

10 JAHRE RAV



WIR LASSEN
SIE NICHT IM
REGEN STEHEN!

RAV

4

«Besonders erfreulich ist das gute Abschneiden im schweizerischen Vergleich»

6

Projekt für gesundheitlich eingeschränkte Stellensuchende

8

40 Prozent mehr Schweizer fahren nach Liechtenstein

9

Sind Einsatzprogramme wirkungsvoll?

10

EURES Bodensee für «Unternehmen ohne Grenzen»

Inhalt

Adressen

Amt für Arbeit

Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
Tel. 071 229 35 47 / Fax 071 229 22 03
E-Mail: info.vdafa@sg.ch

RAV St.Gallen

Unterstrasse 4, 9001 St.Gallen
Tel. 071 228 35 25 / Fax 071 228 35 36
E-Mail: info.ravstg@sg.ch

RAV Heerbrugg

Berneckerstrasse 12, 9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 77 / Fax 071 727 97 67
E-Mail: info.ravher@sg.ch

RAV Sargans

Langgrabenweg, 7320 Sargans
Tel. 081 720 08 68 / Fax 081 720 08 78
E-Mail: info.ravsar@sg.ch

RAV Rapperswil

Marktgasse 3, 8640 Rapperswil
Tel. 055 220 56 56 / Fax 055 220 56 46
E-Mail: info.ravrap@sg.ch

RAV Wattwil (Zweigstelle)

Bahnhofstrasse 12, 9630 Wattwil
Tel. 071 987 61 71 / Fax 071 987 61 81
E-Mail: info.ravwat@sg.ch

RAV Oberuzwil

Wiesentalstrasse 22, 9242 Oberuzwil
Tel. 071 955 73 73 / Fax 071 955 73 83
E-Mail: info.ravobu@sg.ch

Arbeitslosenkasse

Davidstrasse 21, 9001 St.Gallen
Tel. 071 229 47 11 / Fax 071 229 47 50
E-Mail: arbeitslosenkasse@sg.ch

Fachstelle für Statistik (VD)

Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen
Tel. 071 229 22 59 / Fax 071 229 21 75
E-Mail: thomas.oegerli@sg.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

Bundesgasse 8, 3003 Bern
Tel. 031 322 56 56 / Fax 031 322 56 00
E-Mail: info@seco.admin.ch



4

«Besonders erfreulich ist das gute Abschneiden im schweizerischen Vergleich»

Trotz anspruchsvoller Führungsaufgaben sind die Leiter der RAV im Kanton St.Gallen im Rahmen des Möglichen auch als Berater tätig.

MAMAC-Prozess

IV

ALV

SH

Triagekriterien der
zweiseitigen Institutionen

6

Projekt für gesundheitlich eingeschränkte Stellensuchende

Bei MAMAC handelt es sich um ein gesamtschweizerisches Projekt der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung sowie der Sozialhilfe.



8

40 Prozent mehr Schweizer fahren nach Liechtenstein

Insgesamt pendeln in der EUREGIO rund 32000 Menschen über die Grenze zu ihrem Arbeitsort.



9

Sind Einsatzprogramme wirkungsvoll?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) präsentierte kürzlich sechs Studien zur schweizerischen Arbeitsmarktpolitik.

UNTERNEHMEN OHNE GRENZEN

Aufträge abwickeln in der Bodenseeregion

10

EURES Bodensee für «Unternehmen ohne Grenzen»

Das von der Wirtschaftskammer Vorarlberg herausgegebene Nachschlagewerk wendet sich ganz speziell an kleine und mittlere Unternehmen in der Bodensee-Region.

Impressum

Herausgeber: Amt für Arbeit, Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St.Gallen, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen
• Redaktion: Christof Köppel, Leiter Marketing, Amt für Arbeit • **Redaktionsadresse:** Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Tel. 071 229 35 47, Fax 071 229 22 03, www.afa.sg.ch • **Copyright:** Abdruck mit Quellenangabe gestattet
• Gestaltung: Tachezy, Kleger & Partner AG, St.Gallen • **Druck:** rva Druck und Medien AG, Altstätten • **Fotos:** Cécile Wyss, Roberta Lessner, translake GmbH, Ladina Bischof, Archiv AfA
• Zum Titelbild: Vor zehn Jahren machte die Schweiz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung einen «revolutionären Schritt», wie sich die OECD damals ausdrückte. 3000 Gemeindearbeitsämter wurden von 120 Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV abgelöst.
Erscheint zweimal jährlich in einer Auflage von 7500 Exemplaren · Das nächste «arbeitsmagazin» erscheint im Mai 2007



Eine win-win-win Situation

Das 10-Jahr-Jubiläum der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren wird allenthalben zum Anlass genommen, um Bilanz zu ziehen, den Erfolg zu begründen und weiteres Verbesserungspotenzial zu erkennen. Soweit so gut. Viel zu wenig – wenn überhaupt – wird daran gedacht, dass in der Beratung, Vermittlung, Existenzsicherung und Qualifizierung in erster Linie Menschen für Menschen da sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Stellensuchende in schwierigen Situationen beraten und sich täglich mit Nähe und Distanz auseinandersetzen. Zusammen mit allen weiteren Mitarbeitenden stehen vor allem die Personalberaterinnen und Personalberater in den RAV an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt.

