



wirtschaft + arbeit
+
Kantonale
Arbeitslosenkasse

Das Autorenteam



Peter Kuratli ⁺ Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit, geht im Editorial auf die aktuellen Themen dieser Ausgabe ein und ist Ansprechperson bei Anliegen oder Fragen. peter.kuratli@sg.ch



Beat Ulrich ⁺ Hauptabteilungsleiter Standortförderung, macht sich im Projekt ProOst stark für den Arbeitsplatzstandort Ostschweiz. beat.ulrich@sg.ch



Charly Raggenbass ⁺ Hauptabteilungsleiter Arbeitsbedingungen, schreibt über Gesundheit und Stress bei der Arbeit. karl.raggenbass@sg.ch



Doris Schaffhauser ⁺ Leiterin Bildung & Coaching, präsentiert die Chancen und Erfolge von P'AMAL – einem Angebot für Mitarbeiter in der Kündigungsfrist. doris.schaffhauser@sg.ch



Thomas Oegerli ⁺ wissenschaftlicher Mitarbeiter Fachstelle für Statistik, zeigt auf, dass Arbeitsbewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit vor allem vor Weihnachten erteilt werden. thomas.oegerli@sg.ch



Rolf Wirth ⁺ Leiter Support, wertet die Leserumfrage der letzten Ausgabe aus und befragt Nicole Ebert, Sachbearbeiterin bei der ALK. rolf.wirth@sg.ch



Hansueli Spälti ⁺ Leiter Arbeitsinspektorat, legt zusammen mit Thomas Oegerli dar, dass erteilte Arbeitszeitbewilligungen saisonbedingt grossen Schwankungen unterliegen. hansueli.spaelti@sg.ch

Impressum

Ausgabe November 2014 **Herausgeber** Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen **Redaktion** Rolf Wirth, Anita Schlauri
Redaktionsadresse Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 60, www.awa.sg.ch, info.vdawa@sg.ch
Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TKF Kommunikation & Design, St.Gallen **Druck** galledia ag, Flawil
Fotografie Ladina Bischof (Porträts), Tobias Siebrecht (Porträts), Bodo Rüedi

Amt für Wirtschaft und Arbeit Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 60, Fax 058 229 22 03



Editorial

ALK, P'AMAL und ProOst.

Die kantonale Arbeitslosenkasse (ALK) St.Gallen erbringt Leistungen im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, am bekanntesten sind die Zahlungen an stellenlose Personen. Dass die ALK aber auch Dienstleistungen für Arbeitgeber anbietet, zeigt das Interview mit unserer Sachbearbeiterin Nicole Ebert.

Ein Dauerthema ist der Fachkräftemangel in der Ostschweiz. Viele Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten suchen ihren ersten Arbeitgeber in den grossen Zentren. Nach den «Lehr- und Wanderjahren» wächst der Wunsch, in den angestammten Wirtschaftsraum zurückzukehren. Themen wie Familie und Kinder, ein eigenes Wohnobjekt und die Work-Life-Balance werden wichtiger. Hier setzt der neue Fachkräftekongress ProOst an.

Ebenfalls eine Abteilung im AWA-SG ist Bildung & Coaching (B&C), welche unter anderem Kurse anbietet für Personen, die zwar gekündigt, aber noch im Arbeitsprozess sind. Dieses Angebot «P'AMAL» läuft seit fünf Jahren erfolgreich. Ziel ist, dass sich die Kursabsolventen nicht beim RAV anmelden müssen.

Rund 150 Personen haben bei der Leserumfrage mitgemacht. Die Gewinner der Einkaufsgutscheine sind informiert worden. Wir danken für Ihre Inputs. Inhalt und Form unseres halbjährlichen Magazins scheinen Gefallen zu finden. Das freut uns und spornt uns weiter an. Ab 2015 ist eine leichte optische Auffrischung geplant – sowie einige neue Rubriken. Lassen Sie sich überraschen!

