

wirtschaft + arbeit

02 | 25



*Grenzgänger im
Kanton St.Gallen*

«Für die exportorientierte Präzisionsindustrie unverzichtbar»

IMPRESSUM

Ausgabe November 2025

Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen **Redaktion** Adrian Schumacher, Fabienne Hensel

Redaktionsadresse Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, www.awa.sg.ch, info.vdawa@sg.ch

Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TGG Design Agentur, St. Gallen

Druck Galledia Print AG, Flawil **Fotografie** Bodo Rüedi, Adrian Schumacher, Archiv AWA

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Telefon 058 229 35 60, info.vdawa@sg.ch, www.awa.sg.ch





Grenzgänger im Scheinwerferlicht

Grenzgängerinnen und Grenzgänger leisten einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Stärke des Kantons St.Gallen. Besonders in Erscheinung treten sie in den Wahlkreisen Rheintal und Werdenberg, wo sie überdurchschnittlich stark vertreten sind. Gerne nehmen wir dies zum Anlass, jene Menschen, die jeden Tag über die Grenzen zu uns zur Arbeit pendeln, in den Fokus der aktuellen Ausgabe unseres Magazins zu rücken.

Mehrere kantonale Amtsstellen unterstützen Arbeitgebende und Grenzgängerinnen bzw. Grenzgänger im administrativen Alltag mit klaren Informationen, digitalen Prozessen und rechtssicheren Lösungen. Diese reichen von einer effizienten Anmeldung über die Erteilung der notwendigen Bewilligungen bis zu Fragen zum Thema Sozialversicherungen und Steuern. Es sind in der Tat einige grenzüberschreitende Herausforderungen, die es zu meistern gilt – auch im Zusammenhang mit dem Verkehrsmanagement. Einzelne ausgewählte Aspekte werden wir auf den folgenden Seiten aufgreifen bzw. vertiefen.

Selbstverständlich lassen wir auch die direkt Betroffenen zu Wort kommen. So schildert ein langjähriger Grenzgänger seine Erfahrungen im Interview, und der Präsident der Arbeitgebervereinigung Rheintal legt die Sicht seines Verbandes dar. Darüber hinaus gibt es aus unserem Amt viel Wissenswertes sowie Projekte und Initiativen, über die wir Sie gerne informieren möchten.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

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

4/17

Grenzgänger im Kanton St.Gallen

- Wohnen im Ausland – arbeiten bei uns
- Zahlen und Fakten zu Grenzgängerinnen und Grenzgängern
- Migrationsamt – die Drehscheibe für Grenzgängerbewilligungen
- Pendler tragen massiv zum Wohlstand bei
- Ich würde den gleichen Weg nochmals gehen
- Angebots-Verbesserungen im ÖV sind aufgegleist
- Sozialversicherung hängt stark vom Arbeitsort ab

18/19

Standortförderung

- St.Gallen macht Startups startklar

20

Arbeitsbedingungen

- Sensibilisierung und Schutz – Fokusbranchen 2025 im Kanton St.Gallen

21

Arbeitslosenversicherung

- Profi+: Ein nachhaltiger Weg in den ersten Arbeitsmarkt

22/25

Ein Arbeitstag von

- Andrej Vidmar, Personalberater RAV und Fachspezialist EURES

26

News

- Schutzstatus S: Meldeverfahren löst Bewilligung ab
- AWA-Barometer

27

Schlusspunkt

- HSG START Accelerator: Die Vision wird Wirklichkeit

Wohnen im Ausland – arbeiten bei uns

Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind insbesondere für das St.Galler Rheintal und die dort ansässige Industrie unverzichtbare Arbeitskräfte. Die Region zeigt exemplarisch, wie grenzüberschreitende Arbeit funktionieren kann – wirtschaftlich effizient, kulturell integriert und administrativ zunehmend digitalisiert.



Grenzgänger prägen die Arbeitswelt im Rheintal massgeblich mit.

Auf den ersten Blick scheint es wenig: Grenzgängerinnen und Grenzgänger machen im Kanton St.Gallen lediglich drei Prozent aller Arbeitskräfte aus. Die rund 10'000 Personen stammen hauptsächlich aus Österreich, Deutschland und dem Fürstentum Liechtenstein – wobei Personen aus dem Fürstentum Liechtenstein keine Grenzgängerbewilligung benötigen.

Hotspot Rheintal

Das St.Galler Rheintal nimmt in Bezug auf die Grenzgänger-Thematik jedoch eine Sonderstellung ein.