Vergessen wird oft auch die Tatsache, dass das Personal der RAV und der Arbeitslosenkasse den Entwicklungen und Veränderungen des Arbeitsmarktes ebenso ausgeliefert ist, wie die Arbeitnehmenden in der privaten Wirtschaft. Die Betriebskosten für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und damit auch die Personalkosten und Löhne werden vom Bund auf Grund der Anzahl Stellensuchender finanziert. Das heisst im Klartext: sinkenden Stellensuchendenzahlen ist der Personalbestand in den RAV und in der Arbeitslosenkasse anzupassen. In solchen Anpassungsphasen werden verschiedene Instrumente zur Unterstützung und Förderung von Mitarbeitenden in Veränderungen erfolgreich eingesetzt.



Christof Köppel
Leiter Personal und Kommunikation
christof.koepfel@sg.ch

Die Arbeitslosenversicherung in dauerndem Wandel

AVIG: 4. Teilrevision andiskutiert

Die anziehende Konjunktur schlägt sich erfreulich auf die Arbeitslosenzahlen nieder. Innerhalb eines Jahres ging die Zahl der Stellensuchenden um 17 Prozent zurück, jene der Jugendlichen (15–24jährige) sogar um 22 Prozent. Sämtliche Prognosen für 2007 sagen eine positive Entwicklung mit weiter sinkender Arbeitslosigkeit voraus.

Mitten in dieser Erholungsphase veröffentlichte das seco die Ergebnisse von sechs Studien über die Wirksamkeit der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik. Wir verweisen auf unseren Bericht «Sind Einsatzprogramme wirkungsvoll?» auf Seite 9. Seit der Gründung der RAV 1996 wird ihre Arbeit mit Argusaugen verfolgt und immer neue Untersuchungen prüfen die Wirksamkeit von Massnahmen gegen die Arbeitslosigkeit. Das ist notwendig, denn die Erkenntnisse dienen dazu, die Massnahmen der kostspieligen Arbeitslosenversicherung (ALV) laufend zu verbessern (jährlicher Aufwand 7 Milliarden Franken).

Die ALV, hauptsächlich durch Lohnprozente finanziert, muss sich immer wieder auch vor der Öffentlichkeit bewähren. Das letzte Mal war dies am 24. November 2002 der Fall, als die 3. Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG), gegen die das Referendum ergriffen wurde, an der Urne erfolgreich angenommen wurde. Bereits wird über eine 4. Teilrevision diskutiert. Auch bei dieser geht es um die Kernfrage, wie Aufwand und Nutzen der beruflichen Wiedereingliederung noch besser optimiert werden können.



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

«Besonders erfreulich ist das gute Abschneiden im schweizerischen Vergleich»



Trotz anspruchsvoller Führungsaufgaben sind die Leiter der RAV im Kanton St.Gallen im Rahmen des Möglichen auch als Berater tätig. Unser Bild: RAV-Leiter David Zimmermann.

David Zimmermann, Leiter des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV Oberuzwil und «Mann der ersten Stunde» in der zehnjährigen Geschichte der RAV im Kanton St.Gallen zieht im nachfolgenden Interview Bilanz über die Entwicklung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern in der Region. Das RAV Oberuzwil, welches Kontakt zu 2500 Arbeitgebern pflegt und dessen Dienstleistungen von rund 600 Unternehmen in Anspruch genommen wird, steht damit stellvertretend für die fünf weiteren RAV in St.Gallen, Heerbrugg, Sargans, Rapperswil und Wattwil.

Welche konkreten Dienstleistungen kann das Arbeitsvermittlungszentrum den regionalen Arbeitgebern anbieten?

«Aktive Kontaktaufnahme mittels Betriebsbesuchen, Telefonmarketing und dem monatlichen Stellensuchendenbulletin. Anhand der Arbeitgeberdokumentation werden die RAV- und -Arbeitslosenversicherungsdienstleistungen vorgestellt. Vakante Stellen werden besprochen, erfasst und nach Wunsch des Arbeitgebers weiter betreut (Codierung, Vorselektion, Begrenzung der Zuweisungen/Angebote usw.)».

Gibt es in der Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitgebern eine Branche, welche vermehrt vertreten ist?

«In unserer Region hat die Maschinenindustrie (Bühler, Benninger usw.) eine grosse Bedeutung. Die derzeit gute Konjunkturlage mit gefüllten Auftragsbüchern führt zu einer markanten Nachfrage nach Fachkräften – welche wir leider oftmals nicht befriedigen können (strukturelle Arbeitslosigkeit).»

Welches sind die prioritären Bedürfnisse der regionalen Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsvermittlungszentrum?

«Die Arbeitgeber möchten vakante Stellen möglichst termingerecht und mit passenden neuen Mitarbeitenden besetzen. Auch wenn die RAV-Dienstleistungen unentgeltlich sind, sollen sie rasch, unkompliziert, verbindlich und kompetent sein».

Haben sich die Ansprüche der regionalen Arbeitgeber an das Arbeitsvermittlungszentrum während der vergangenen Jahre verändert?

«Grundsätzlich nicht. In Ergänzung zur vorgängig gestellten Frage ist jedoch zu erwähnen, dass in einigen Branchen und Betrieben die Kurzfristigkeit der Auftragseingänge zu entsprechend kurzfristigem Personalbedarf führen kann. Die dadurch oftmals «temporären Zwischenverdienste» sehen wir primär als Chance für unsere Stellensuchenden – führen diese doch immer wieder zu Festanstellungen».

