



Das Redaktionsteam



Beat Ulrich ⁺ Leiter Standortförderung, zeigt auf, warum der Franken so stark geworden ist und welche Unternehmen von der Währungsentwicklung besonders betroffen sind. beat.ulrich@sg.ch



Ruedi Herzig ⁺ Leiter Rechtsdienst, macht auf unangenehme Überraschungen aufmerksam, die bei der vorzeitigen Pensionierung nach Arbeitslosigkeit entstehen können. Die meisten lassen sich vermeiden. ruedi.herzig@sg.ch



Gildo Da Ros ⁺ Generalsekretär des Volkswirtschaftsdepartements, berichtet vom Fusionsprojekt der Ämter für Arbeit und Wirtschaft. Seit dem Projektauftrag durch die Regierung wurden wichtige Meilensteine erreicht. gildo.daros@sg.ch



Simone Hildebrand ⁺ Medienassistentin, präsentiert das Resultat einer Befragung. Das Ergebnis: Die St.Galler RAV geniessen bei den Unternehmen ein sehr gutes Image. simone.hildebrand@sg.ch



Markus Schmid ⁺ Projektleiter Immobilien, stellt eine Befragung vor, die bei KMU durchgeführt wird. Sie hat zum Ziel, administrative Erleichterungen beim Vollzug von Gesetzen zu erreichen. markus.schmid@sg.ch



Walter Abderhalden ⁺ Stv. Leiter Amt für Arbeit, zeigt auf, dass es auch im Gesundheitswesen Arbeitslosigkeit gibt, obwohl der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften gross ist. walter.abderhalden@sg.ch



Daniela Ittensohn ⁺ Leiterin Ausländer/Gewerbe, zählt auf, welche «Notfälle» als Ausnahme von der 8-Tage-Melderegel bei der Anstellung ausländischer Arbeitskräfte gelten. daniela.ittensohn@sg.ch



Thomas Oegerli ⁺ Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachstelle für Statistik, nennt die Zahl der neu gegründeten Unternehmen und der Stellen, die durch sie geschaffen werden. thomas.oegerli@sg.ch

Impressum

Ausgabe November 2011 **Herausgeber** Amt für Arbeit und Amt für Wirtschaft des Kantons St.Gallen **Redaktion** Simone Hildebrand (AfA), Corina Stevanon (AfW) **Redaktionsadresse** Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Tel. 058 229 35 47, www.afa.sg.ch, info.vdafa@sg.ch
Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TKF Tachezy Kleger Furer AG, St.Gallen **Druck** RDV Rheintaler Druckerei und Verlag AG, Berneck **Fotografie** Ladina Bischof (Portraits), Tobias Siebrecht (Portraits), Shutterstock

Das nächste Magazin «arbeit + wirtschaft» erscheint im Mai 2012

Amt für Wirtschaft Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 60, Fax 058 229 47 40
Amt für Arbeit Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 47, Fax 058 229 22 03



Editorial

Die Frankenstärke macht zu schaffen!

Seit dem Tiefpunkt im Frühjahr 2009 hat sich die Ostschweizer Konjunkturlage bis zu einer Abflachung im ersten Quartal 2011 stetig verbessert. Im Kanton St.Gallen gab es denn auch im Frühjahr 2011 so viele Arbeitsplätze wie nie zuvor. Vor rund einem halben Jahr hat nun aber eine negative Trendwende eingesetzt. Der heftige Konjunkturunbruch im Jahre 2008 ist in schlechter Erinnerung geblieben: Es stellt sich die Frage, ob wieder ein vergleichbarer Einbruch bevorsteht.

Die Aussichten sind nicht nur, aber doch wesentlich von der Entwicklung der Wechselkurse abhängig – und zwar sowohl in Bezug auf das Verhältnis des Schweizer Frankens zum Euro als auch zum US-Dollar. Auch wenn die Einschätzungen für die nächsten Monate eher pessimistisch sind, kann immerhin mit einer gewissen Erleichterung festgestellt werden, dass die Festlegung einer Wechselkursuntergrenze zum Euro durch die Nationalbank Wirkung gezeigt hat. Der fast freie Fall des Euro gegenüber dem Schweizer Franken konnte gestoppt werden. Allerdings muss auch festgestellt werden, dass in wichtigen Absatzmärkten rezessive Tendenzen vorhanden sind.

Trotz oder gerade wegen dieser Aussichten gilt es, nicht den Kopf in den Sand zu stecken. Dabei dürfen neben den kurzfristig notwendigen Massnahmen auch die Investitionen in die Zukunft nicht auf der Strecke bleiben. Nur wenn unser Werkplatz von Staat und Unternehmen ständig in Schuss gehalten wird, ist er auch für schwierige Zeiten gerüstet und bereit, wenn der Trend wieder aufwärtsgeht. Hoffentlich ist dies bald wieder der Fall!

PETER KURATLI ⁺ *Leiter Amt für Wirtschaft*

Inhalt

04

Fokus Wirtschaft

- + Guter Standort macht den Franken stark
- + Das Fusionsprojekt Amt für Arbeit und Amt für Wirtschaft ist auf Kurs

07

Kurz und klar

- + Vollzug soll noch KMU-freundlicher werden
- + Ausnahme von der 8-Tage-Melderegel

09

Amt für Arbeit im Gespräch

Herausforderungen in Personalvermittlung und -verleih

11

Fokus Arbeit

- Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierung – das sollte man beachten
- + Gute Noten für das St.Galler RAV
- + Gesundheitswesen: Arbeitslosigkeit in einem Wachstumsmarkt

14

Zahlen und Fakten

Neu gegründete Unternehmen – stabile Entwicklung im Kanton

15

Feedback

- Das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal
- + «Die Zusammenarbeit mit dem RAV bringt viele Vorteile»

Guter Standort macht den Franken stark

So unterschiedlich die Prognosen für die Wirtschafts- und Währungsentwicklung sind, so eindeutig sind die Hauptursachen für den starken Franken: Neben der Safe-Haven-Funktion sind auch die planbaren und vorteilhaften Schweizer Rahmen- und Fiskalbedingungen ein Grund für die Entwicklung. Nun erfährt sie durch den Währungsfaktor eine spürbare Abschwächung.