Hier liegt der Anteil der Grenzgängerinnen und Grenzgänger an den Arbeitnehmenden bei über 11 Prozent – insbesondere in der exportorientierten Präzisionsindustrie sind sie unverzichtbar, wie Karl Brammertz, Präsident der Arbeitgebervereinigung (AGV) Rheintal in seinem Gastbeitrag auf (Seite 10–11) herausstreicht. Die Analyse der kantonalen Fachstelle für Statistik zeigt überdies, wie die Zahl der Grenzgängerinnen und Grenzgänger über die letzten Jahre stetig gewachsen ist. Machten früher vor allem Akademikerinnen und

«Verwaltung ist gefordert»

«Zahl der Grenzgänger steigt laufend»

Akademiker und Fachspezialisten den grössten Teil der Pendler aus, nimmt seit Mitte der 2010er-Jahre die Zahl der Hilfsarbeitskräfte stark zu (Seite 6–7).

Infrastruktur: Planer sind gefordert

Aus der ökonomischen Sonderstellung ergeben sich spezifische Bedürfnisse für die Region: Wo Grenzpendlerinnen und Grenzpendler zur Arbeit kommen, sind eine reibungslose grenzüberschreitende Mobilität und ein effizienter Verwaltungsablauf essenziell. Nebst gezielten Ausbauten des Angebots im öffentlichen Verkehr (Seite 14–15) und eine koordinierte Raumplanung zählen dazu auch digitale Verwaltungsprozesse wie die Grenzgängerbewilligungen über EasyGov. Im Kanton St.Gallen sorgt diesbezüglich das Migrationsamt für einen standardisierten Ablauf (Seite 8–9).

Unterschiede zu Schweizer Arbeitnehmenden

Grenzgängerinnen und Grenzgänger benötigen eine Grenzgängerbewilligung (Ausweis G), unterliegen der schweizerischen Sozialversicherung, können aber das Optionsrecht für die Krankenversicherung im Wohnland

nutzen (Seite 16–17). Steuerlich gelten Doppelbesteuerungsabkommen, wobei z.B. österreichische Grenzgängerinnen und Grenzgänger eine pauschale Quellensteuer in der Schweiz zahlen, ihr Einkommen aber in Österreich versteuern.

Auch arbeitsrechtlich gibt es Unterschiede: Der Arbeitsvertrag unterliegt in der Regel dem Schweizer Recht, was etwa bei Kündigungsfristen oder Probezeiten relevant ist. Zudem müssen Grenzgängerinnen und Grenzgänger die sogenannte 60-Tage-Regel beachten – wer zu oft in der Schweiz übernachtet, verliert den Grenzgängerstatus und wird vollständig in der Schweiz besteuert.

Pflichten der Arbeitgebenden

Arbeitgebende müssen bei der Beschäftigung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern verschiedene Pflichten erfüllen. Dazu gehören die korrekte Anmeldung und Beantragung der Bewilligung, die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie die korrekte Abrechnung von Steuern und Sozialversicherungen. Bei Stellenwechseln ist eine neue Bewilligung erforderlich. Die Digitalisierung dieser Prozesse über EasyGov erleichtert dies erheblich. Zudem

müssen Arbeitgebende sicherstellen, dass Grenzgängerinnen und Grenzgänger über die nötigen Informationen zu Versicherungen, Steuerpflichten und arbeitsrechtlichen Regelungen verfügen. Besonders bei Homeoffice oder Teilzeitarbeit über die Grenze hinweg sind klare Vereinbarungen und Kenntnisse der internationalen Regelungen notwendig.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Fachspezialist Kommunikation



awa.sg.ch

Zahlen und Fakten zu Grenzgängerinnen und Grenzgängern

Die Zahl der im Kanton St.Gallen tätigen Grenzgängerinnen und Grenzgänger ist seit 2008 um rund 50 Prozent gestiegen. Insbesondere in den Wahlkreisen Rheintal und Werdenberg stellen sie mittlerweile einen bedeutenden Faktor auf dem Arbeitsmarkt dar.



Dr. Hedwig Prey

Die Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen (FfS-SG) bereitet die Daten des Bundesamts für Statistik zu Grenzgängerinnen und Grenzgängern gezielt auf, um den vielfältigen Informationsbedürfnissen im Kanton gerecht zu werden. Sie führt zu diesem Zweck verschiedene Datenquellen zusammen. Das Ergebnis ist ein wertvoller Datenschatz, der etwa für die Verkehrsplanung im St.Galler Rheintal von grosser Bedeutung ist.