Wie wird die Zufriedenheit der regionalen Arbeitgeber festgestellt?

«Sowohl das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), das Amt für Arbeit (AfA) wie auch wir vom RAV befragen die Arbeitgeber bezüglich der Zufriedenheit mit unseren Dienstleistungen. Als wichtiger und unmittelbarer Indikator der Zusammenarbeitsqualität dient uns auch das Feedback der Arbeitgeber, welches vor allem bei unseren Personalberater für Arbeitgeber Kontakte eingeht».

Gibt es hierzu vielleicht ein aktuelles Beispiel zu nennen?

«Im Arbeitsmagazin werden unter «Echo aus der Wirtschaft» laufend Arbeitgeberinterviews betreffend der Zusammenarbeit mit den RAV veröffentlicht».

In welchen Bereichen wird eine Verbesserung der Zusammenarbeit angestrebt?

«Arbeitgeberbefragungen und -feedback zeigen teilweise unbefriedigende Zuweisungsergebnisse auf. Aus RAV-Sicht sehen wir zwei Gründe dafür: Einerseits arbeiten die Personalberaterinnen und Personalberater in den einzelnen RAV auf verschiedene Art und Weise. Dies auch über die Kantonsgrenzen hinaus. Andererseits gestalten einige Arbeitgeber das Anforderungsprofil für Stellensuchende derart offen, dass die Interpretation des Profils zu unterschiedlichen Beurteilungen führen kann».

Was gibt es in Bezug auf die Vermittlungseffizienz zu sagen?

«Im RAV Oberuzwil sind die organisatorischen Voraussetzungen zur optimalen Vermittlungsarbeit durch den Einsatz von zwei hochmotivierten – ehemaligen Unternehmern – als Personalberater für Arbeitgeber Kontakte ausgezeichnet. Auch in anderen RAV im Kanton widmen sich spezialisierte Beraterinnen und Berater einer möglichst optimalen Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.»

Was kann über die allgemeine Akzeptanz des Arbeitsvermittlungszentrums bei den regionalen Arbeitgebern gesagt werden?

«Die aktive und offensive Bewirtschaftung unserer regionalen Arbeitgeber zeigt gute Ergebnisse. Nebst den laufenden Rückmeldungen zeigen dies auch die bereits er-

wähnten Befragungsergebnisse. Besonders erfreulich ist dabei das gute Abschneiden der St.Galler RAV im gesamtschweizerischen Vergleich».

Welche konkreten Ziele werden in naher Zukunft in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitgebern verfolgt?

«Wir werden die laufende Kontaktpflege und den Ausbau der persönlichen Kontakte weiter führen. Wichtig ist uns die Schulung der Mitarbeitenden, um die Zuweisungsqualität weiter zu verbessern. Dazu gehören erweiterte Kenntnisse über die Berufsfelder, die Arbeitsplatzsituationen sowie die Arbeitgeberbedürfnisse. Entsprechend vorbereitete Betriebsbesuche werden uns dabei behilflich sein».



Cécile Wyss
Personalberaterin RAV Oberuzwil
cécile.wyss@sg.ch



Echo aus der Wirtschaft

Chancen für beide Seiten

Seit mehr als 25 Jahren kümmert sich die Sonnenbau AG um Immobilien im Rheintal und im Appenzeller Vorderland. Wir vermitteln, verwalten, schätzen und entwickeln Liegenschaften. Und wer eine Immobilienanlage mit einer attraktiven und robusten Performance sucht, ist bei uns ebenfalls an der richtigen Adresse.

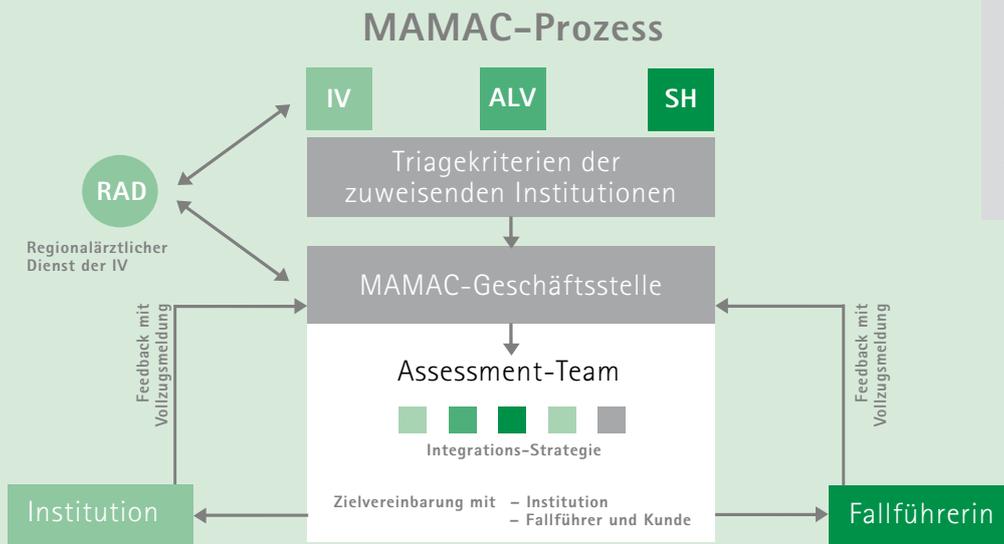
Bereits mehrmals haben wir vom RAV Heerbrugg vermittelte Mitarbeiter als Praktikanten im Rahmen einer arbeitsmarktlichen Massnahme oder im Zwischenverdienst angestellt. Da wir stets sehr motivierte, pflichtbewusste und zuverlässige Mitarbeiter bekommen haben, können wir nur Positives berichten.