Die Mitarbeitenden der Ämter für Wirtschaft und Arbeit stellen bei den Unternehmen unterschiedliche Betroffenheit durch die starke Schweizer Währung fest. Bei den Unternehmen, die für internationale Märkte produzieren, brechen die Margen teilweise dramatisch ein. Wegen der rasanten Entwicklung kann dies – wenn überhaupt – erst mittelfristig oder oft nur noch teilweise wettgemacht werden. Immerhin können einige Unternehmen durch Massnahmenbündel und dank ihrer spezifischen Positionierung und Währungsausrichtung einen Teil auffangen. Gerade die flexiblen Schweizer Rahmenbedingungen geben der Wirtschaft einen Handlungsspielraum, wie er in anderen Ländern undenkbar ist. Besonders betroffen sind im Kanton St.Gallen auch der (grenznahe) Detailhandel und die ohnehin mit struk-

turellen Herausforderungen kämpfende Tourismusindustrie. Schliesslich gibt es aber auch Unternehmen, die von der Entwicklung profitieren.

Der Gestaltungsspielraum wie beispielsweise im Arbeitsrecht (Arbeitszeiten) und die Planbarkeit gehören neben der hervorragenden Infrastruktur und der idealen Lage traditionell zu unseren Standortvorteilen. In Verbindung mit der im Vergleich mit den Nachbarländern rund 30 Prozent tieferen Steuerbelastung bietet der Wirtschaftsstandort St.Gallen für viele Funktionen Wettbewerbsvorteile. Auf diesen Vorteilen baut die kantonale Wirtschaftspolitik auf. Mit den Stossrichtungen Innovation, Immobilien und Internationalisierung wird eine aktive mittelfristig ausgerichtete Standortpolitik betrieben.



Innovation, Immobilien, Internationalisierung

Innovation ist ein Schlüsselfaktor, um entstandene Währungs Nachteile aufzuholen. Die Standortförderung ist sich dessen bewusst und hat beispielsweise 18 Technologiekompetenzen an den Hochschulinstituten im Kanton St.Gallen und der Empa detailliert online aufbereitet www.standort.sg.ch/home/wissens_und_technologietransfer.html. Diese Informationen sollen Unternehmen in ihren Investitionsentscheidungen unterstützen und stellen gerade im aktuellen Währungsumfeld einen Mehrwert dar.

Das Innovationsumfeld wird mit Investitionen in die Hochschulen St.Gallen, Rapperswil und Buchs weiter gestärkt (vgl. dazu auch der Hinweis auf das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal auf Seite 15 dieses Magazins).

Mit der in den letzten zwei Jahren erfreulichen Expansion von ansässigen und neuen Unternehmen sind Gewerbeflächen und Immobilien weiterhin ein knappes Gut. Durch die Entwicklung von über den Kanton verteilten Arealen arbeitet die Standortförderung zusammen mit den Regionen und Gemeinden intensiv daran, dass auch künftig attraktive Flächen und Immobilien zur Verfügung stehen.

Obwohl die aktuellen Herausforderungen international begründet sind, führt kein Weg daran vorbei, dass sich die St.Galler Wirtschaft weiter internationalisiert. Nebst der Vermarktung und Exportförderung durch die Osec tragen auch die internationalen Schulen in St.Gallen und Buchs zur Internationalisierung bei. Neu findet in der Promotion des Wirtschaftsstandortes St.Gallen eine Kräftebündelung mit den Nachbarkantonen AI, AR und TG statt. Dies, um der dynamischen internationalen Entwicklung Rechnung zu tragen.

Intensiver Kontakt mit Unternehmen

Sowohl das Amt für Arbeit als auch das Amt für Wirtschaft stehen in direktem Kontakt mit den St.Galler Unternehmen. Nach den Diskussionen um nationale Hilfsmassnahmen, die sich nun auf Innovationsförderung und Aufstockung der Kurzarbeitsgelder konzentrieren, kann auch der Kanton St.Gallen keine direkten finanziellen Mittel in Aussicht stellen. Der Schritt der Nationalbank mit der Kursuntergrenze wird auch hier als entscheidende Stützungs-massnahme betrachtet. Die Standortförderung kann bezüglich der angespannten Währungssituation vor allem als Gesprächspartner und mit ihrem breiten Netzwerk helfen. Verlangt die Konstellation in einem Unternehmen nach betrieblichen Veränderungen, sind Amt für Wirtschaft und Amt für Arbeit oft gemeinsam vor Ort. Dabei ist es den Ämtern wichtig, dass allfällige Massnahmen wie Arbeitszeitanpassungen rechtlich korrekt und sozial verträglich umgesetzt werden. Dazu wurde eigens ein Merkblatt erstellt, welches auf den Webseiten der Ämter zur Verfügung steht.

Bei weiter gehenden personellen Massnahmen stehen die Möglichkeiten der Arbeitslosenversicherung – insbesondere Kurzarbeit und frühzeitige Vermittlungsbemühungen – zur Verfügung. Gerne berät das Amt für Wirtschaft auch bezüglich der im Rahmen des Massnahmenpakets aufgestockten KTI-Mittel für Forschungsvorhaben. Die geeigneten Ansprechpersonen finden Unternehmen unter

www.standort.sg.ch. + BEAT ULRICH

Das Fusionsprojekt Amt für Arbeit und Amt für Wirtschaft ist auf Kurs

Die Regierung des Kantons St.Gallen hat im Juni 2011 den Projektauftrag zur Zusammenlegung der Ämter für Arbeit und Wirtschaft verabschiedet. Damit ist der Startschuss zur Reorganisation gefallen. In den vergangenen Monaten konnten wichtige Meilensteine erreicht werden. Das neue Amt wird «Amt für Wirtschaft und Arbeit» oder abgekürzt «AWA-SG» heissen.