Ende 2024 waren im Kanton St.Gallen insgesamt 11'248 Grenzgängerinnen und Grenzgänger beschäftigt. Die Mehrheit kam aus Österreich (63 Prozent), gefolgt

von Deutschland (20 Prozent), dem Fürstentum Liechtenstein (14 Prozent) und weiteren Ländern (3 Prozent). Die Stadt St.Gallen zählt fast 1'700 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, doch die grösste Bedeutung hat diese Gruppe im Rheintal: In einzelnen Gemeinden machen sie bis zu 18 Prozent der Beschäftigten aus – ein klarer Hinweis auf ihre zentrale Rolle für die regionale Wirtschaft.

Unterschiede in den Wirtschaftsregionen

In den Wahlkreisen Rheintal und Werdenberg mit ihren High-tech-Unternehmen und dem hohen Anteil an produzierenden KMU machen die Beschäftigten im Wirt-

schaftsabschnitt «Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren» rund ein Drittel der fast 67'000 Beschäftigten in der Region aus. Auch von den insgesamt rund 7'300 Grenzgängerinnen und Grenzgängern der Region arbeiten die meisten in dieser Branche (knapp 3'200 Personen, bzw. 43 Prozent). Erst mit einigem Abstand folgt der Wirtschaftsabschnitt «Handel, Instandhaltung und Reparaturen», in dem rund 12 Prozent der Beschäftigten und 16 Prozent der Grenzgängerinnen und Grenzgänger arbeiten.

Die Stadt St.Gallen als Verwaltungszentrum weist mit ihren fast 88'000 Beschäftigten eine ganz andere Wirtschaftsstruktur auf. Hier dominieren mit den zentralen Versorgungsinstitutionen im Bereich Bildung (Universität, Hoch-

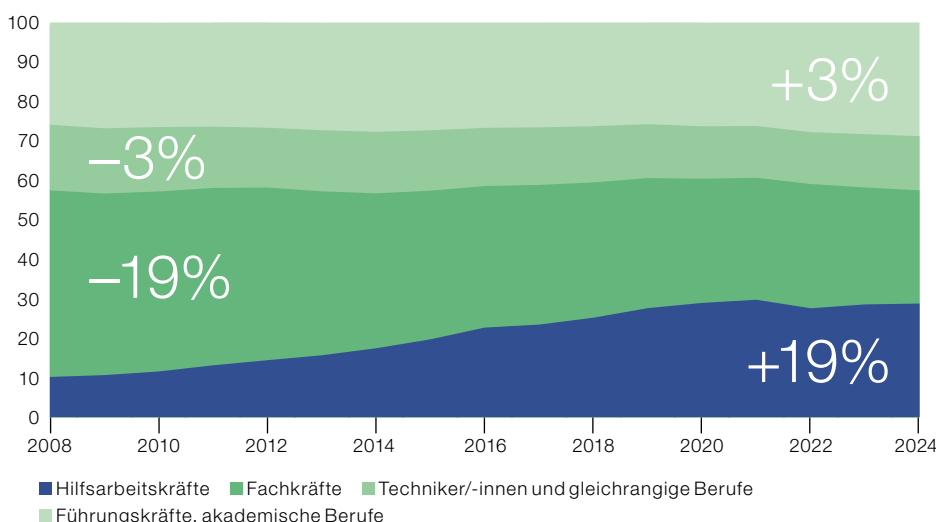
schulen) und Gesundheit (Kantonsspital und Ostschweizer Kinderspital) die Wirtschaftsabschnitte «Gesundheits- u. Sozialwesen» und «Erziehung und Unterricht». Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten fällt der Anteil der Grenzgängerinnen und Grenzgänger sehr viel kleiner aus als im Rheintal und erreicht im Maximum 4 Prozent – erneut im Wirtschaftsabschnitt «Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren», der aber in der Stadt St.Gallen ein sehr viel kleineres Gewicht hat. Von den insgesamt fast 1'700 Grenzgängerinnen und Grenzgängern, die in der Stadt St.Gallen arbeiten, sind die meisten im Bereich «Gesundheit und Sozialwesen» (24 Prozent), im «Verarbeitenden Gewerbe/Herstellung von Waren» (15 Prozent) und im Bereich «Erziehung und Unterricht» (13 Prozent) beschäftigt.

