frühjahr 2020 an blieben jedoch auch für uns Standortförderer die Grenzen dicht. Geplante Veranstaltungen wurden abgesagt. Und manch ein ausländischer Unternehmer hatte zu Beginn der Pandemie wohl drängendere Sorgen, als sich vertiefte Gedanken über eine Expansion seiner Firma in die schöne (Ost-)Schweiz zu machen.

Beim CEO im Wohnzimmer

Dies änderte sich aber in der Folgezeit. Wie manche ihrer Angestellten arbeiteten nun auch immer mehr Unternehmer von zuhause aus. Nicht wenige hatten – mutmasslich aufgrund ausgefallener Business-Meetings – auf einmal mehr Zeit, um Expansionsgespräche zu führen. So konnte ich letzten Sommer zahlreiche Videokonferenzen mit Entscheidungsträgern durchführen. Dies waren die mit Abstand entspanntesten Verkaufsgespräche der letzten Jahre! CEOs, die von daheim aus dem Wohnzimmer zugeschaltet waren und gelegentlich von ihren spielenden Kindern abgelenkt wurden. Dass ich selbst auch zuhause arbeitete, war bei den aufgrund der Zeitverschiebung oft am späteren Abend stattfindenden Terminen ebenfalls ein grosser Vorteil. Vor der Pandemie hätte ich es mir nie und nimmer vorstellen können, den Erstkontakt mit einem Interessenten auf diese Weise abzuhalten. Und nun wurde es in den letzten Monaten auf einmal zum Standard. In vielfacher Hinsicht ist dies eine gute Entwicklung, von der ich hoffe, dass sie auch nach der Pandemie Bestand haben wird.

Trotz Interesse konnten einige der Unternehmen, mit denen ich in Kontakt war, bis heute aber keinen Besuch bei uns durchführen, um eine mögliche Expansion in die Schweiz weiter zu verfolgen. Diese Planungsunsicherheit stellt uns auch im aktuellen Jahr vor grosse Herausforderungen.



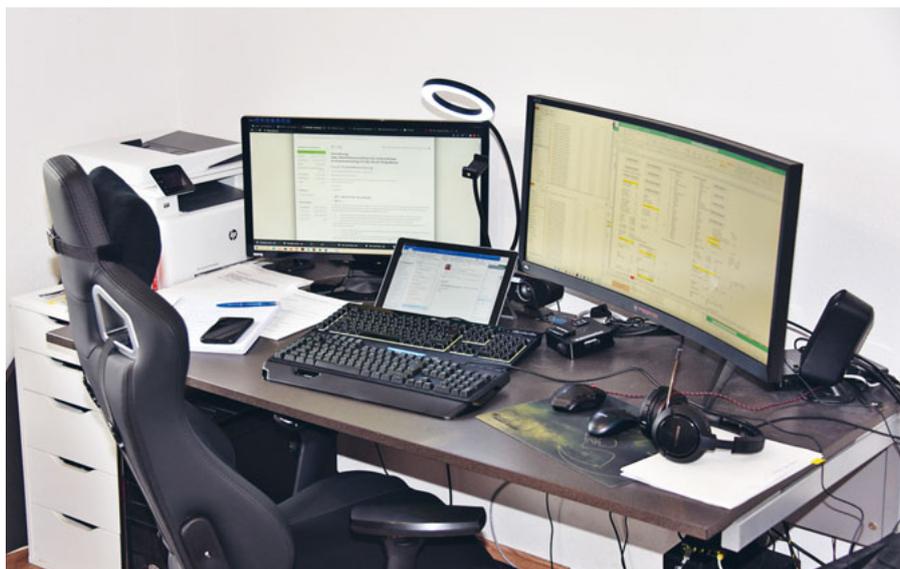
Arbeitsalltag vor Corona: Auslandsreisen, wie hier nach New York.

Ansässige Unternehmen pflegen

Beim Begriff «Standortförderung» würden wohl die Wenigsten vermuten, dass der wichtigere Teil meiner Tätigkeit in St.Gallen selbst stattfindet. Der in der Öffentlichkeit oftmals weniger wahrgenommene Teil unserer Arbeit handelt von der Bestandespflege, sprich der Unterstützung von Firmen, die bereits in unserem Kanton bzw. unserer Region ansässig sind. Auch hier war das vergangene Jahr in mehrererlei Hinsicht herausfordernd – erst recht, da wir bei Problemen aufgrund der Pandemie naturgemäss wenig Lösungsmöglichkeiten aufzeigen konnten. Sehr beeindruckt hat mich persönlich, mit welcher Innovationskraft zahlreiche Unternehmen versucht haben, die aufgestauten Probleme zu lösen. So kam es zu unerwarteten Partnerschaften zwischen St.Galler Firmen. Eine erfreuliche Tendenz ist in der Überarbeitung von Lieferketten auszumachen. Da sehe ich noch viel ungenutztes Potential in der Vernetzung von bestehenden Unternehmen respektive der Ostschweizer Wirtschaft.