PETER KURATLI, *Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit*

Inhalt

04

AWA-SG im Gespräch

Häufig gestellte Fragen zum Thema
Arbeitslosenentschädigung

07

Leserumfrage

Das Magazin «wirtschaft + arbeit»

08

Arbeitszeiterfassung

Wichtiger Beitrag zum Gesundheitsschutz

09

Arbeitszeitbewilligungen

Am meisten Bewilligungen vor Weihnachten

10

ProOst

Erfolgreiche Positionierung als Arbeitsplatzstandort

11

P'AMAL

Projekt arbeitsmarktliche Massnahmen
vor Arbeitslosigkeit

Häufig gestellte Fragen zum Thema Arbeitslosenentschädigung

Wer in der Schweiz wohnt und arbeitslos wird, hat – sofern sämtliche Voraussetzungen erfüllt sind – Anspruch auf Arbeitslosentaggelder. Doch wie gestalten sich diese Voraussetzungen? Oder wie werden die Taggelder festgelegt? Nicole Ebert, Sachbearbeiterin bei der ALK St.Gallen, gibt Antwort.

Hat jemand, der mit der Kündigung eine Abgangsentschädigung erhält, auch Anspruch auf Arbeitslosentaggeld?

NICOLE EBERT Eine Abgangsentschädigung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers (AG). Sie hat erst dann eine Auswirkung auf das Taggeld, wenn sie die Grenze von CHF 126 000.– überschreitet (Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG). Wenn also jemand eine Abgangsentschädigung von CHF 158 000.– erhält, so übersteigt dies den Grenzbetrag um CHF 32 000.–. Bei einem angenommenen Monatslohn von CHF 8000.– würde das bedeuten, dass ein Anspruch erst nach vier Monaten entsteht.

Stimmt es, dass Personen, welche in der eigenen GmbH oder AG angestellt sind und dann gekündigt werden, keinen Anspruch auf Taggeld haben?

NICOLE EBERT Es geht hier um die sogenannte arbeitgeberähnliche Stellung. Da hat der Gesetzgeber aufgrund der Missbrauchsgefahr einen Riegel geschoben. Vom Bezug von Arbeitslosenentschädigung (ALE) ausgeschlossen sind Personen, die nach dem AHVG als unselbstständig Erwerbende Lohn erzielen und einen massgebenden Einfluss auf die Betriebsentscheide haben. Neben diesen Personen ist auch die/der im Betrieb mitarbeitende Ehegattin/Ehegatte nicht anspruchsberechtigt.

Zu diesen «Mitgliedern des obersten betrieblichen Entscheidgremiums» gehören in erster Linie Verwaltungsräte einer AG und Geschäftsführer einer GmbH. Entscheidend sind die Eintragungen im Handelsregister hinsichtlich Funktion und Unterschriftsberechtigung. Für diese Personen besteht tatsächlich kein Anspruch auf ALE. Bei definitivem Ausscheiden aus



dem Betrieb (Löschung im Handelsregister) wird die Beitragszeit aus dem Betrieb berücksichtigt, falls auch ein Lohn ausbezahlt wurde. Bei der Berechnung des versicherten Verdienstes wird in solchen Fällen zusätzlich der effektive Lohn genau geprüft.

Welche Einkommensbestandteile werden beim versicherten Verdienst berücksichtigt?

NICOLE EBERT Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne des AHVG massgebende Lohn, der während sechs oder zwölf Monaten aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde.