Das Amt für **Wirtschaft und Arbeit** wird ab dem **1. Juli 2012** in seiner neuen Form operativ werden. Mit rund 340 Mitarbeitenden gehört es zu den grössten Ämtern der kantonalen Verwaltung. Es erbringt als Kompetenzzentrum für Standortförderung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt kundenfreundliche und wirkungsorientierte Dienstleistungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Stellensuchende.

Grundstruktur gelegt

In einem ersten Schritt wurde die Grundstruktur des AWA-SG gelegt. Auf der ersten Führungsebene gliedert sich das AWA-SG in vier Hauptabteilungen. Die vier Hauptabteilungsleiter konnten ebenfalls bereits bestimmt werden.

Es ist nun die Aufgabe von Peter Kuratli, zusammen mit seinem künftigen Führungsteam, die Hauptabteilungen organisatorisch zu strukturieren und personell zu besetzen. Die Gliederung des neuen Amtes in Hauptabteilungen ist zweckmässig und erlaubt es, dem AWA-SG ein klares Profil zu geben. **GILDO DA ROS**



Kurz und klar

Vollzug soll noch KMU-freundlicher werden



Der Kanton St.Gallen ist mit 87 Prozent Beschäftigungsanteil eindeutig ein KMU-Standort. Und er soll für KMU besonders attraktiv bleiben. Dafür setzt sich das KMU-Forum bereits seit fünf Jahren ein, indem es Anliegen der KMU aufnimmt, Gesetzesänderungen auf ihre KMU-Freundlichkeit prüft und aktiv auf Behörden zugeht, wo es einen Handlungsbedarf für administrative Erleichterungen sieht. Das Gremium ist aus sechs Unternehmern, einem Gemeindevertreter und zwei Vertretern aus der Kantonsverwaltung zusammengesetzt.

Jetzt sollen KMU auch direkt befragt werden, und zwar jene, die gerade im Kontakt mit Behörden standen und aus ihrer Erfahrung sagen können, was gut lief und wo es möglicherweise noch Verbesserungsbedarf gibt. Der Kanton wird im Jahr 2012 auf solche Unternehmen zugehen und sie fragen, wie sie sich im konkreten Fall einen KMU-freundlichen Vollzug vorstellen. Auch Gemeinden und Verwaltungsmitarbeitende werden eingeladen, Verbesserungsideen zu entwickeln, damit die Zusammenarbeit mit dem wichtigen «Kunden» KMU noch reibungsloser funktioniert. Wir halten Sie an dieser Stelle über Stand und Ergebnis auf dem Laufenden.
www.kmuforum.sg.ch + MARKUS SCHMID

Ausnahme von der 8-Tage-Melderegel

Entsante Arbeitnehmer/innen und selbstständige Dienstleistungserbringer/innen haben sich **acht Tage vor Beginn** der Arbeiten in der Schweiz anzumelden. In Notfällen wie bei Reparaturen, Unfällen, Naturkatastrophen oder anderen nicht vorhersehbaren Ereignissen kann die Meldung ausnahmsweise innerhalb einer kürzeren Frist, spätestens am Tag des Beginns der Arbeiten, erfolgen. Notfälle sind zu begründen.

Was gilt als Notfall?

Die Geltendmachung eines Notfalls wird von den kantonalen Behörden **unter kumulativer Erfüllung** insbesondere der nachfolgend genannten Bedingungen anerkannt:

- + Der Arbeitseinsatz dient der **Behebung eines unvorhersehbar eingetretenen Schadens** und hat zum Ziel, weiteren Schaden zu verhindern;
- + der Arbeitseinsatz erfolgt **unverzüglich**, in der Regel aber spätestens drei Kalendertage (Sonn- und Feiertage zählen mit) nach Eintritt des Schadens.

Namentlich bei folgenden Gegebenheiten wird ein solcher Notfall anerkannt

- + (Unmittelbar drohender) Maschinenstillstand;
- + Betriebsstörungen infolge unmittelbarer Einwirkung von höherer Gewalt;
- + Witterungsabhängige Arbeitseinsätze oder Terminverschiebungen für Arbeiten, welche nur oder aufgrund eines nicht vorhersehbaren Wetterwechsels stattfinden können;
- + Störungen bei der Versorgung mit Energie, Wärme und Wasser sowie Störungen des öffentlichen wie privaten Verkehrs;
- + Unaufschiebbare Verrichtungen zur Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mensch und Tier sowie zur Vermeidung von Umweltschäden.

Was gilt nicht als Notfall?

Die kurzfristige Auftragserteilung, eine knappe Planung oder eine unterlassene rechtzeitige Einsatzmeldung stellen grundsätzlich auch dann keinen Notfall dar, wenn daraus die oben genannten Schäden oder Störungen drohen. + DANIELA ITTENSÖHN



Herausforderungen in Personalvermittlung und -verleih

Für die Führung einer Firma zum Verleihen oder Vermitteln von Personal ist eine Bewilligung notwendig. Wir sprachen darüber mit der Leiterin der Bewilligungsstelle für private Arbeitsvermittlung/Personalverleih, Bettina Fäh, im Amt für Arbeit.

Was ist der Unterschied zwischen privater Arbeitsvermittlung und Personalverleih?

BETTINA FÄH Vom Gesetz wird als Vermittler bezeichnet, wer Stellensuchende und Arbeitgeber zu einem Arbeitsvertrag oder für künstlerische und ähnliche Darbietungen zusammenführt. Als Verleiher gelten diejenigen Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmenden einem fremden Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen. Das Weisungsrecht wird an den Einsatzbetrieb abgegeben. Der grosse Unterschied zwischen der Vermittlung und dem Verleih ist also, dass der Verleiher immer Arbeitgeber und somit lohnzahlungspflichtig ist.

Unter welchen Bedingungen wird diesen beiden Arten eine Bewilligung erteilt?

Wenn die gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz vorgeschriebenen Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt sind, wird die Bewilligung zur privaten Arbeitsvermittlung bzw. zum Personalverleih erteilt. Die Voraussetzungen sind bei beiden Bewilligungen gleich. Zu beachten ist, dass für die Bewilligung zum Personalverleih zusätzlich eine Kautions hinterlegt werden muss.