Härtefallmassnahmen: Angewandte Standortförderung

Als sich im November 2020 abzeichnete, dass die Kantone für die Umsetzung der Corona-Härtefallmassnahmen verantwortlich sind, tat sich für das Amt für Wirtschaft und Arbeit bzw. die Standortförderung ein neues, temporäres Tätigkeitsfeld auf. Dabei kam es mir persönlich zugute, dass ich vor



Die Rechenleistung der privaten IT-Infrastruktur war in den letzten Monaten gefragt.

«Neues temporäres Tätigkeitsfeld»

meiner Zeit beim Kanton während der Finanzkrise im Krisenmanagement bei einer Grossbank gearbeitet hatte. So bot ich meine Unterstützung an und wurde schliesslich als Vertreter des Volkswirtschaftsdepartements in der neu gebildeten Taskforce Härtefallmassnahmen entsandt. Was folgte, war eine intensive Vorbereitungszeit mit Vertretern aus diversen Departementen, externen Partnern und Treuhand-Experten. Innert weniger Wochen inklusive den Weihnachtsfeiertagen entwickelten wir gemeinsam einen Prozess, der den rechtlichen Anforderungen genügt, weitest möglich automatisiert ist und dabei so einfach wie möglich funktionieren soll.

Rückblickend betrachtet war es eine stressige, aber spannende Aufgabe. Zwar gibt es am Markt zahlreiche brauchbare Programme, um die Einreichung der

Härtefallgesuche online abwickeln zu können. Doch uns fehlte schlicht die Zeit, diese sauber zu evaluieren und zu implementieren. So reaktivierte ich meine eingerosteten Programmierkenntnisse und entwickelte selbst ein rudimentäres, aber auf die Anforderungen angepasstes Workflowmanagementsystem, das seither den gesamten Prozess steuert und überwacht.

Die grossen Datenmengen brachten mein Kantons-Laptop dann bald an seine Grenzen. Aber auch hier zeigte sich ein weiterer Vorteil des Arbeitens von zuhause aus. Die private IT-Infrastruktur löste die dringendsten Probleme elegant.

Dicke Haut von Vorteil

Seit dem Start des Härtefallprogramms wurden dessen rechtliche Rahmenbedingungen von Seiten der Politik mehrfach überarbeitet,



Facts & Figures zum St.Galler Härtefallprogramm

(Stand: 11.06.2021)

- Anzahl Gesuche: **1'739**
- Betroffene Vollzeitstellen: **9'688**
- Summe Umsatz 2019:
ca. 1'700 Mio. Franken
- Abgelehnte Gesuche: **349**
- Finanzhilfen bewilligt:
113,6 Mio. Franken
- Elektronische Dokumente im Prozess: **über 50'000**
- Höchste Anzahl eingereicherter Gesuche pro Tag: **62**
(21.01.2021)

was auch die Mitglieder der Taskforce stark gefordert hat. Leider stellten sich auch die oft unvollständig oder falsch ausgefüllten Anträge als «Sand im Getriebe» einer effizienten Abwicklung der Gesuche heraus. Immer wieder kam es vor, dass Firmeninhaber nochmals kontaktiert und Angaben korrigiert werden mussten.

Das führte für mich zu zahlreichen Abend- und Wochenendeinsätzen. Das Wissen, so einen Beitrag zur Bewältigung der Krise leisten zu können, ist sehr motivierend. Auf Hobbys zu verzichten war in den letzten Monaten ohnehin nicht so schwierig, da vieles aufgrund der Corona-Vorschriften nicht möglich war.