Hilfsarbeitskräfte holen zahlenmässig auf

Die sektorale Beschäftigungsstruktur in diesen für den Kanton St.Gallen sehr bedeutsamen Wirtschaftsregionen lässt auch allgemein eine polarisierte Qualifikationsstruktur der Grenzgängerinnen und Grenzgänger erwarten. Tatsächlich gibt es hohe Anteile sowohl bei unqualifizierten als auch bei hochqualifizierten Tätigkeiten. So weisen im Gesamtkanton sowohl die Hilfsarbeitskräfte als auch die Führungskräfte und akademischen Berufe Anteile von jeweils rund 29 Prozent auf (vgl. Grafik). Während der Anteil der hochqualifizierten Grenzgängerinnen und Grenzgänger am Total seit 2008 nur moderat von 26 auf 29 Prozent angestiegen ist, ist bei den Hilfsarbeitskräften eine grosse Steigerung von 10 auf 29 Prozent zu beobachten. Letzteres ging vor allem auf Kosten von Fachkräften, die mittlerweile wohl auch unter den grenzüberschreitenden Einpendlern aus den grenznahen Nachbarregionen knapp geworden sind.

+ DR. HEDWIG PREY
Grenzgängerin und wissenschaftliche Mitarbeitende, Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Grenzgängerinnen und Grenzgänger nach Qualifikation Kanton St.Gallen 2008–2024 (Relativer Anstieg in Prozentpunkten; gerundet)



statistik.sg.ch

Migrationsamt – die Drehscheibe für Grenzgängerbewilligungen

Das Migrationsamt des Kantons St.Gallen spielt eine zentrale Rolle bei der Erteilung und Verwaltung von Grenzgängerbewilligungen. Ziel ist es unter anderem, Missbräuche wie zu tiefe Löhne zu verhindern.



Dario Cellere

Das kantonale Migrationsamt ist zuständig für die gesetzeskonforme Prüfung der Gesuche ausländischer Personen mit Wohnsitz im Ausland, die eine Erwerbstätigkeit bei einer im Kanton St.Gallen ansässigen Unternehmung aufnehmen möchten. Damit stellt es sicher, dass die ausländerrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Digitale Abwicklung steigert Effizienz

Seit August 2024 können Unternehmen im Kanton St.Gallen ihre Gesuche für Grenzgängerinnen und Grenzgänger digital über das EasyGov-Portal des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) einreichen. Damit wird ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung E-Government vollzogen. Die Digitalisierung ver-

«Jedes Gesuch wird einzeln geprüft»

einfach nicht nur die Prozesse, sondern reduziert den administrativen Aufwand für Unternehmen deutlich. Auch über den Online-Schalter des Migrationsamtes können Gesuche elektronisch eingereicht, erforderliche Beilagen hochgeladen und der jeweilige Bearbeitungsstatus laufend abgerufen werden. So sind Transparenz und Planungssicherheit gewährleistet.

Antragsbearbeitung und Verwaltung

Die Kernaufgabe des Migrationsamtes besteht in der sorgfältigen Antragsbearbeitung. Jedes Gesuch wird einzeln geprüft. Dabei werden nicht nur formelle Voraussetzungen kontrolliert. Auch die Angemessenheit der Arbeitsbedingungen wird hinterfragt. Bei Verdacht auf einen Missbrauch (z.B. massiv zu tiefer Lohn) erfolgt eine Mitteilung ans Amt für Wirtschaft und Arbeit. Nur wenn sämtliche Kriterien erfüllt sind, erteilt das Migrationsamt die erforderliche Grenzgängerbewilligung.

Doch damit endet die Aufgabe nicht. Das Amt verwaltet auch bestehende Bewilligungen und ist zuständig für deren Verlängerung sowie für die Bearbeitung von Arbeitgeberwechseln. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen über die gesamte Dauer eines Arbeitsverhältnisses eingehalten bleiben.

Ablaufkontrolle schafft Rechtssicherheit

Ein weiterer wichtiger Aspekt liegt in der Überwachung der Gültigkeitsdauer. Alle Grenzgängerbewilligungen sind befristet. Läuft eine Bewilligung ab, werden die betroffenen Arbeitgebenden mit einer Verfallsanzeige darauf hingewiesen, dass eine Verlängerung notwendig wird. Mit dieser Dienstleistung wird gleichzeitig Rechtssicherheit geschaffen und die Fortsetzung eines gültigen Arbeitsverhältnisses gewährleistet.