Welchen Sinn hat die Kautions beim Personalverleih?

Die Kautions wird zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih hinterlegt. Je nach Bewilligungsart muss die Kautions 50 000 – 150 000 Franken betragen.

Wie kontrollieren Sie, ob die Bewilligungsvoraussetzungen eingehalten werden?

Wer eine Bewilligung zur privaten Arbeitsvermittlung oder zum Personalverleih möchte, muss das Bewilligungsgesuch mit den entsprechenden Unterlagen dem Amt für Arbeit einreichen. Anhand dieser Angaben werden die Voraussetzungen geprüft.

Wie arbeiten Sie mit den paritätischen Kommissionen und der tripartiten Kommission Personenfreizügigkeit zusammen?

Sowohl die paritätische Kommission als auch die tripartite Kommission Personenfreizügigkeit sind berechtigt, Verleihbetriebe zu kontrollieren. Kontrolliert werden vor allem die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags bzw. die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Löhne. Die AVG-Vollzugsstelle wird dann über das Resultat der Kontrolle informiert. Ausserdem stehen wir in Kontakt, wenn konkrete Fragen auftauchen.

Welches sind die Sanktionen, wenn sich eine Vermittlungs- oder Verleihfirma nicht korrekt verhält?

Wenn gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz, gegen zwingende Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes oder gegen ausländerrechtliche Vorschriften verstossen wird, kann die Bewilligung entzogen werden. Ausserdem hat die AVG-Vollzugsstelle die Möglichkeit, Straftatbestände anzuzeigen. Die Angelegenheit wird dann von der Strafverfolgungsbehörde beurteilt. Als Sanktion kann eine Busse bis maximal 100 000 Franken ausgesprochen werden.

Wie viele Betriebe gibt es im Kanton St.Gallen?

Aktuell gibt es im Kanton St.Gallen rund 280 Firmen, welche im Besitz einer Bewilligung zur privaten Arbeitsvermittlung und/oder zum Personalverleih sind.

Wie viele davon haben eine Bewilligung für die Tätigkeit ins Ausland?

Von diesen rund 280 Firmen haben 184 eine Auslandsbewilligung.

+ Unsere Interviewpartnerin

Bettina Fäh, 36-jährig, wohnhaft in Goldach. Seit 15 Jahren in verschiedenen Funktionen in der Verwaltung tätig, seit Dezember 2007 im Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes. Hobbys sind Sport und Lesen. Geniesst gerne Zeit mit Familie und Freunden.

Wer ist für die Erteilung der Auslandsbewilligung zuständig?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist die Bewilligungsbehörde für die Auslandsbewilligungen im Bereich der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs. Nach Erteilung der Inlandsbewilligungen werden alle Gesuchsunterlagen von der kantonalen Behörde an das SECO weitergeleitet.

Wie rege floriert dieses Geschäft?

Die Tätigkeit über die Landesgrenze hinaus in den EU-Raum ist im Zusammenhang mit den bilateralen Verträgen attraktiv. Ausserdem gibt es Verleih- und Vermittlungsfirmen, welche auch im Ausland einen Geschäftssitz und so vor Ort entsprechende Kundenkontakte haben.

In welcher wirtschaftlichen Lage entstehen bzw. verschwinden besonders viele Vermittlungs- und Verleihbetriebe?

Wenn es in der Wirtschaft gut läuft, floriert auch das Geschäft der Personalvermittler und -verleiher. Somit gibt es in dieser Zeit auch viele Neugründungen von solchen Firmen. Dann ist auch spürbar, dass bestehende Firmen in anderen Regionen Niederlassungen eröffnen. In rezessiven Phasen gibt es eher mehr Bewilligungen, welche aufgehoben werden.

Immer mehr Personalvermittlungen geschehen über Internetplattformen. Haben Sie überhaupt noch einen Überblick über die Szene?

Es ist in der Tat schwierig, sich über all diese Internetplattformen einen Überblick zu verschaffen. Tatsache ist, dass Firmen, die auf einer Internetplattform Stellen oder Personenprofile publizieren, eine Bewilligung zur privaten Arbeitsvermittlung benötigen. Für das Einholen der Bewilligung ist die Firma zuständig.

Vor Jahren wurde die Abschaffung der Bewilligungspflicht für Vermittlungs- und Verleihfirmen diskutiert. Wäre das nicht eine gewünschte administrative Vereinfachung?

Das Arbeitsvermittlungsgesetz bezweckt unter anderem den Schutz der Arbeitnehmenden, welche

die private oder die öffentliche Arbeitsvermittlung oder den Personalverleih in Anspruch nehmen. Schutz wird unter anderem gewährt, indem nur Personen eine Bewilligung erhalten, welche für eine fachgerechte Tätigkeit Gewähr bieten. Ausserdem sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen, damit die Bewilligung erteilt wird. Ob die administrative Vereinfachung bei einer Abschaffung höher zu bewerten ist als der Schutz der Arbeitnehmenden, wage ich zu bezweifeln.

Sind private Arbeitsvermittler eine Konkurrenz für die öffentliche Arbeitsvermittlung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)?

Die Möglichkeiten der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung sind verschieden. Beide arbeiten im Alltag recht gut partnerschaftlich zusammen. Das verspricht für den Stellensuchenden die beste Lösung.

Braucht ein Unternehmen eine Bewilligung, wenn es bei einem Beschäftigungseinbruch Mitarbeitende temporär an andere Firmen ausleiht?

Wenn die Ausleihe von Arbeitskräften kein Standardangebot des Arbeitgebers ist und dazu dient, Beschäftigungsspitzen im Einsatzbetrieb respektive Beschäftigungslücken im eigenen Betrieb zu überbrücken, wird keine Bewilligung zum Personalverleih benötigt. Das gelegentliche Überlassen ist in der Regel nicht darauf ausgerichtet, Profit abzuwerfen. Ein allfälliger Gewinn ist nicht die Hauptmotivation.