«Helfen zu können, ist sehr motivierend»

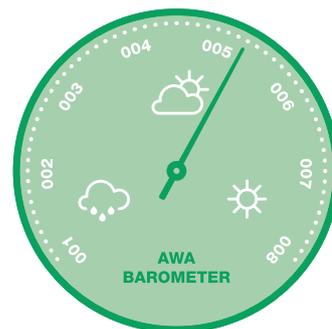
Das sich hartnäckig haltende Gerücht, wonach jeder Betrieb pauschal 20 Prozent des Umsatzes als Härtefall-Entschädigung erhalte, führte auf Seiten der Antragssteller oft zu nicht erfüllbaren Erwartungshaltungen und entsprechenden Enttäuschungen. Besonders herausfordernd war die Kommunikation in jenen Fällen, welche aufgrund der geltenden Regeln leer ausgehen. Wo wir dies rechtlich konnten und das Prinzip der Gleichbehandlung eingehalten war, fanden wir in vielen Fällen Lösungen. Dies war aber nicht immer möglich. In den Augen der Betroffenen wurden wir von der Härtefall-Taskforce in diesen Fällen als Sündenböcke bzw. «Totengräber» oder «Sargnägel» verschrien, welche für das Ende der Firma verantwortlich sind. Dabei haben wir nur unseren Job gemacht bzw. die geltenden gesetzlichen Regelungen vollzogen. Diese besagen, dass nur grundsätzlich gesunde Firmen, die nicht schon vor der Pandemie überschuldet waren, unterstützt werden. Um im obigen Bild zu bleiben: Wir sind die Gerichtsmediziner, welche in vielen Fällen die unbequeme Wahrheit feststellen müssen.

Dass in schwierigen Zeiten, in denen die Existenz des eigenen Betriebs in Gefahr ist, auch unreflektierte Worte fallen, ist für mich nachvollziehbar. Mehrheitlich – und das hat mich sehr beeindruckt – waren die Gespräche mit Antragstellern aber sehr sachlich und konstruktiv.

Tolle Zusammenarbeit

Äusserst positiv in Erinnerung bleibt mir aus dieser Zeit auch die hervorragende und unkomplizierte Zusammenarbeit über die Verwaltungsgrenzen hinweg. Bei allen involvierten Stellen konnte ich eine hohe Motivation spüren, im Rahmen der Vorgaben helfen zu können und gleichzeitig Missbrauch zu verhindern. Auf unbürokratische Hilfe des Konkursamtes und des Steueramtes konnten wir stets zählen, ebenso leisteten die kommunalen Betreibungsämter tolle Arbeit. Auch wenn die Hintergründe der «Übung» letztlich sehr ernst sind, hat mir die Umsetzung der Härtefallmassnahmen eines bewiesen: «St.Gallen kann es.»

+ FRANC UFFER
Teamleiter Bestandespflege und Promotion
Standortförderung



Fakten zur Lage älterer Stellensuchender

Untersuchungen zeigen, dass ältere Erwerbspersonen seltener als Jüngere erwerbslos werden. Sie bekunden allerdings deutlich mehr Mühe, nach einer Arbeitslosigkeit wieder Tritt zu fassen. Eine erfolgreiche und rasche Integration älterer Stellensuchender in den Arbeitsmarkt ist deshalb zentral. Die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA) beleuchtet die Thematik in ihrer jüngsten Publikation aus verschiedenen Blickwinkeln. Wie gut können ältere Stellensuchende nach einer Arbeitslosigkeit wieder im Arbeitsmarkt Fuss fassen? Welche Ursachen sehen die Betroffenen selbst für ihre Arbeitslosigkeit? Wie fit sehen sich ältere Erwerbspersonen im Vergleich zu Jüngeren für den Arbeitsmarkt?

Die Autorinnen und Autoren beziehen in ihrer Studie auch die Sicht der Arbeitgeber mit ein. So werden die spezifischen Stärken und Schwächen der unterschiedlichen Altersgruppen von Stellensuchenden analysiert und Verbesserungspotenziale aufgedeckt. Die Untersuchung «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende» steht auf der Website von AMOSA zum kostenlosen Download bereit.

amosa.net

Neue Funktionen auf EasyGov.swiss

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat per 26. April 2021 den Online-Schalter für Unternehmen, EasyGov.swiss, erneut ausgebaut. Mit dem Release 1.7 können offene Stellen neu direkt auf dem Portal erfasst und publiziert werden. Stellen, die der Stellenmeldepflicht unterliegen, werden an das Online-Stellenportal des RAV (AVAM) zur Prüfung gesendet. Bei allen anderen Stellen werden die Daten an «job-room.ch» und wenn gewünscht an das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) zur Publikation übermittelt.

Ein weiterer Meilenstein ist die Integration von Arbeitszeitbewilligungen, insbesondere bei Nacht- und Sonntagsarbeit oder Pikettdiensten. Bis anhin konnte man Gesuche für Arbeitszeitbewilligungen online über TACHO (Travail ch online) einreichen. Neu werden diese Prozesse ausschliesslich auf EasyGov angeboten.