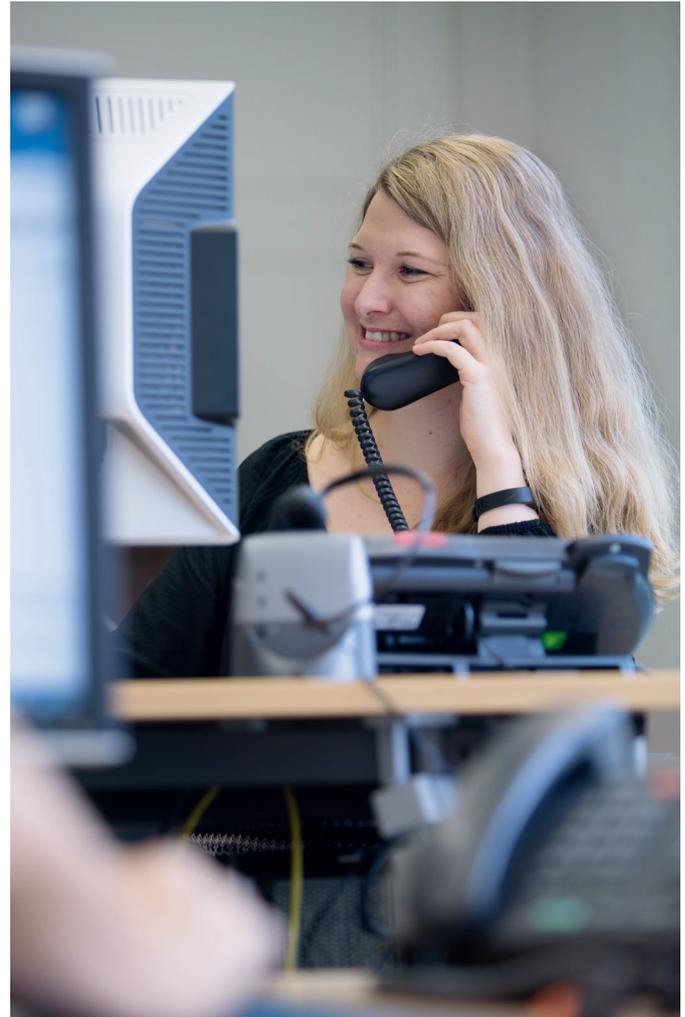
Massgebend ist in der Regel der arbeitsvertraglich festgelegte Lohn, soweit dieser auch realisiert worden ist. Dazu gehören insbesondere: der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn), Naturalleistungen, der 13. Monatslohn und die Gratifikation, Provisionen, Bonuszahlungen, Zulagen (Orts- und Teuerungszulagen, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen usw.) werden ebenfalls berücksichtigt, falls sie normalerweise ausbezahlt wurden.

Mit wie viel Prozent des früheren Einkommens kann ein Arbeitsloser ungefähr rechnen?

NICOLE EBERT Mit 80 Prozent, wenn eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren besteht oder der versicherte Verdienst weniger als CHF 3798.– beträgt oder eine Rente der IV bezogen wird. Alle anderen Personen haben Anspruch auf 70 Prozent des versicherten Verdienstes.

Führt eine Selbstkündigung immer zu einer Sanktion (Einstelltage) durch die ALK?

NICOLE EBERT Sie führt oft zu einer Sanktionierung. Wer seine Stelle selber kündigt, muss den Nachweis für die Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle erbringen. Hier werden von der Rechtsprechung hohe Anforderungen auferlegt. Zudem ist die Beweisbarkeit schwierig, da in vielen Fällen subjektive Gründe wie Probleme mit Mitarbeitern/Vorgesetzten, Mobbing, fehlende Wertschätzung u.a. genannt werden. Kündigungen, welche keine Einstelltage auslösen,



Nicole Ebert (33-jährig) arbeitet seit Juni 2012 bei der kantonalen Arbeitslosenkasse in St.Gallen. Als Ergänzung zu ihrer kaufmännischen Ausbildung hat sie letzten Frühling ihre Weiterbildung zur «Sachbearbeiterin Sozialversicherungen» abgeschlossen. In ihrer Tätigkeit als Sachbearbeiterin bearbeitet sie Anträge auf Arbeitslosenentschädigung, berechnet und erfasst Ansprüche und verfügt erstinstanzliche Entscheide. Zudem gehören zu ihren Aufgaben die Auszahlung der Versicherungsleistungen sowie die Beratung von Versicherten. In ihrem Beruf kehren nie Alltag oder Langeweile ein, da jeder Fall einzigartig ist und sie in ständigem Kontakt zu Versicherten, Arbeitgebern, Ämtern und Versicherungen steht.

sind z.B. ordentliche Kündigungen, welche auf Anraten eines Arztes aus gesundheitlichen Gründen erfolgten.