Ein Gewinn für Wirtschaft und Verwaltung

Die Grenzgängerbewilligungen sind ein essenzielles Instrument für die Sicherstellung des Fachkräfteangebots im Kanton St.Gallen. Das Migrationsamt übernimmt dabei eine Schlüsselrolle in der effizienten Verwaltung und Abwicklung der Bewilligungsverfahren. Durch die fortschreitende Digitalisierung, wie die Einführung von EasyGov, wird der Prozess weiter optimiert und an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst. Mit seiner Arbeit trägt das Migrationsamt dazu bei, dass Unternehmen im Kanton auf qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zugreifen können – und dies in einem Rahmen, der Rechtssicherheit, Transparenz und Effizienz vereint.

+ DARIO CELLERE
Leiter Ausländerabteilung
Migrationsamt Kanton St.Gallen

Voraussetzungen für die Erteilung einer Grenzgängerbewilligung

Damit eine Grenzgängerbewilligung erteilt werden kann, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu zählen insbesondere:

1. Es muss ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegen.
2. Der Hauptwohnsitz der betreffenden Person muss im Ausland liegen. Die Rückkehr an diesen Wohnort erfolgt in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich.
3. Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten ist eine Grenzgängerbewilligung erforderlich. Für kürzere Aufenthalte von maximal 90 Arbeitstagen genügt eine Meldung.
4. Die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen muss gewährleistet sein.



Pendler tragen massiv zum Wohlstand bei

Grenzgängerinnen und Grenzgänger leisten einen fundamentalen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen im St.Galler Rheintal sowie zum Wohlstand der Bevölkerung. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein grenzüberschreitender Arbeitsraum etabliert.



Klaus Brammert

Das St.Galler Rheintal ist – zusammen mit Vorarlberg und dem Fürstentum Liechtenstein – ein eng verflochtener Arbeitsmarkt. Ohne Grenzpendelverkehr würde ein erheblicher Teil der regionalen Wertschöpfung nicht stattfinden. Grenzgängerinnen und Grenzgänger stabilisieren die Lohnstückkosten und leisten so einen sehr wesentlichen Teil zur Stärkung des Produktionsstandorts bzw. zur Erhaltung unseres Wohlstands.

«Pendler-Gigant» Fürstentum Liechtenstein

Mit Blick auf die Grenzgänger-Thematik wird oft vergessen, dass in Tat und Wahrheit das Fürstentum Liechtenstein der grösste «Auspendel-Magnet» unserer Region ist: Per Ende des Jahres 2023 arbeiteten dort 24'641 aus dem Ausland zupendelnde Personen, was 57 Prozent aller Beschäftigten des Fürstentums Liechtenstein entspricht. Mehr als jede bzw. jeder Zweite davon pendelt aus der Schweiz – primär aus dem St.Galler Rheintal – ins Nachbarland (60 Prozent).

«Regionale Stellenplattformen sind grenzüberschreitend»

Grenzgemeinden im Fokus

In der trinationalen Bodenseeregion sowie im Fürstentum Liechtenstein nahmen die grenzüberschreitenden Pendlerströme bis ins Jahr 2023 weiter zu; besonders stark stiegen Zuströme aus Deutschland in die Schweizer Bodenseeregion sowie aus der Schweiz nach Fürstentum Liechtenstein (vgl. dazu den Artikel auf Seite 6–7).

Während sich die Grenzpendlerströme innerhalb des Kantons St.Gallen primär auf die Wahlkreise Rheintal und Werdenberg konzentrieren, stehen innerhalb des Wahlkreises Rheintal insbesondere die Gemeinden entlang der Grenze zu Vorarlberg im Fokus. St.Margrethen, Au, Widnau, Diepoldsau, Heerbrugg, Balgach und Altstätten ziehen besonders viele Beschäftigte an. Die breite Nachfrage über die verschiedenen beruflichen Qualifikationsniveaus hinweg zeugt einerseits vom grossen Personalbedarf der ansässigen Unternehmen. Andererseits ist sie auch ein Beleg dafür, dass die Herkunft der Arbeitskräfte im Alltag keine Rolle spielt. Rheintaler Arbeitgebende suchen bei der Besetzung

offener Stellen denn auch nicht explizit nach Grenzgängern. Da auch die regionalen Stellenplattformen grenzüberschreitend funktionieren, ist es nachvollziehbar, dass sich bei entsprechenden Angeboten auch Interessenten aus Vorarlberg auf offene Stellen bewerben und den Zuschlag erhalten. Die Entwicklung der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte beweist, dass der Arbeitsmarkt im gewünschten Mass spielt.