Die Coronakrise hat die Digitalisierung vieler Unternehmen beschleunigt. So hat sich die Anzahl der Nutzerkonten auf EasyGov verdoppelt. Unterdessen wird das Angebot bereits von rund 40'000 Unternehmen genutzt.

easygov.swiss

AWA-Barometer

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit folgt seit einigen Monaten weitgehend saisonalen Mustern, zeigt also über einen längeren Zeitraum weder eine klare Aufwärts- noch eine Abwärtsbewegung. Diese Beobachtung zeigt sich in den meisten der abgebildeten Indikatoren. Nach wie vor auf einem vergleichsweise hohen Niveau bewegt sich die Kurzarbeit. Damit zusammenhängen dürfte die weiterhin tiefe Zahl von Massenentlassungen. Relativ robust zeigen sich auch die Aktivitäten der Standortförderung und der Bewilligungen für meldepflichtige Arbeitnehmende und Angehörige von Drittstaaten. Ohne unvorhersehbare Ereignisse im weiteren Verlauf der Pandemie-Bekämpfung kann im kommenden halben Jahr eine gewisse Entspannung erwartet werden. Eine Neu Beurteilung wird spätestens im Herbst 2021 vorgenommen.

sg.ch/wirtschaft-arbeit/publikationen.html

Die Pandemie als Chance genutzt

Auch die Coltene AG, Spezialistin für zahnmedizinische Verbrauchsgüter mit Sitz in Altstätten und Gewinnerin des Rheintaler Wirtschaftspreises 2021, wurde durch die Corona-Pandemie an allen betrieblichen Fronten auf eine harte Probe gestellt. Einige der vorgenommenen Änderungen werden die Krise überdauern.

Als Ende 2019 die ersten Medienberichte über Covid-19 erschienen waren, hatte niemand eine Vorstellung davon, was uns in den nächsten Monaten bevorstehen würde. Für die Coltene AG wurde die Krise spätestens Ende März 2020 fassbar, nachdem ein Grossteil der Zahnarztpraxen durch die Behörden geschlossen worden waren. Von einem Tag auf den anderen musste das Unternehmen einen signifikanten Absatzeinbruch in seinen Kernmärkten hinnehmen.

Homeoffice, Split-Groups und Kurzarbeit

Coltene hat rasch mit einem umfassenden Massnahmenpaket auf die Pandemie reagiert. Die ersten Schritte fokussierten darauf, die Mitarbeitenden zu schützen. Als Unternehmen mit weltweit fünf Werken und Mitarbeitenden in weiteren 20 Ländern war dies auf Grund der unterschiedlichen



Mit dem Ausbruch der Krise hatte Coltene ihre Produktion kurzerhand auf Desinfektionsmittel umgestellt.

länderspezifischen Regelungen eine grosse Herausforderung. Wo immer es möglich war, stellte das Unternehmen auf Homeoffice um. In anderen Bereichen wurden Angestellte zu Kleingruppen (Split-Groups) eingeteilt, um den Kontakt auf ein Minimum zu reduzieren und damit die Abteilungen funktionsfähig zu erhalten. Aufgrund der sehr gut aufgestellten IT-Infrastruktur konnte dies rasch und problemlos umgesetzt werden.

Der starke Rückgang in der Nachfrage nach zahnmedizinischen Verbrauchsmaterialien erforderte eine Anpassung der Produktionskapazitäten. «Als sehr positiv

erlebten wir die flexible Bearbeitung der Kurzarbeitsanträge in den unterschiedlichen Staaten. Erfreulicherweise konnten wir jedoch in den meisten Niederlassungen bereits nach fünf Monaten in den Normalbetrieb zurückkehren», erinnert sich CEO Martin Schaufelberger.

Cashflow und Kostensenkung

Das Unternehmen entschied sich, zur Sicherstellung des Cashflows die eigenen Kreditlimits zu nutzen, anstatt staatliche Kredite in Anspruch zu nehmen. Um Kosten zu optimieren, wurde die bisher in Vaduz ansässige Kenda, Hersteller von Silikonpolierern, ins Mutterhaus in Altstätten integriert. Nicht

«Online-Meetings über Microsoft Teams funktionieren reibungslos»

dringende Investitionen wurden verschoben, und die Aktionäre ihrerseits unterstützten den Antrag auf Halbierung der Dividenden. Zusätzlich erwies sich der Kauf des Desinfektionsspezialisten SciCan Ende 2018 in der Krise als richtiger Schritt. Die stark gestiegenen Umsätze in diesem Bereich konnten zwar den Rückgang in den anderen Geschäftsfeldern nicht völlig kompensieren, doch halfen sie mit, den Einbruch deutlich in Grenzen halten.