Haben Personen, welche in einer Beschäftigung auf Abruf stehen und im Moment wenig oder keine Einsätze haben, auch Anspruch?

NICOLE EBERT Bei einer Arbeit auf Abruf wird vereinbart, dass sich die Arbeitszeit nach dem jeweiligen Arbeitsanfall richtet, d.h. die Beschäftigung von Fall zu Fall nach Bedarf und ohne Anspruch auf Arbeitszuweisung erfolgt. Eine vertragliche Mindestarbeitszeit ist nicht vorgesehen, und somit besteht keine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsumfang mit entsprechender Entlohnung. So erleidet die Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, auch keinen Arbeits- und Verdienstaustausch nach Art. 11 Abs. 1 AVIG.

Es kommt immer wieder vor, dass solche Personen wegen des aktuellen Beschäftigungseinbruchs Taggeld beantragen. Die ALK prüft dann, ob die geleistete Arbeitszeit vor dem Beschäftigungseinbruch während längerer Zeit regelmässig und ohne erhebliche Schwankungen war. Sofern in den letzten 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden Abweichungen von bis 20 % festgestellt werden, wird der Anspruch abgelehnt. Hier gilt, dass die ALK nicht für Beschäftigungsschwankungen aufkommt, welche in der Natur eines Arbeitsverhältnisses liegen und in der Vergangenheit bereits vorgekommen sind.

Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen, gibt es jedoch keine Einstelltage durch die ALK.

Vielen Dank, Nicole, für die interessanten Auskünfte.

+ **ROLF WIRTH**

AG	Arbeitgeber
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AVIG	Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung
VV	Versicherter Verdienst
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenen-Versicherung

Leserumfrage

In unserer letzten Ausgabe haben wir Sie gefragt, wie das Magazin «wirtschaft + arbeit» in Zukunft aussehen soll. Wir haben zweihundert Antworten erhalten. Dafür danken wir Ihnen ganz herzlich.

«wirtschaft + arbeit» erscheint seit 2006. Zuerst herausgegeben vom ehemaligen Amt für Arbeit, hiess der Titel dementsprechend «Arbeitsmagazin». Später dann «Arbeit und Wirtschaft» und heute «wirtschaft + arbeit», analog zum Namen des vereinten Amtes für Wirtschaft und Arbeit. Dank der Leserumfrage ist ein Bild entstanden, was Sie in der w+a zukünftig lesen wollen.

Schon jetzt aber können wir sagen, dass es keine gewaltigen Änderungen geben wird. Unser Magazin trifft anscheinend die Bedürfnisse seiner Leserschaft ganz gut. Dies betrifft sowohl den Inhalt als auch die Form und die Erscheinungshäufigkeit. Es freut uns natürlich, dass die grosse Mehrheit von Ihnen (bzw. derer, die geantwortet haben) unser Magazin weiterhin erhalten will, und zwar am liebsten in gedruckter Form. Gerne bieten wir auch weiterhin eine PDF-Datei zum Download an unter www.awa.sg.ch in der Rubrik «Weitere Themen/ Publikationen».

Wir wollen weiterhin Antworten auf Fragen geben, mit denen Sie sich im Alltag konfrontiert sehen. Es geht zum Beispiel um Kurzarbeit oder Schlechtwetterentschädigung. Oder um die Frage, wie der

sichere Arbeitsplatz für Mitarbeitende auf dem Baugerüst aussieht. Wie gelange ich in den asiatischen Raum mit meinen Produkten? Lohnt sich ein Engagement in China für mich? Was muss ich beachten, wenn ich als Bergführer neu auch Risikosportarten anbieten will? Braucht es eine bestimmte Bewilligung, wenn eine deutsche Firma für einige Wochen in der Schweiz Garantiarbeiten ausführen will?

All dies wird übrigens auch auf unserer Website beantwortet. Schauen Sie doch mal wieder vorbei. Wir freuen uns auf Ihr Feedback und Ihre Fragen.