Für beide Seiten ergeben sich nämlich Chancen. Arbeitskräfte sind kurzfristig verfügbar. Der administrative und finanzielle Aufwand hält sich in Grenzen. Und man sieht auch, ob eine Person für eine allfällige Weiterbeschäftigung überhaupt ins Team passen würde. Gleichzeitig ermöglicht es dem Arbeitnehmer, wichtige Berufserfahrung und einen Zwischenverdienst zu erzielen.

Pascal Villommet
Leitung interne Finanzen und Services
Sonnenbau AG, Diepoldsau

Projekt für gesundheitlich eingeschränkte Stellensuchende

6



Die vorgesehenen Abläufe des Pilotprojektes. Dabei sind die involvierten Institutionen deutlich erkennbar, welche im Kanton St.Gallen bereits auch als IIZ-Partner in den Verzahnungsprogrammen mitwirken.

MAMAC – Ein neues Fastfoodprodukt oder eine Spielkonsole? Nein, bei MAMAC handelt es sich um ein gesamtschweizerisches Projekt der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung sowie der Sozialhilfe.

Die «Medizinisch-arbeitsmarktlichen Assessments im Rahmen eines Case-Managements» haben zum Ziel, praxistaugliche Prozesse und Zusammenarbeitsmodelle zwischen den beiden Versicherungen und der Sozialhilfe in Pilotprojekten zu erproben. Damit sollen Entscheidungsgrundlagen erarbeitet werden, um rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen für eine wirkungsvollen Zusammenarbeit zu schaffen. Dies im gemeinsamen Bestreben, den wirtschaftlichen und sozialen Ausschluss einer stetig wachsender Zahl Menschen mit vermittlungsrelevanten Einschränkungen durch eine rasche und nachhaltige Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zu verhindern.

Wer profitiert von MAMAC

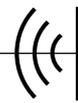
Bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldete Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen, bei IV-Gesuchstellern mit Resterwerbsfähigkeit und bei Sozialhilfeempfängern mit erschwerten Reintegrationschancen sollen rasche, unkomplizierte und koordinierte Wiedereingliederungsstrategien umgesetzt werden, um:

- zeitliche Verzögerungen im Schnittstellenbereich zwischen den beteiligten Vollzugsstellen zu vermeiden;
- kundenfreundliche und administrativ schlanke Prozesse zu fördern;
- die möglichst rasche und dauerhafte Wiedereingliederung erwerbsloser Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu forcieren;
- die Ausgliederung einzelner Menschen und Gruppen aus dem Erwerbs- und Gesellschaftsleben zu verhindern.

St.Galler Regierungsräte an vorderster Stelle

Auftraggeber von MAMAC sind neben dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) die Konferenz der Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren (VDK) und die Konferenz der Kantonalen Sozialdirektoren (SoDK). Bekanntlich präsidieren die St.Galler Regierungsrätin Kathrin Hilber und Regierungsrat Josef Keller diese beiden gesamtschweizerisch gewichtigen Gremien.

Die Auftraggeber beschliessen den Projekt-auftrag und stellen die Finanzierung sicher, genehmigen Budget und Abrechnungen und wählen die Mitglieder des Steuerungsausschusses. An einer Kickoff-Veranstaltung des Steuerungsausschusses anfangs September 2006 beteiligten sich Vertreterinnen und Vertreter von rund zwölf interessierten Kantonen. St.Gallen ist einer dieser Kantone, welcher nun im Auftrag von Regierungsrat Josef Keller aktiv dieses Projekt umsetzt. Gesamtschweizerisch sollen die kantonalen



Echo aus der Wirtschaft

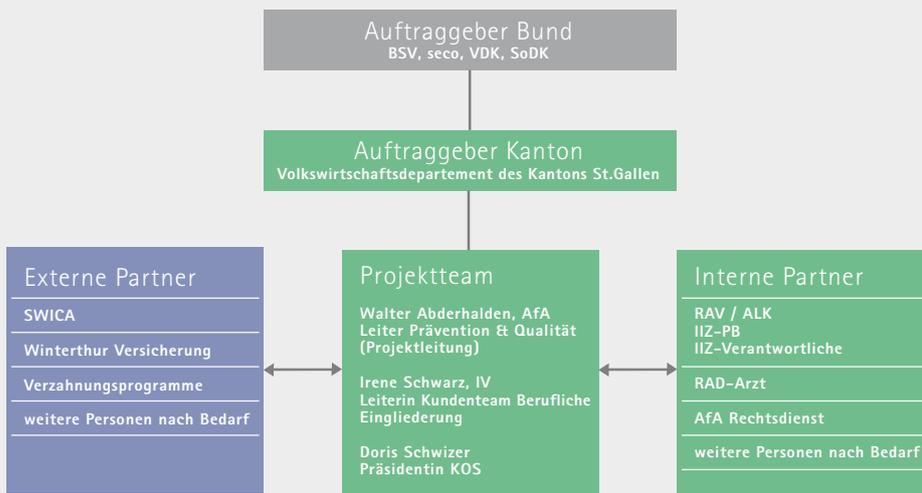
«Aus der Arbeitslosigkeit zur Selbständigkeit»