Was gefällt Ihnen bzw. beschäftigt Sie bei Ihrer Arbeit?

Beim Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes hat man Kontakt mit verschiedenen Personen. Damit man gegenüber allen Seiten fair sein kann, muss man alle Sichtweisen neutral betrachten. Dies macht die Arbeit nicht immer ganz leicht, dafür aber abwechslungsreich und spannend.

Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierung – das sollte man beachten

Die vorzeitige Pensionierung im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit führt häufig zu unangenehmen Überraschungen. Diese liessen sich bei Beachtung einiger Grundsätze meist vermeiden.



Personen, die ein paar Jahre vor Erreichung des ordentlichen AHV-Alters arbeitslos werden, ziehen vielleicht die vorzeitige Pensionierung in Betracht. Wer dann auch noch Arbeitslosenentschädigung beziehen will, sollte sich diesen Schritt gut überlegen.

Unter dem Strich bleibt gleich viel

Während der Vorbezug der AHV-Rente um ein oder zwei Jahre den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung vollständig ausschliesst, muss eine Altersleistung aus der beruflichen Vorsorge mindestens von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen werden. Unter dem Strich steht damit einer versicherten Person monatlich die gleiche Summe zur Verfügung, ob sie nun nur Arbeitslosenentschädigung bezieht oder zusätzlich auch noch eine BVG-Rente. Auch ein Kapital, das anstelle einer lebenslänglichen Rente oder anstelle einer AHV-Überbrückungsrente zur Auszahlung gelangt, wird in einen monatlich anzurechnenden Betrag umgerechnet. Lediglich die Parkierung des Geldes bei einer Freizügigkeitseinrichtung hat keinen Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosenentschädigung.

Bittere Pille

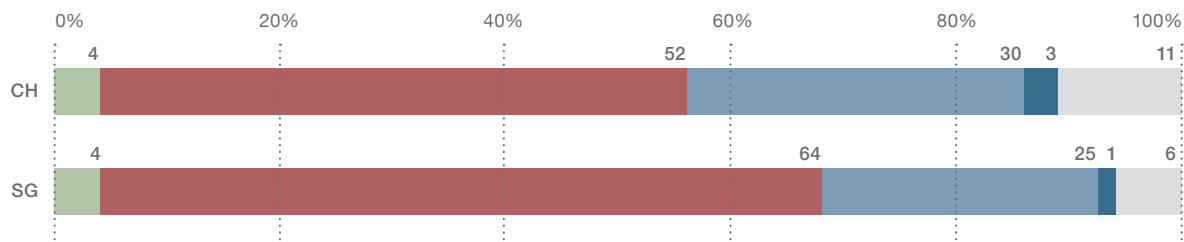
Sogar ganz zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung führt der Bezug einer BVG-Altersleistung dann, wenn das Arbeitsverhältnis weder aus wirtschaftlichen noch aus reglementarischen Gründen beendet wird. So kann beispielsweise keine Arbeitslosenentschädigung beziehen, wer selbst kündigt oder wegen persönlicher Gründe entlassen und gleichzeitig vorzeitig pensioniert wird. Das vom Arbeitgeber anlässlich der Kündigung schmackhaft gemachte Zückerchen des Vorbezugs der BVG-Rente wird dann zur bitteren Pille.

Neue Möglichkeit

Da früher nach vielen Pensionskassenreglementen der Austritt nach Überschreitung einer bestimmten Altersschwelle automatisch zur vorzeitigen Pensionierung führte, liessen sich der Bezug der Altersleistung und deren Anrechnung meist gar nicht vermeiden. Hier hat der Gesetzgeber mit einer Änderung des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) per 1. Januar 2010 Abhilfe geschaffen. Dessen Art. 2 Abs. 1 bis bestimmt, dass Arbeitslose auch bei Austritt vor Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rentenalters immer die Überweisung der Austrittsleistung an eine Freizügigkeitseinrichtung verlangen können. Wenn also jemand mit 58 arbeitslos wird und das Pensionskassenreglement die automatische vorzeitige Pensionierung bei Austritt ab dem 57. Altersjahr vorsieht, muss diese Person nicht die BVG-Rente oder das Kapital entgegennehmen, sondern kann direkt gestützt auf Art. 2 Abs. 1 bis FZG die Überweisung der Austrittsleistung auf ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice verlangen. Damit wird der Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung bei freiwilligem Ausscheiden bzw. die Anrechnung der BVG-Leistung als Ersatzeinkommen vermieden. Angerechnet wird erst bei vorzeitigem Bezug des Freizügigkeitsguthabens. **+ RUEDI HERZIG**

Gute Noten für das St.Galler RAV

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) führt alle zwei Jahre eine Befragung über die Qualität der Leistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) durch. Das Resultat: Die St.Galler RAV geniessen bei den Unternehmen ein sehr gutes Image.



Welches/welchen Image/Ruf haben Ihrer Meinung nach die RAV in der Öffentlichkeit?

Die Grafik illustriert das überdurchschnittlich gute Image der St.Galler RAV im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt.

■ Sehr positiv ■ Eher positiv ■ Eher negativ
■ Sehr negativ ■ Weiss nicht/keine Angabe

68% der befragten Unternehmen attestieren den St.Galler RAV einen guten Ruf. Die RAV des Kantons St.Gallen haben damit ein deutlich besseres Image in der Öffentlichkeit als im Vergleich mit dem Schweizer Durchschnitt mit 56%. Ausserdem erzielte die Frage nach dem Bekanntheitsgrad der Marke RAV mit 99% einen Spitzenwert. Fast alle der befragten Unternehmer/innen gaben an, sie wüssten, welche konkrete RAV-Stelle für ihre Firma zuständig ist.

Erfahrungen mit Stellenvermittlung beim RAV

72% der St.Galler Personalverantwortlichen waren mit den Leistungen des RAV bei der letzten Meldung einer freien Stelle zufrieden. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass St.Galler Unternehmen mehrheitlich mit Spezialisten vom Arbeitgeberservice der RAV in Kontakt standen. Da inzwischen in allen sechs RAV des Kantons die Arbeitgebenden von Fachleuten betreut werden, geht man von einer weiteren Steigerung der Zufriedenheit in den kommenden Jahren aus.