Besondere regionale Bedürfnisse

Selbstverständlich führt die spezielle Ausgangslage des Rheintaler Arbeitsmarkts auch einen besonderen Koordinationsaufwand. Dieser wird spätestens beim Blick auf den grenzüberschreitenden Pendlerverkehr mit Vorarlberg sichtbar, so an den Grenzübergängen (St.Margrethen/Höchst; Au/Lustenau; Diepoldsau/Hohe-nems) sowie auf den auf den Autobahn-Achsen (A13/A14). Die verantwortlichen Akteure in der Politik sind gefordert, die bestehenden Herausforderungen besser zu meistern. Beidseits der Grenze ist es ein dringendes Anliegen, die seit Jahrzehnten geplante Schnell-

strasse S18 zu realisieren. Ebenso ist es wichtig, die grenzüberschreitenden ÖV- und Velo-Verbindungen weiter zu stärken.

Die Wirtschaft ist darauf angewiesen, die in Teilen überbordende Bürokratie für Unternehmen und Grenzgängerinnen und Grenzgänger auf das notwendige Mass zu reduzieren und entsprechende Vereinfachungen zu erreichen. Unsere KMU und Industrieunternehmen brauchen den einfachen Zugang zu den benachbarten Arbeitskräfte-Regionen, um weiterhin im internationalen Wettbewerb erfolgreich bestehen zu können – insbesondere mit Blick auf unsere «Insellage», umgeben vom grenzenlosen 350 Mio. Einwohner-Wirtschafts- und Lebensraum EU.

+ KLAUS BRAMMERTZ
Präsident AGV Rheintal



agv-rheintal.ch

Ich würde den gleichen Weg nochmals gehen

Wie präsentiert sich die Arbeitswelt in der Schweiz aus Sicht eines Grenzgängers? René Schönbeck (56), Leiter des Migros-Restaurants Neumarkt in St.Gallen spricht über den Berufsalltag und die kleinen Unterschiede.



René Schönbeck

René Schönbeck, werden Sie daheim in Dornbirn ab und an auf ihren Job in der Schweiz angesprochen? Und falls ja: Was sagen Sie?

Ja, in meinem Freundeskreis wissen alle, wo ich arbeite. Ich erzähle ihnen auch immer wieder von meinem Alltag.

Wie viele Arbeitgeber hatten Sie im Verlauf Ihrer bisherigen Berufslaufbahn? Seit wann pendeln Sie schon zum Arbeiten in die Schweiz?

Ich habe die klassische Kochausbildung in Hohenems absolviert. Gleich nach meiner Ausbildung ging ich für zwei Jahre in den Aargau in ein Hotel, um meinen Horizont zu erweitern. Danach musste ich wieder zurück nach Österreich, um den achtmonatigen Militärdienst zu absolvieren. Seit 1991 bin ich nun bei der Migros Ostschweiz tätig und durfte verschiedene Funktionen und Standorte kennenlernen. Dabei konnte ich mich intern und extern weiterbilden. Für mich passt es.

«Der grösste Unterschied ist das Arbeitspensum»

Was hat Sie seinerzeit dazu motiviert, hier Ihr Glück zu versuchen?

Ich war früher oft im Migros Restaurant Rheinpark und mich faszinierten die grossen Mengen an Speisen, die das Restaurant produziert, und dass die Köche direkten Kundenkontakt hatten. Da ich wusste, dass das Migros Restaurant Sântispark einen Koch sucht, habe ich mich beworben und prompt die Stelle bekommen.

Wo sehen Sie persönlich die grössten Unterschiede zwischen der Schweiz und Österreich in Bezug auf das Arbeitsleben? Ist es «nur» der Lohn?

Klar ist das Lohnniveau im Vergleich zu Österreich höher. Der grösste Unterschied ist jedoch das Arbeitspensum: In Österreich haben wir eine 38-Stunden-Woche. Für die Schweiz sprechen die zahlreichen Boni für Mitarbeitende, die lange im Betrieb arbeiten. Das kennt man ennet der Grenze so nicht.

Die Gehaltsschere zwischen Vorarlberg und der Schweiz hat sich in den letzten Jahren etwas verkleinert. Angenommen, Sie wären heute nochmals Mitte 20: Würden Sie sich gleich entscheiden?