Nach langer Suche nach einer geeigneten Stelle und einem Praktikum, um Erfahrungen zu sammeln, habe ich mich entschlossen, mich selbständig zu machen. Dabei unterstützte mich das RAV Wattwil intensiv und zuvorkommend. In der Beratung bot man mir an, an einem Orientierungs- und Kommunikationskurs teilzunehmen, was eine interessante und lehrreiche Abwechslung war. Danach konnte ich ein Praktikum absolvieren, dabei machte ich einige wichtige praktischen Erfahrungen, die für mich sehr hilfreich waren. Das RAV Wattwil stellte mir Taggelder für die Planungsphase meines Geschäftes zur Verfügung. Da ich mich aber bereits mitten in den Vorbereitungsarbeiten befand, lehnte ich die Taggelder ab. Ich finde diese Taggelder eine optimale Unterstützung, die einem wirklich weiter bringen kann. Nun wagte ich den Schritt in die Selbständigkeit als Coiffeuse und Naildesignerin.

Hair and Nail Studio

Sabrina Hüppi

Wattwil



Die Projektorganisation und die beteiligten Partner.

MAMAC bis Ende 2009 ausgewertet und die rechtlichen Grundlagen für eine definitive Einführung gelegt sein.

Grundstein für MAMAC im Kanton St.Gallen

Der Kanton St.Gallen hat im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) bereits seit 2003 mit verschiedenen Projekten den Grundstein für MAMAC gelegt, es waren dies:

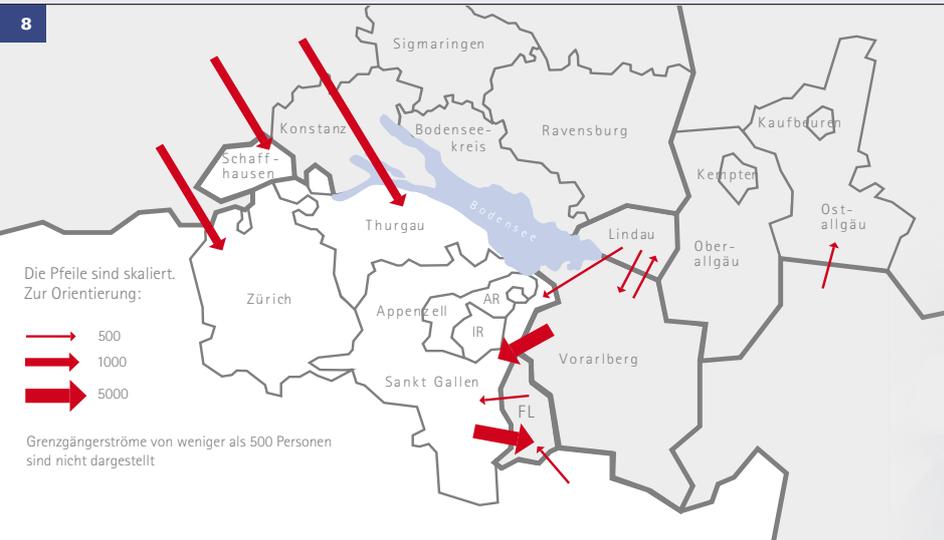
- Einberufung eines kantonalen IIZ-Koordinationsgremiums;
- Gemeinsame Beschäftigungsprogramme – sogenannte Verzahnungsprogramme mit Abklärungsmöglichkeiten – mit der Suva, der IV und den Gemeinden des Kantons St.Gallen;
- Medizinische Anlaufstelle für die Beteiligten und Teilnehmenden der Verzahnungsprogramme.

Auf allen RAV arbeiten des weiteren IIZ-Personalberaterinnen und -berater, welche den Arbeitsplatzerhalt bzw. die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch Früherfassung und gezielte Absprachen mit den involvierten IIZ-Partnern (Arbeitgeber, Suva, IV, Gemeinden, Krankentaggeldversicherern etc.) fördern. Auf dieser Basis kann das MAMAC-Projekt im Kanton St.Gallen die zielgerichtete Zusammenarbeit der Institutionen vertiefen, um kritische und kostenintensive Fälle frühzeitig zu erkennen. Damit wird die Integration eingeschränkt erwerbsfähiger Personen in den Arbeitsmarkt aktiv und wirkungsvoll unterstützt.



Walter Abderhalden
Leiter Prävention & Qualität
walter.abderhalden@sg.ch

40 Prozent mehr Schweizer fahren nach Liechtenstein



Grenzgänger in der EUREGIO-Bodensee: Insgesamt pendeln in der EUREGIO rund 32 000 Menschen über die Grenze zu ihrem Arbeitsort.

Auf den Kanton St.Gallen entfielen im Sommer 2006 6203 Einpendler aus den EU-Herkunftsländern (ohne Liechtenstein). Die Anzahl der Zupendler aus dem Vorarlberg hat nur leicht abgenommen, hingegen sind in den letzten fünf Jahren 40 Prozent mehr Schweizer Wegpendler nach Liechtenstein zu verzeichnen.

Bedeutendstes Herkunftsland ist dabei mit großem Abstand Österreich (5603), gefolgt von Deutschland (587). Die Mehrheit dieser Grenzgänger ist im zweiten, dem industriellen Sektor, beschäftigt (3384). Allerdings verzeichnet dieser Sektor gegenüber 1998 einen Rückgang der beschäftigten Grenzgänger um 13 Prozent.