Personalrekrutierung in Zukunft

Aufgrund der allgemeinen Zufriedenheit mit der Dienstleistung der Stellenvermittlung ist gut die Hälfte der St.Galler Unternehmen, welche das RAV mindestens dem Namen nach kennen, auch in Zukunft bereit, einen Teil ihrer freien Stellen dem RAV zu melden.

Der Anteil an positiven Nennungen in der Gesamtbeurteilung der Leistungen des RAV überwiegt mit 79%. Die repräsentative Befragung wurde im Frühjahr 2011 durchgeführt. **SIMONE HILDEBRAND**

Merkmale

251 Personalverantwortliche wurden interviewt, welche im Kanton St.Gallen in einer Firma mit mindestens vier Mitarbeitenden (MA) für das Personalwesen verantwortlich sind. Der Anteil kleiner Firmen mit 4–19 MA beträgt 82%. Mittlere Unternehmen mit 20–49 MA sind mit 11% vertreten, grosse Unternehmen ab 50 MA machen 7% aus.

Gesundheitswesen: Arbeitslosigkeit in einem Wachstumsmarkt

Arbeitslosigkeit im Gesundheitswesen? Aufgrund des prekären Personalmangels im Gesundheitswesen erscheint diese Aussage auf den ersten Blick als Widerspruch. Eine vor Kurzem veröffentlichte Studie ist dieser Problematik nachgegangen.

AMOSa – die Arbeitsmarktbeobachtung der Ostschweizer Arbeitsmarktbehörden – hat in ihrer neuesten Studie das Rekrutierungspotenzial von Stellensuchenden für das Gesundheitswesen untersucht und veröffentlicht. Wie allgemein bekannt, gilt das Gesundheitswesen als Wachstumsbranche, deren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften kaum gedeckt werden kann. Trotz dieser angespannten Arbeitsmarktsituation registrieren die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) laufend Stellensuchende mit Gesundheitsberufen. Im Kanton St.Gallen waren dies im September 2011 rund 300 Personen, vorwiegend Pflegehelferinnen und -assistentinnen (rund 100 Personen), medizinische Praxisassistentinnen (rund 40 Personen) sowie Dentalassistentinnen (rund 50 Personen).

Die auf den RAV gemeldeten Stellensuchenden mit Gesundheitsberufen sind überwiegend Frauen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit in Pflegeberufen gearbeitet haben. Die Gründe der Arbeitslosigkeit sind vielschichtig. Einerseits liegen sie bei mangelnder Fach- und Methodenkompetenz und andererseits bei

den persönlichen Kompetenzen sowie geringer Flexibilität und Mobilität. Es ist jedoch ausgewiesen, dass die durchschnittliche Dauer der Stellensuche für diese Berufsgruppe trotzdem deutlich kürzer ist als bei den übrigen Stellensuchenden.

Das Amt für Arbeit hat im letzten Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsdepartement Workshops für Stellensuchende aus dem Gesundheitswesen durchgeführt. Ziel war, das Potenzial für Weiterbildung und Stellenantritt zu analysieren und die notwendigen Aktivitäten zur Zielerreichung einzuleiten. Weitere Workshops sind geplant. Im Jahr 2012 lanciert das Amt für Arbeit mit Partnern der Gesundheitsbranche ein neues Projekt, in dem Praktika für Stellensuchende im Gesundheitswesen mit begleitender Qualifizierung realisiert werden. Über Praktikumsstellen sollen auf diesem Weg der Einstieg in Pflegeberufe und eine spätere Festanstellung gelingen. Im Verlauf des Integrationsprozesses sollen eine Anerkennung und Qualifizierung ausser- und innerhalb der Bildungssystematik angestrebt werden. **WALTER ABDERHALDEN**

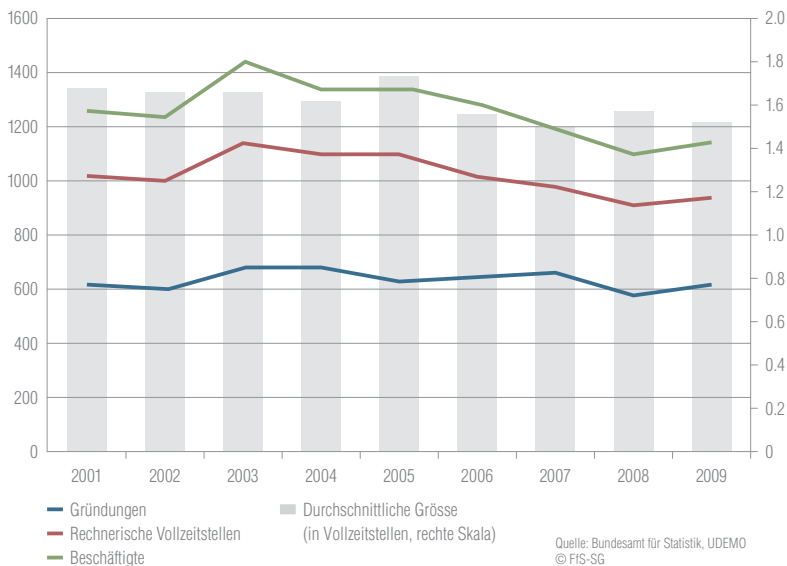


Die kostenlose Studie kann bestellt werden via Internet www.amosa.net oder bei AMOSA, AWA Zürich, Lagerstrasse 107, Postfach, 8090 Zürich.