Ihr Redaktionsteam



2006



2009



2013

Arbeitszeiterfassung – wichtiger Beitrag zum Gesundheitsschutz

Gesundheit ist ein wichtiges Gut. Gesunde Mitarbeitende sind auch für den Betrieb wichtig. Trotzdem zeigt die Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik von 2012, dass ca. 20% der Erwerbstätigen meistens oder immer unter Stress bei der Arbeit leiden.

Nach einer Studie des Seco begünstigen überlange Arbeitstage sowie keine, zu wenige oder zu kurze Pausen das Stressempfinden. Für die Bewältigung ist Ruhe- und Freizeit der wichtigste Faktor. Die Arbeitszeiterfassung kann dabei vor Überlastungen warnen oder diese aufzeigen.

Der Bund hat im Arbeitsgesetz (ArG) verbindliche Anforderungen an die Arbeits- und Ruhezeit festgelegt. Darunter fallen die wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen und tägliche Ruhezeiten, aber auch Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot. Durch die Arbeitszeiterfassung ist der Arbeitgeber in der Lage, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu überprüfen sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu kontrollieren. Gleichzeitig erhält der Arbeitnehmende die Möglichkeit, dem Arbeitgeber gesundheitsschädigende und gesetzeswidrige Arbeitsbelastungen aufzuzeigen. Heute stehen dazu verschiedene technische Hilfsmittel zur Verfügung. Das Arbeitsgesetz schreibt jedoch nicht vor, auf welche Art die Arbeitszeit zu erfassen ist; von Hand bis zu elektronisch ist alles möglich.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, eine lückenlose Arbeitszeiterfassung für Mitarbeitende zu führen, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind. Speziell bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist es unentbehrlich, dass die Führungskräfte ihre Verantwortung wahrnehmen, die Arbeitszeiten überprüfen und bei Verletzungen des Arbeitsrechts oder unerwünschten Abweichungen korrigierend eingreifen.

Einige Personengruppen sind dem ArG jedoch nicht unterstellt (unter Vorbehalt des Gesundheitsschutzes des ArG [Art. 3a ArG]) und somit auch nicht verpflichtet, ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren. Dies sind: Mitarbeitende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (ArGV 9), und Mitarbeitende, die eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben (ArGV 10). Im Sinne der Gleichbehandlung ist es jedoch nicht sinnvoll, einzelne Arbeitnehmende speziell zu behandeln. Der Aufwand dafür ist gross und der Nutzen klein. Für Firmen, die behaupten, die Arbeitnehmenden seien ihr wichtigstes Gut, ist die Arbeitszeiterfassung im Sinne des Gesundheitsschutzes ein Muss.

+ CHARLY RAGGENBASS

Am meisten Bewilligungen vor Weihnachten

Von 2009 bis 2013 erteilte das Arbeitsinspektorat des AWA-SG jährlich jeweils 500 bis 600 Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit, die meisten jeweils im vierten Quartal. Wie viele Gesuche bewilligt werden, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab.

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.