Eine leichte Abnahme um fünf Prozent

Die Anzahl beschäftigter Grenzgänger im dritten Sektor nahm hingegen um fünf Prozent auf 2797 zu. Insgesamt ergibt sich mit einer Abnahme um fünf Prozent ein leichter Rückgang der St.Gallen Grenzgänger-

zahlen gegenüber 1998. Innerhalb dieses Zeitraumes erreichte die Anzahl der beschäftigten Grenzgänger mit 6898 Personen im Sommer 2001 ihren Höchststand.

Innerhalb des dritten Sektors finden sich die meisten Grenzgänger im Wirtschaftsbereich «Handel» (818), gefolgt von dem Bereich «Forschung und Entwicklung, Immobilien, Informatik» (511) und dem «Gesundheitswesen» (308). Wie zu erwarten, spielt der erste Sektor, die Landwirtschaft, mit 23 Grenzgängern eine nur sehr geringe Rolle als Arbeitgeber für Grenzgänger.

Starke Zunahme der Wegpendler nach Liechtenstein

Der Abnahme der einpendelnden Grenzgänger steht eine starke Zunahme der Wegpendler aus dem Kanton St.Gallen nach Liechtenstein gegenüber. Die Anzahl der Wegpendler in das Fürstentum erhöhte sich von 4007 Personen im Dezember 2000 auf 5582 im Dezember 2005. Somit ergibt sich eine deutliche Zunahme um fast 40 Prozent.



Jonathan Schulz
Mitarbeiter Translake Konstanz
jonathan.schulz@translake.org

Sind Einsatzprogramme wirkungsvoll?



Einsatzprogramme zeigen nachweisliche positive Wirkung

Wertvolle Einsatzprogramme

Übereinstimmend wird – auf methodisch ganz unterschiedlichen Wegen – festgestellt, dass von den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) die Beschäftigungsprogramme auf dem zweiten Arbeitsmarkt eine statistisch nachweisbare positive Wirkung entfalten. Das ist umso bemerkenswerter, als noch zur Gründerzeit der RAV deren Wirkung als gering eingestuft wurde. Unter anderem ist dieser Erfolg darauf zurückzuführen, dass die betroffenen Arbeitslosen ihre Jobsuche intensivieren, um Beschäftigungsprogramme zu umgehen und weil in diesen Programmen inzwischen durch «Bildung & Coaching» Programme die Stellensuche forciert wird.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) präsentierte kürzlich sechs Studien zur schweizerischen Arbeitsmarktpolitik. Fazit: Die öffentliche Stellenvermittlung arbeitet effizient und hat einen guten Ruf. Die aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) entfalten vor allem auf individueller Ebene ihre Wirkung, weniger jedoch auf aggregierter makroökonomischer Ebene.

Bezüglich der Arbeit der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) kommen die Studien zu einem Schluss, der vollauf den Erfahrungen aus der Praxis entspricht: Der möglichst frühzeitige Einsatz von Massnahmen zur Aktivierung des Stellensuchenden ist und bleibt der Haupterfolgsweg für die möglichst schnelle Job-Vermittlung. Als besonders erfolgreich haben sich RAV erwiesen, die in kleinen Team-Einheiten funktionieren und in flachen Hierarchien geführt werden. Und: Die RAV-Leitung ist entscheidend, ob ein RAV insgesamt erfolgreich agiert oder nicht. Die grosse Bedeutung der Arbeitgeber-Kontakte ergibt sich erneut aus der Evaluation.

Fragezeichen zum Zwischenverdienst

Der Zwischenverdienst, also das Arbeiten während der Arbeitslosigkeit, wird überraschenderweise neu beurteilt. Schnitt er in der ersten Evaluationswelle vergleichsweise gut ab, wird seine Wirkungen jetzt eher angezweifelt. Die Jobchancen werden zwar beim Zwischenverdienst stark verbessert. Andererseits richten sich viele Stellensuchende in diesen (subventionierten) Zwischenverdienst-Stellen ein, ohne dass sie sich vom RAV abmelden und darum weiterhin als Stellensuchende eingeschrieben bleiben. Uneinheitlich fällt das Urteil über die Kurse aus. Sie tragen zwar zur Qualifikation der Beschäftigten bei, jedoch mit dem Effekt, dass der Suchprozess für eine Stelle verlängert wird.



Johannes Rutz
Amtsleiter
johannes.rutz@sg.ch

St.Galler RAV: Positive Resultate

In der alljährlichen Lagebeurteilung des seco konnten sich die St.Galler RAV erneut steigern. Ihre Wirkung ist mit 103 Punkten bei den unkorrigierten Werten und mit 104 Punkten bei den korrigierten Werten für das Jahr 2005 noch nie so positiv ausgefallen. Beide Werte liegen deutlich über dem schweizerischen Durchschnitt von 100 Punkten.

Wie leben Ausgesteuerte?

Eine weitere seco-Studie von Daniel Aepli beschäftigt sich mit den Ausgesteuerten. Knapp die Hälfte findet im Laufe der Zeit wieder eine Anstellung, oft aber in einem prekären Arbeitsverhältnis. Bei den über 50-jährigen schafft lediglich noch ein Drittel die Rückkehr in die Arbeitswelt. Bei 45 Prozent der Ausgesteuerten finanzieren die Lebenspartner den Lebensunterhalt. Die zweitwichtigste Finanzquelle sind bei 32 Prozent die Ersparnisse. An dritter Stelle folgt die Sozialhilfe.