Neu gegründete Unternehmen – stabile Entwicklung im Kanton

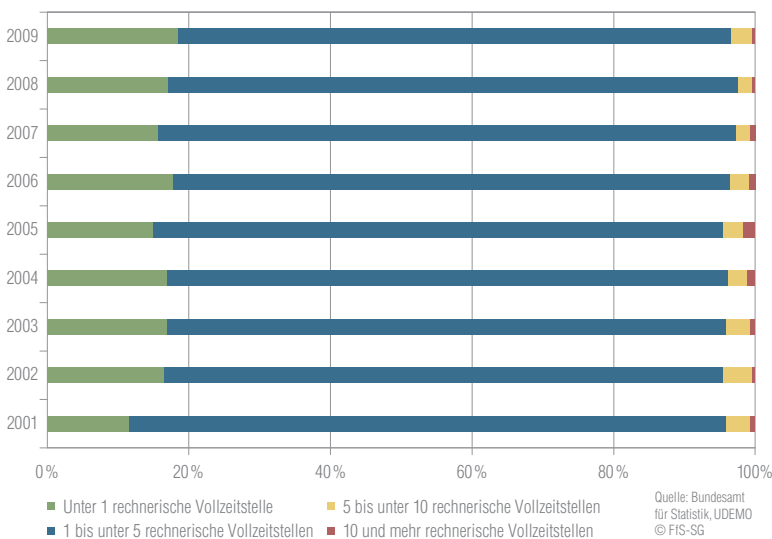
Seit 2001 wurden im Kanton St.Gallen jedes Jahr rund 600 privatwirtschaftliche Unternehmen im zweiten und dritten Sektor neu gegründet, die jeweils über 1100 Beschäftigten Arbeit boten. Bei den meisten handelt es sich um Kleinunternehmen. Rund die Hälfte von ihnen schafft es, sich mindestens fünf Jahre im Markt zu halten. Dabei bleiben drei Viertel der ursprünglichen Beschäftigung erhalten.

Anzahl Unternehmensgründungen, Beschäftigte und rechnerische Vollzeitstellen der Gründungen sowie durchschnittliche Grösse, Kanton St.Gallen 2001–2009



Die Zahl der im Kanton St.Gallen in jedem Jahr neu gegründeten Unternehmen, die nicht durch Unternehmensfusionen, -übernahmen oder -spaltungen entstanden sind oder Filialen bereits existierender schweizerischer Unternehmen darstellen, war zwischen 2001 und 2009 erstaunlich stabil. Sie schwankte zwischen 575 (2008) und 681 (2003). Wie in der oberen Grafik deutlich wird, entstehen durch eine Neugründung umgerechnet rund 1,6 Vollzeitstellen. Dies entspricht zwischen 900 und 1150 rechnerischen Vollzeitstellen für total jeweils 1100 bis 1450 Personen. Die meisten dieser Unternehmen fangen ganz klein an. Wie die untere Grafik zeigt, verfügen jeweils mehr als 95 Prozent über weniger als fünf rechnerische Vollzeitstellen.

Unternehmensgründungen nach Grösse im Gründungsjahr, Anteile in Prozent, Kanton St.Gallen 2001–2009



Nicht alle Neugründungen können den ersten Geburtstag feiern. Wie eine Auswertung des Bundesamtes für Statistik www.statistik.sg.ch/home/themen/b06/Ueberlebensraten.html zeigt, waren im Jahr 2008 noch etwa 80 Prozent der ein Jahr zuvor gegründeten Betriebe am Markt aktiv. Von den 2003 entstandenen war es rund die Hälfte, wobei Betriebe im industriell-gewerblichen Bereich eine höhere Überlebensrate aufweisen (fast 60%) als solche im Dienstleistungsbereich (unter 50%).

Durch die Schliessungen geht ein Teil der ursprünglichen Beschäftigung wieder verloren, was aber teilweise durch die weiterbestehenden Unternehmen kompensiert wird. So verschwand von über 1400 im Jahr 2003 geschaffenen Vollzeitstellen bis 2008 durch Schliessungen fast die Hälfte. Weil aber die noch existierenden Unternehmen um fast 400 Stellen wuchsen, betrug der Verlust nur noch etwa ein Viertel. **THOMAS OEGERLI**, **LUTZ BENSON**



Das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal

Das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal am Standort Buchs bietet interdisziplinäre Forschung im internationalen Umfeld. Die Unterstützung reicht von der Produktentwicklungsphase bis hin zur Erlangung der Marktreife. Durch die Integration der Kompetenzen aus der Empa, der ETH Zürich, des CSEM SA, der Universität Liechtenstein und der NTB werden neue Anwendungsmöglichkeiten für die Industrie geschaffen.

Das Alpenrheintal ist im Güterexport annähernd so stark wie der Kanton Zürich. Die Massstäbe für die Wettbewerbsfähigkeit der produzierenden Industrie sind durch den Weltmarkt bestimmt. «Es wird für unseren Werkplatz entscheidend sein, inwieweit wir die Fähigkeit haben, uns in unseren Leistungen zu differenzieren, was eine hochstehende Innovation in allen Belangen erfordert», so Michael Hilti von der Hilti Aktiengesellschaft.

Stärken ausbauen und Potenziale ausschöpfen

Der Umstand, dass auch die KMU immer mehr Geld in die Forschung und Entwicklung investieren, macht die Bildung von Forschungsnetzwerken zunehmend wichtig. Während grössere Unternehmen schon heute einen vergleichsweise leichten Zugang zu den grossen Hochschulen geniessen, bietet das Forschungs- und Innovationszentrum für KMU interessante Perspektiven, die in der Deutschschweiz einmalig sind.

Mit beabsichtigt ist, dass das Forschungs- und Innovationszentrum junge Forscher durch Projekte mit nationalem und internationalem Bezug und die Arbeit mit international vernetzten Forschungspersonlichkeiten an die Region bindet.

Rückhalt in der Wirtschaft vorhanden

Zur Abstützung des Projekts in der Wirtschaft konnten Michael Hilti, Hilti Aktiengesellschaft, Dr. Eugen Voit, Leica Geosystems AG, und Ueli Göldi, OC Oerlikon Balzers AG, für die Mitarbeit im Industriebeirat gewonnen werden. «Der Rückhalt in der Wirtschaft ist der wichtigste Erfolgsparameter», erklärt Regierungsrat Würth. **+ MONIKA BECK**

«Die Zusammenarbeit mit dem RAV bringt viele Vorteile»



Wir bieten seit 2006 Dienstleistungen in den Bereichen Metall, Holz, Glas und Gartenbau. Unsere Homepage, www.artmodern.ch vermittelt einen Einblick in unsere Arbeiten – auch individuelle Wünsche setzen wir um. Unser oberstes Ziel ist die Kundenzufriedenheit. Dank transparenter Offerten und fachgerechter Ausführung zu fairen Preisen wächst unser Kundenstamm stetig.