Entwicklung der Zahlen im AWA-Barometer

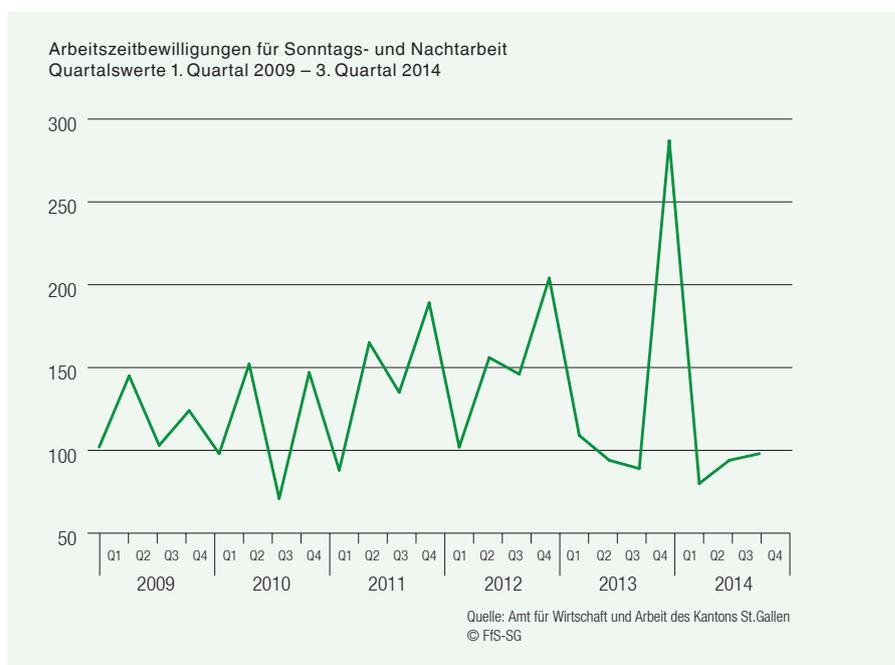
Wie aus der Grafik deutlich wird, schwankt die Zahl der Bewilligungen über die Zeit stark. Die Zahl der kurzen, befristeten Bewilligungen für Sonntags- und Nachtarbeit lag in den letzten drei Jahren gesamthaft höher als in den beiden Jahren davor. 2009 und 2010 betrug die Jahrestotale weniger als 500, von 2011 bis 2013 waren es jeweils gegen 600. Der Grund für den Anstieg in den letzten Jahren liegt in den vierten Quartalen. In diesen gab es jedes Jahr einen markanten Ausreisser nach oben, vergangenenes Jahr war er mit 287 Bewilligungen be-

sonders ausgeprägt. Dies hatte mit der Konstellation des 1. Novembers zu tun, der 2013 auf einen Freitag fiel und dem Arbeitsinspektorat ausserordentlich viele Gesuche bescherte.

In den ersten drei Quartalen des laufenden Jahres wurden gesamthaft 272 Gesuche bewilligt. Dieser Wert ist vergleichbar mit den 292 Bewilligungen des Vorjahrs. Ob das vierte Quartal wieder einen Ausreisser nach oben aufweisen wird, lässt sich erst Anfang 2015 sagen. Die Kennzahlen und Trends sind online im AWA-Barometer zu finden: www.awa-barometer.sg.ch.

Viele Einflussfaktoren

Die Einflussfaktoren für die Entwicklung der Arbeitszeitbewilligungen sind konjunktureller und saisonaler Natur. Vor allem spielen die Lage von Fest- und Feiertagen im Kalender, Betriebsstörungen, Zusatzaufträge sowie jahreszeitliche Schwankungen eine Rolle. **+ THOMAS OEGERLI UND HANSUELI SPÄLTI**



ProOst – erfolgreiche Positionierung als Arbeitsplatzstandort

Viele Hoch- und Fachhochschulabsolventen suchen ihren Job in den grossen Zentren im In- und Ausland. Nach den «Lehr- und Wanderjahren» wächst der Wunsch, in die Heimat zurückzukehren. Themen wie Familie, Wohneigentum oder Work-Life-Balance werden wichtiger. Hier setzte der 1. Fachkräftekongress ProOst an, der im August rund 300 Interessierte und über 30 bedeutende Ostschweizer Unternehmen anzog.



Der Wettbewerb um Fachkräfte nimmt weiter zu. Für Wirtschaftsräume ist es bedeutend, sich nicht nur als Standort für Unternehmen, sondern auch als optimaler Arbeitsplatzstandort und als attraktiver Wohnstandort zu positionieren. Am 15. August 2014 wurden Unternehmen und Interessierte erstmals erfolgreich zusammengebracht im Fachkräftekongress ProOst. Über 30 interessante Unternehmen präsentierten sich im Kongresszentrum Einstein St.Gallen den 300 Anwesenden.