Ja, ich würde den gleichen Weg nochmals gehen. Ich habe den idealen Arbeitgeber für mich gefunden. Das ist es, was zählt.

Wie viel Zeit wenden Sie täglich auf, um zur Arbeit zu pendeln?

Für Hin- und Rückweg zusammen benötige ich 60 Minuten.

Bessere Verkehrsverbindungen zwischen der Schweiz und Vorarlberg – sowohl auf der Schiene als auch auf der Strasse – werden seit Jahren politisch diskutiert. Wie wichtig ist das Thema für Sie als Arbeitspendler?

Für mich ist das kein grosses Thema, weil ich sehr früh am Morgen zur Arbeit fahre und dann noch keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen. Ich bin auf das Auto angewiesen.

Hat Ihre Arbeit in der Schweiz Einfluss auf Ihre gesellschaftliche Vernetzung daheim?

Es ist schon so, dass sich durch meine langjährige Tätigkeit in der Schweiz der Freundeskreis von Österreich mehr in die Schweiz verschoben hat.

Als Grenzgänger treten Sie immer wieder mit den kantonalen Behörden in Kontakt. Hand aufs Herz: Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?

Ich kann nichts Schlechtes sagen. Die Ämter informieren immer rechtzeitig, wenn es um die Bewilligung geht. Auch die Steuerberechnung läuft reibungslos.

Gibt es eine Vereinigung von Personen, die in Vorarlberg leben und in der Schweiz arbeiten? Oder kennen Sie privat einige Personen und tauschen sich über das Leben als Grenzgänger aus?

Es gibt eine Grenzgänger-Vereinigung in Österreich, die ich aber noch nicht in Anspruch nehme. Das wird wohl erst der Fall sein, wenn ich mir Gedanken zu meiner Pensionierung machen muss. Aber ich habe verschiedene Kollegen die auch Grenzgänger sind. Natürlich tauschen wir uns zu unterschiedlichen Themen aus.

+ ALEXANDER STOJKOVIC
Leiter Stabsstelle Support

Angebots-Verbesserungen im ÖV sind aufgegleist

Der weitaus grösste Teil des grenzüberschreitenden Verkehrs erfolgt heute mit dem Auto. Ziel der Bundesländer und Kantone rund um den Bodensee ist es, den öffentlichen Verkehr (ÖV) zu stärken und so eine Umlagerung zu erwirken.



Patrick Ruggli

Die Regierungen des Landes Vorarlberg, des Fürstentums Liechtenstein und des Kantons St.Gallen haben ihre Absichten in den vergangenen Jahren mehrfach bekräftigt und das grenzüberschreitende Bahn- und Busangebot ausgebaut. So ist seit 2021 rund um den östlichen Bodensee ein Stundentakt im Fernverkehr entstanden. Voraussichtlich ab Ende 2026 wird die S-Bahn Weinfelden–St.Gallen–St.Margrethen mit der österreichi-

schen S-Bahn St.Margrethen–Bregenz verknüpft, was eine weitere umsteigefreie und schnelle Verbindung zwischen den Zentren ermöglicht. In der Hauptverkehrszeit wird ab St.Margrethen eine zusätzliche S-Bahn der ÖBB zwischen St.Margrethen, Dornbirn und Feldkirch eingesetzt. Die grossen Vorarlberger Zentren können so bestens an die Zentren im Kanton St.Gallen angebunden werden.

«Ein gutes ÖV-Netz allein reicht nicht»

Noch grosse Lücken im Busnetz

Ende 2024 wurde das Busangebot zwischen Diepoldsau und Hohensems erweitert und für Pendelnde attraktiver gemacht. Erstmals verbindet zudem ein Nachtbus das Nachtnetz im Kanton St.Gallen mit dem Nachtnetz in Vorarlberg. Zwischen der Region Werdenberg und dem Fürstentum Liechtenstein wurden neue Direktverbindungen geschaffen.

Trotzdem weist das grenzüberschreitende Busangebot weiterhin grosse Netzlücken auf. Die unterschiedlichen Strukturen und Bestellprozesse stellen ein Hindernis dar. Aus diesem Grund hat die trilaterale Kommission ÖV beschlossen, neue Lösungsansätze für die Bestellung und die Finanzierung von grenzüberschreitenden Busangeboten zu entwickeln.