Der Preiskampf, bedingt durch die aktuelle wirtschaftliche Situation, ist auch für uns stark spürbar. Arbeitskräfte aus dem EU-Raum, Materialeinkäufe im Ausland, hoher Franken, starke Auslastungsschwankungen etc. erschweren vor allem eine gezielte Personalplanung.

Vor zwei Monaten besuchte uns eine RAV-Beraterin aus der Abteilung Arbeitgeberservice und stellte uns die Möglichkeiten zur Unterstützung in Rekrutierungsfragen sowie diverse arbeitsmarktliche Massnahmen vor. Die Angebote für Unternehmen sind äusserst vielfältig und waren mir bisher nicht bekannt. Es war sehr interessant zu hören, welche Chancen und Vorteile eine Zusammenarbeit mit dem RAV mit sich bringt.

In unserem Falle sind die Massnahmen «Eignungsabklärung» und «Einarbeitungszuschüsse» eine tolle Variante. Die Suche nach Fachpersonal ist eine sehr zeitintensive Angelegenheit – die Vorselektion über das RAV schätzten wir sehr, und wir sind mit dem Kandidaten äusserst zufrieden.

+ ANDREA STADLER Artmodern GmbH, Goldach



Schlusspunkt

Ist rasch auch nachhaltig?

Der Auftrag der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) lautet, die Stellensuchenden rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Unter den Mitarbeitenden der RAV flammt immer wieder die Diskussion auf, ob eine rasche Vermittlung gleichbedeutend ist mit einer nachhaltigen. Wird, wer rasch vermittelt ist, auch nachhaltiger vermittelt? Oder besteht zwischen rasch und nachhaltig ein Widerspruch? Nur wenn man sich Zeit nehme, nichts überstürze, könne ein Stellensuchender so vermittelt werden, dass er dauerhaft eine neue Stelle finde.

Tatsache ist, dass die 15- bis 19-Jährigen diejenige Gruppe sind, die am raschesten vermittelt ist. Im Durchschnitt bleiben diese Jugendlichen lediglich 2,5 Monate auf dem RAV angemeldet. Ganz anders die über 50-Jährigen. Ihre Verweildauer auf dem RAV dauert lange 14 Monate, also mehr als fünf Mal länger als die der Jugendlichen. Die Raschheit einer Vermittlung hängt also wesentlich vom Alter ab.

Wenn man jedoch die Wiederanmeldequote (innert fünf Jahren nach der Abmeldung) betrachtet, so sind es bei den 15- bis 19-Jährigen hohe 60 Prozent! Bei den 50- bis 54-Jährigen sinkt die Quote auf 40 Prozent. Das zeigt, dass rasch und nachhaltig nicht unbedingt kongruent verlaufen. Im Zweifelsfall ist es jedoch besser, eine vielleicht nicht ganz befriedigende Stelle anzutreten, als auf den Traumjob zu warten. So ist man nämlich wieder im Arbeitsmarkt verankert, was eine weitere Stellensuche erleichtert.

JOHANNES RUTZ, Leiter Amt für Arbeit

News

Neue RAV-Leiterin Oberuzwil

Katja Kreienbühl heisst die neue Leiterin des RAV Oberuzwil. Sie folgt auf den langjährigen RAV-Leiter David Zimmermann, der sich neu orientiert. Die 36-Jährige ist seit 2004 Personalberaterin und Teamleiterin im RAV Sargans und unter anderem Kursleiterin am Berufs- und Weiterbildungszentrum bzb buchs und am BVS Bildungszentrum St.Gallen. Katja Kreienbühl studierte nach der Maturität Politikwissenschaft an der Universität Bern und schloss mit dem Lizentiat lic. rer. soc. ab. Die Gewählte bringt für die anspruchsvolle Führungsaufgabe sehr gute Fachkenntnisse sowie Führungs- und Sozialkompetenz mit.



Gebenloopark – ein weiterer Topstandort

Die Verfügbarkeit von attraktiven Gewerbeflächen hat sich zu einem wichtigen Standortvorteil des Kantons St.Gallen entwickelt. Grössere Investitionsvorhaben, wie sie in der Vergangenheit realisiert werden konnten, wären ansonsten nicht möglich gewesen. Die Standortförderung arbeitet deshalb intensiv mit allen Regionen an der Bereitstellung von weiteren Flächen.



VERDI – interkulturelles Übersetzen in der Ostschweiz

Seit Langem vermittelt VERDI, der Übersetzungsdienst der ARGE Integration Ostschweiz, im Auftrag des Kantons SG interkulturelle Übersetzende. Neu wird VERDI ab 1. Januar 2012 in der gesamten Ostschweiz tätig sein. Interkulturelles Übersetzen ist ein unentbehrliches Hilfsmittel bei der Arbeit mit fremdsprachigen Klienten. Damit die Kosten tragbar bleiben, wird VERDI vom Bund und den Kantonen SG, TG, GR und AR unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter www.integration-sg.ch.

Neuestes verfügbares Areal ist der Gebenloopark in Bronschhofen/Wil. Dank der Toplage zwischen St.Gallen und Zürich sowie der direkten öV-Anbindung sind die Gemeinde, die Eigentümer und die Standortförderung bereits mit mehreren Interessenten in Verhandlung. Gemeinsames Ziel ist, eine möglichst hochwertige Nutzung mit Arbeitsplätzen zu erreichen. Oliver Gröble, Leiter Standortentwicklung, steht Ihnen bei Interesse für dieses oder andere Areale als Ansprechperson gerne zur Verfügung: oliver.groeble@sg.ch.