Die Kantone SG, TG, AR und AI positionieren sich international für neue Unternehmen als St.Gallen-BodenseeArea (www.sgba.ch). Ansässige und neue Unternehmen sind stärker denn je auf Fachkräfte angewiesen. Mit der Veranstaltung ProOst wird den Interessierten eine Übersicht über ihre Karrierechancen in den Kantonen SG, TG, AR und AI gegeben und die hohe Lebensqualität in dieser Region aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund lautet der Slogan der Veranstaltung: «Professionals treffen Karrierechancen und Lebensqualität in der Ostschweiz.»

Bei der ersten Durchführung beteiligten sich die grossen Unternehmen der Ostschweiz aktiv, aber auch KMU mit Fachkräftebedarf konnten sich präsentieren. Viele Teilnehmer (potenzielle Rückkehrer) waren positiv überrascht vom attraktiven und mittlerweile auch international ausgerichteten Arbeitsplatzangebot. Auch die Unternehmen konnten zahlreiche Erstgespräche mit bestens qualifizierten Professionals führen und loben das neue Format.

Auch 2015 wieder ProOst

Angesichts der erfolgreichen Premiere werden die vier Kantone zusammen mit möglichst vielen Unternehmen aus dem Wirtschaftsraum sich wieder den interessierten Fachkräften präsentieren und laden auf Freitag, 14. August 2015, wieder ins Kongresszentrum Einstein in St.Gallen ein. Interessierte Unternehmen und Professionals können sich jetzt anmelden und sich ihren Platz sichern: www.proost.ch.

+ BEAT ULRICH

P'AMAL! C'est pas mal.

P'AMAL ist ein arbeitsmarktliches Angebot für Unternehmen, welche mehr als zehn Personen entlassen müssen und daher dem AWA-SG gegenüber eine Meldepflicht haben. Die Unternehmen erhalten die Möglichkeit, das Angebot P'AMAL zu nutzen und dieses den betroffenen Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist anzubieten.

P'AMAL steht für: «Projekt arbeitsmarktliche Massnahmen vor Arbeitslosigkeit» und wurde im Jahr 2009 lanciert. Die Abteilung Bildung & Coaching des AWA-SG hat das Konzept entwickelt und setzt es auch um. Das B&C-Team führt im Tagesgeschäft Kurse für stellensuchende Personen sowie Einzelcoachings durch. Es arbeitet also mit Personen, welche beim RAV angemeldet sind.

Bei P'AMAL jedoch geht es um Personen, die zwar gekündigt, aber noch im Arbeitsprozess sind. Ziel ist, dass sich diese Personen nicht im RAV anmelden müssen. Der Besuch des P'AMAL-Kurses «Bewerbungskurs mit Kompetenzenportfolio» soll die betroffenen Personen unterstützen und ihnen die Instrumente für eine erfolgreiche Stellensuche aufzeigen. Die Teilnehmenden erarbeiten in den fünf Kurstagen ihr persönliches Kompetenzenportfolio und aktualisieren ihre Bewerbungsunterlagen. Ein Blick auf den Arbeitsmarkt gehört auch dazu, um dessen Tendenzen wahrzunehmen und eine optimale Bewerbungsstrategie zu erarbeiten. Weitere Schwerpunkte des Kurses sind die richtige Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, die Palette der Werbemittel sowie die Eigenverantwortlichkeit im Zusammenhang mit der Stellensuche.

Weil die betroffenen Personen noch im Arbeitsprozess sind, stehen sie an einem anderen Punkt, als wenn sie bereits arbeitslos sind. Es gelingt ihnen, sich engagiert auf die Themen einzulassen und ihre Zukunft in einer neuen Stelle zu sehen. Wir erleben, dass sich der «Schwung» aus der noch bestehen-

den Tätigkeit sehr positiv auf die Motivation auswirkt und den Kursprozess sowie die Kursresultate beeinflussen. Die Teilnehmenden sind sehr empfänglich für alternative Lösungsvorschläge – und setzen diese auch umgehend um. Ausserdem ist ihre Bereitschaft, sich eigenverantwortlich um die Stellensuche zu kümmern, ausserordentlich hoch, sie arbeiten selbstgesteuert und zielorientiert.