Desinfektionsmittel hergestellt

Als eher kleines und dennoch global agierendes Unternehmen mit einer breiten Produktpalette konnte Coltene in der Krise seine Agilität in die Waagschale werfen. Schön lässt sich dies am Beispiel der Schweizer Niederlassung illustrieren: In Altstätten waren wir in der Lage, sehr schnell auf die Knappheit an Desinfektionsmitteln zu reagieren. Innerhalb weniger Wochen hatte ColtoSan auf die Beine gestellt.

Beschleunigung der Digitalisierung

Kundenbesuche und Neukundenakquise auf dem herkömmlichen Weg waren mit dem Ausbruch der Pandemie kaum mehr möglich, Messen wurden abgesagt. Rasch mussten alternative Wege gefunden werden. Jörg Weis, Director Marketing, ist überzeugt, dass die Pandemie die Umstellung massiv befördert hat: «Mit knapp 50 internationalen Webinaren allein in den ersten sieben Monaten der Pandemie haben wir erfolgreich auf Online-Kurse umgestellt. Das CinePosium, ursprünglich als globaler Hybrid-Kongress geplant, stellten wir innert kürzester Zeit auf ein reines Online-Symposium um und konnten uns dennoch über eine gelungene Premiere freuen.» Auch die internen Fortbildungen wurden ins Netz verlagert. Der Einsatz von Translation-Tools hat hier die Effizienz massiv gesteigert – die Schulungen konnten zeitgleich in mehreren Sprachen stattfinden und so der Zeitaufwand drastisch reduziert werden.

Bewährtes wird weitergeführt

Generell hat das vergangene Jahr gezeigt, dass im Bereich der Geschäftsreisen grosses Einsparpotential liegt. Speziell Meetings mit Mitarbeitenden aus den verschiedenen Niederlassungen funktionieren über Microsoft Teams reibungslos. Diese positive Erfahrung wird auch nach Abklingen der Pandemie den Reiseaufwand auf einem niedrigeren Niveau als zuvor halten. Neben deutlicher Kosten- und Zeitersparnis bedeutet dies auch einen nicht unerheblichen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Ebenso hat sich das Konzept des Homeoffice bewährt. Die Mitarbeitenden haben bewiesen, dass effizientes Arbeiten auch von zu Hause möglich ist. Wenn auch ein reines Homeoffice nicht angestrebt wird, so ist es sicherlich denkbar, diese Arbeitsweise zumindest teilweise fortzuführen und damit einen weiteren Schritt in Richtung zeitgemässes und nachhaltiges Arbeiten zu gehen.

+ DANIELA KUSTER
Assistant to Group Management Coltene AG

RAV

RAV St. Gallen
+41 58 229 25 35
info.ravstg@sg.ch

RAV Heerbrugg
+41 58 229 97 77
info.ravheer@sg.ch

RAV Sargans
+41 58 229 82 68
info.ravsar@sg.ch

RAV Rapperswil-Jona
+41 58 229 76 56
info.ravrap@sg.ch

RAV Wil
+41 58 229 93 93
info.ravwil@sg.ch

RAV Wattwil
+41 58 229 91 71
info.ravwat@sg.ch

Kantonale Arbeitslosenkasse

+41 58 229 47 11
arbeitslosenkasse@sg.ch

Voranmeldung Kurzarbeit

+41 58 229 48 85
bewilligung.kurzarbeit@sg.ch

Montag bis Freitag
8.30 – 11.30 Uhr / 14.00 – 16.00 Uhr

Kurzarbeit Abrechnung

+41 58 229 47 11
kurzarbeit.alk@sg.ch

Montag / Dienstag / Donnerstag
8.00 – 11.30 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr
Mittwoch / Freitag
8.00 – 11.30 Uhr

Meldungen von Kurzarbeit/ Schlechtwetter

+41 58 229 49 09
bettina.wenk@sg.ch

Standortförderung

+41 58 229 64 64
info.standortfoerderung@sg.ch

Fachstelle für Innovation

+41 58 229 42 26
monika.beck@sg.ch

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38
auslaender@sg.ch

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40
arbeitsinspektorat@sg.ch

Reisende und Konsumkredit

+41 58 229 35 60
gewerbe@sg.ch

Private Arbeitsvermittlung/ Personalverleih

+41 58 229 00 59
fachstelle.avg@sg.ch