EURES Bodensee für «Unternehmen ohne Grenzen»

10

Der «Renner» von EURES BODENSEE, die «Infos für Grenzgänger», hat einen Zwillingsbruder bekommen: Die Broschüre «Unternehmen ohne Grenzen». Das von der Wirtschaftskammer Vorarlberg herausgegebene Nachschlagewerk wendet sich ganz speziell an kleine und mittlere Unternehmen in der Bodensee-Region.



Eine Renner für kleinere und mittlere Unternehmen: Die neue Broschüre «Unternehmen ohne Grenzen».

Anlässlich der Medienkonferenz, die zur Neuerscheinung von der Vorarlberger Wirtschaftskammer in Feldkirch durchgeführt worden ist, betonte ihr Präsident Kuno Riedmann, dass sowohl auf österreichischer wie auf schweizer Seite des Rheines die kleineren und mittleren Unternehmen das Rückgrat der regionalen Wirtschaft darstellen. Zudem sind viele dieser Betriebe im Export tätig. Darin erkenne man ein noch viel grösseres grenzübergreifendes Potenzial, das realisiert werden könnte.

Potenzial erkannt

Besonders im Nahbereich würden diese Möglichkeiten von den kleineren und mittleren Unternehmen noch viel zu wenig genutzt. Allerdings würden kleinere Betriebe oft auch den bürokratischen Aufwand, den Aufträge aus dem nahen Ausland mit sich bringen, scheuen und Schikanen, die vorgekommen seien und noch immer vorkämen, fürchten. Der jetzt vorliegende Ratgeber solle nun diesen Bedenken entgegenreten und den Firmen eine Tätigkeit über die Grenze hinweg erleichtern. Mit der Publika-

tion der neuen Broschüre «Unternehmen ohne Grenzen» schliesse EURES Bodensee eine klaffende Informationslücke.

Neuland betreten

Dass das Zusammentragen dieser Informationen nicht einfach war, unterstrich auch die Autorin, Ute Denniger. Es existierten zwar viele Dokumente, z. B. auf den Homepages der Handels-/Wirtschaftskammern und bei den jeweilig zuständigen Ämtern, diese würden jedoch zumeist nur zu einem der wichtigen Themenbereiche Auskunft geben.

Für interessierte kleinere und mittlere Firmen sei dies ein höchst unbefriedigender, ja fast unüberwindbarer Zustand, so Denniger. Daher wurde Neuland betreten und versucht, die wichtigsten Fragen wie arbeitsrechtliche, gewerberechtliche, steuerrechtliche, versicherungsrechtliche und zollrechtliche Aspekte für die Länder Deutschland, Schweiz, Liechtenstein und Österreich kompakt und übersichtlich zusammen zu fassen. Das Ergebnis liege nun in der rund 200 Seiten starken Broschüre vor.

Stolzer Impulsgeber

EURES-Koordinator Wolfgang Himmel zeigte sich stolz darüber, dass es EURES BODENSEE gelungen sei, mit dem Ratgeber für Unternehmen in der Europäischen Union Neuland zu betreten. Sie stelle einen weiteren Impuls für eine Herausbildung eines gemeinsamen Arbeits-, Wirtschafts- und Lebensraumes in der Bodenseeregion dar.

Die Broschüre «Unternehmen ohne Grenzen» kann bei den Industrie- und Handelskammern im Bodenseeraum sowie beim Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9000 St.Gallen, kostenlos bezogen werden. Sie steht zudem auch auf der Internetseite von EURES BODENSEE (www-jobs-ohne-grenzen.org) unter Publikationen zum Download bereit.



Briefkasten

Unnötige Abklärungen der Arbeitslosenkasse?

Herr Müller beklagt sich als Arbeitgeber darüber, dass die Arbeitslosenkasse von ihm verlangt, schriftlich die Gründe für die Entlassung von Frau Meier zu nennen und Kopien allfälliger Verwarnungen beizulegen. Er ist der Meinung, dass letzteres den Staat nichts angehe und ihm mindestens sein Arbeitsaufwand zu entschädigen sei.

Die Arbeitslosenkasse muss prüfen, ob Frau Meier vorzuwerfen ist, ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet zu haben. Dabei muss sie den Sachverhalt vollständig abklären und darf nicht nur auf Frau Meiers Darstellung abstellen. Die Abklärungen dauern so lange, bis der wahrscheinlichste Geschehensablauf feststeht. Dabei sind Schriftstücke von erheblicher Bedeutung. Telefonische Abklärungen sind nur bei Nebensächlichkeiten zulässig.

Zur Auskunft verpflichtet

Mit der Antragstellung bei der Arbeitslosenkasse und der Aushändigung der Arbeitgeberbescheinigung ermächtigen die Versicherten ihre Arbeitgeber und weitere Stellen, der Versicherung alle Auskünfte zu erteilen, die zur Abklärung des Leistungsanspruches erforderlich sind. Diese Personen und Stellen sind von Gesetzes wegen zur Auskunft verpflichtet (Art. 28 Abs. 3 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts). In Absatz eins dieser Bestimmung wird zudem festgehalten, dass die Versicherten und die Arbeitgeber beim

Vollzug der Sozialversicherungsgesetze unentgeltlich mitwirken müssen.