Das gesteckte Ziel wird mit P'AMAL erreicht. In den durchgeführten Kursen der letzten Jahre haben viele Teilnehmende eine neue Anstellung oder eine andere Anschlusslösung gefunden.

+ DORIS SCHAFFHAUSER



Schlusspunkt

Das neue Standortförderungsprogramm 2015 bis 2018 ist Grundlage für die Arbeit der kantonalen Standortförderung. Als zentrale Herausforderung wird die bessere Wahrnehmung des Wirtschafts-, Tourismus- und Arbeitsplatzstandortes erkannt.

Die vorberatende Kommission hatte dem Kantonsrat einstimmig empfohlen, auf das neue Mehrjahresprogramm der Standortförderung einzutreten. Gestützt darauf genehmigte der Rat in erster Lesung den Sonderkredit von 7,2 Millionen Franken und die im neuen Programm vorgeschlagenen Massnahmen.

Die Kommission und der Kantonsrat diskutierten intensiv über eine verbesserte Wahrnehmung des Wirtschaftsraumes. Dies gelinge der Standortförderung international dank der vor zwei Jahren etablierten St.GallenBodenseeArea zwar «immer besser», doch brauche es «gegen innen und innerhalb der Schweiz» eine Profilschärfung und Fokussierung.

Der Regierung wurden daher zwei Zusatzaufträge erteilt. In Abstimmung mit den Nachbarkantonen (TG, AR, AI), mit Liechtenstein und Vorarlberg sowie unter Einbezug der Agglomerationen soll ein eigenständiger, trinationaler Metropolitanraum St.GallenBodensee initiiert werden. Das Volkswirtschaftsdepartement und das AWA-SG nehmen diesen Auftrag auf und versuchen, ihn mit schlanken Strukturen umzusetzen. Zudem wurde die Regierung beauftragt, im Rahmen der neuen Leistungsvereinbarungen im Tourismus ab 2016 die «zu kleinräumigen Destinationsstrukturen zu bereinigen» und auch die Zuständigkeiten für übergreifende Themen zu bündeln.

BEAT ULRICH + *Hauptabteilungsleiter Standortförderung*

News

Standortmanagement-Award 2014 für «Arealplus»

Was baulich rentiert, wird grundsätzlich umgesetzt. Dieser Grundsatz gewinnt mehr an Bedeutung. Das webbasierte Programm «Arealplus» des AWA-SG stimmt die wirtschaftliche Tragfähigkeit und die raumplanerischen Überlegungen aufeinander ab. Es verschafft so der öffentlichen Hand und anderen Anspruchsgruppen neue Sichtweisen. Damit können die Standortattraktivität und die Wertschöpfung gesteigert werden, auch in Zeiten der steigenden Bodenknappheit. «Arealplus» hat nicht zuletzt wegen seines innovativen Charakters den Schweizerischen Standortmanagement-Award erhalten.



Neuer RAV-Leiter Rapperswil-Jona

Roger Gredig ist als neuer Leiter des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) Rapperswil-Jona gewählt worden. Der 47-Jährige hat seine Stelle als RAV-Leiter am



6. Oktober 2014 angetreten und ist zuständig für die fachliche sowie personelle Führung von rund 20 Mitarbeitenden. Er ist verantwortlich für eine kundenorientierte Beratung der Stellensuchenden, betreut zusammen mit dem Arbeitgeberservice des RAV die Arbeitgeber der Region und sorgt für eine optimale Zusammenarbeit mit den Partnern der Sozialversicherungen und politischen Gemeinden.

AWA-Barometer

Das AWA-Barometer zeigt weiterhin leicht nach oben. Die Kurzarbeit hat sich auf einem sehr tiefen Niveau eingependelt, die Aussichten auf die Arbeitslosenzahlen sind stabil. Ferner ist die Nachfrage nach Arbeitskräften nach wie vor stark. Baugesuche und Arbeitszeitbewilligungen zeigen eine stabile Tendenz. Alles in allem zeichnen sich keine bedeutenden Veränderungen ab.