Unnötiger Ärger und Kosten

Herr Müller kommt also nicht darum herum, die benötigten Auskünfte entschädigungslos zu erteilen. Weigert er sich, bleibt der Arbeitslosenkasse nichts anderes übrig, als eine Strafanzeige wegen Verletzung der Auskunftspflicht einzureichen. Das Arbeitslosenversicherungsgesetzes bedroht mit Art. 106 diese Verweigerung der Auskunft mit Busse bis zu 5000 Franken. Den Arbeitslosenkasen bleibt leider ab und zu nichts anderes übrig, als sich auf diese Bestimmung zu berufen, was den betreffenden Arbeitgebern bestimmt mehr Ärger und Kosten einbringt, als die Einreichung der verlangten Unterlagen.



Ruedi Herzig
Leiter Rechtsdienst
ruedi.herzig@sg.ch

Positivere Situation für Jugendliche

Per Ende September dieses Jahres waren 705 Jugendliche zwischen dem 15. und 19. Altersjahr als Stellensuchende auf den RAV gemeldet. Dies entspricht seit Ende Juni 2006 einer Zunahme von 29.6 Prozent, gegenüber dem Vorjahr bedeutet dieser Wert jedoch eine Abnahme um 23.3 Prozent. Die Zunahme im dritten Quartal 2006 fiel deutlich geringer aus als im Vorjahr, damals betrug sie über 40 Prozent.

Markante Verbesserung

Ähnlich präsentiert sich die Situation bei der Altersgruppe der 20–24-Jährigen, die stärker von Arbeitslosigkeit betroffen ist als die jüngere Gruppe. Bei ihr war im dritten Quartal 2006 eine Zunahme von 2.6 Prozent auf 1527 Personen zu verzeichnen. Auch dieser Wert liegt unter denjenigen der Vorjahre, in welchen Zuwächse von 7.5 Prozent (im Jahre 2005); 12.1 Prozent (im Jahre 2004) und 14.8 Prozent (im Jahre 2003) notiert wurden. Gegenüber dem Vorjahreswert resultiert per Ende September eine Abnahme um 20.2 Prozent.

Betrachtet nach der Kategorie der Schul- und Lehrabgänger, sieht die Lage etwas weniger erfreulich, aber immer noch merklich positiver als letztes Jahr aus. Bei den Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern stieg die Zahl von 403 auf 650 Personen, was 61.3 Prozent entspricht. Bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern nahm die Zahl von 159 auf 208 Personen zu, was 30.8 Prozent entspricht.

Fachdelegation aus der tschechischen Republik empfangen



Die tschechische Delegation im Showraum der Leica Geosystems Heerbrugg.

Im Rahmen des Umsetzungsprogramms 2006/07 Know-how Transfer Osteuropa informierte sich eine siebenköpfige Delegation aus der Stadt und Region Liberec über die Wirtschaftsstrukturen, den Arbeitsmarkt, den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, die Berufsbildung und die regionale Wirtschaftsförderung im Kanton St.Gallen. Unter der Federführung des Amtes für Arbeit besuchte die Delegation, welche von Vit Prikaski, Mitglied des Regionsrates und dort zuständig für die wirtschaftliche und regionale Entwicklung, angeführt wurde, vom 25. bis 27. September verschiedene Betriebe und Unternehmungen: die Elektrofachschule St.Gallen, Qualifizierungsprogramme für Arbeitslose, die Septembersession des Kantonsrates sowie die Altstadt von St.Gallen und die Taminaschlucht in Bad Ragaz.

Arbeitsmarktstatistiken im Internet

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat neu die schweizerischen Arbeitsmarktstatistikdaten im Internet auf www.amstat.ch zur Verfügung gestellt.

Arbeitgeber und Unternehmen finden hier verschiedene Möglichkeiten, um wichtige Kennzahlen zur Lage auf dem Arbeitsmarkt abzurufen und zu analysieren. Die Daten sind ab dem Jahre 1993 verfügbar.

Die Seite enthält des weitern interaktive Auswertungen. Dort können die gewünschten Informationen, z.B. Zeitreihen oder Graphiken nach individuellen Wünschen zusammengestellt oder auch schweizweit mit den kantonalen Arbeitslosenquoten (Mapresso) der letzten Jahre verglichen werden. Auf der Seite werden zudem auch die monatlichen Pressedokumentation zur Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt publiziert.

Fussballtenues für den FC Kabaale



Die Mannschaft von Kabaale im neuen Tenue.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Arbeitslosenkasse sponserten eine komplette Fussballausrüstung für 25 junge Fussballer in Kabaale (Uganda). Finanziert wurde das Geschenk durch den Verkauf von Leckereien während der diesjährigen Fussballweltmeisterschaft. Initiantin dieser unvergesslichen Aktion war Roberta Lessner, Sachbearbeiterin bei der kantonalen Arbeitslosenkasse. Der Gesamterlös liess alle staunen, kamen auf diese Weise doch Fr. 2000.– (davon Fr. 400.– aus dem Losverkauf des FC-Winkeln) zusammen. Ein Teil des Geldes wurde für die Fussballtenues verwendet, der Rest wird für Kinder und Jugendliche in Uganda direkt eingesetzt.