Tarifwesen und Modalsplit

Die unterschiedlichen Tarifniveaus in Baden-Württemberg, Bayern, Vorarlberg, im Fürstentum Liechtenstein und dem Kanton St.Gallen tragen dazu bei, dass ein gutes grenzüberschreitendes ÖV-Angebot allein nicht ausreicht, um eine Verlagerung vom Auto Richtung ÖV zu erreichen. Um weitere Anreize zu schaffen, ermöglichen der

Kanton St.Gallen, das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg seit Sommer 2023 unter dem Motto «Freie Fahrt Kultur» Vergünstigungen bei der grenzüberschreitenden Reise mit dem ÖV zu Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltungen. Auf Initiative von 42hacks und im Auftrag des Kantons St.Gallen haben der Tarifverbund OSTWIND, der Verkehrsverbund Vorarlberg und LIEmobil das 3-Länder-Firmenabo entwickelt. Damit soll das betriebliche Mobilitätsmanagement bei grossen Unternehmen im Grenzgebiet forciert werden. Ziel ist, Pendlerinnen und Pendler zu motivieren, mit ÖV, Velo oder zu Fuss zur Arbeit zu gelangen. Der Umstieg einer bereits überschaubaren Anzahl Personen könnte den Stau auf den Rheinbrücken massiv verringern. Erste Firmen profitieren bereits vom neuen Angebot.

4 Länder Mobil GmbH

Angestossen durch die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) wurde im Jahr 2023 die Organisation ÖV Bodenseeraum (ÖVB) für die grenzüberschreitende Vermarktung des öffentlichen Verkehrs im Bodenseeraum gegründet. Sie kümmert sich um eine verbesserte grenzüberschreitende Kommunikation des ÖV, attraktive

grenzüberschreitende Tarife und Tarifangebote sowie die nötigen Verbesserungen beim Vertrieb über Grenzen hinweg. Die grenzüberschreitende Nutzung des öffentlichen Verkehrs muss für Kunden einfach, intuitiv und selbstverständlich werden. Per 1. Januar 2026 wird die als einfache Gesellschaft gegründete Organisation in eine GmbH überführt und läuft zukünftig unter dem Namen «4 Länder Mobil GmbH». Gesellschafter sind das Land Baden-Württemberg, der Freistaat Bayern, die Kantone Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Schaffhausen, St.Gallen und Thurgau sowie das Fürstentum Liechtenstein und der Verkehrsverbund Vorarlberg. Die 4 Länder Mobil GmbH ist auch für das etablierte BODENSEE TICKET und die Angebotskommunikation «S-Bahn Bodensee» verantwortlich.

+ PATRICK RUGGLI
Leiter Amt für öffentlichen Verkehr

«Stau an den Rheinbrücken verringern»



Amt für öffentlichen Verkehr | sg.ch

Sozialversicherung hängt stark vom Arbeitsort ab

Grenzüberschreitende Erwerbsarbeit ist weltweit verbreitet. Ein differenziertes Netz von Abkommen und Regelungen sorgt dafür, dass der Sozialversicherungsschutz der Betroffenen gewährleistet ist. Ein Überblick.



Alexander Stojkovic

Jede in der Schweiz arbeitende Person muss sozialversichert sein. Was auf den ersten Blick einfach erscheint, ist bei genauerer Betrachtung facettenreich und komplex – erst recht, wenn sich die Fragestellung auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger bezieht. Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmenden, die bei einem Schweizer Unternehmen angestellt sind und in

der Schweiz arbeiten, obligatorisch in der Schweiz versichert. Über die Arbeitgebenden profitieren die Angestellten von Leistungen der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Invalidenversicherung (IV), Erwerbsersatzordnung (EO), Arbeitslosenversicherung (ALV) sowie der beruflichen Vorsorge (BV). Dazu kommen Beiträge an die Familienzulage.

«Abkommen mit über 50 Ländern»

«Homeoffice als Sonderfall»

Nur in einem Staat sozialversichert

Damit sichergestellt ist, dass jede Person nur in einem Staat sozialversichert ist, hat die Schweiz mit über 50 Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Mit Blick auf die Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind die Abkommen mit den EU- und EFTA-Staaten naturgemäss von besonderer Bedeutung.

Die Antwort auf die Frage, ob jemand in der Schweiz oder der EU versicherungspflichtig ist, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Entscheidend ist, in welchem Staat die Person zur Hauptsache ihrer Arbeit nachgeht. Bei dauerhafter Beschäftigung in einem EU- oder EFTA-Staat müssen Arbeitnehmende im Beschäftigungsland versichert werden. Schickt eine Schweizer Firma ihre Angestellten für einen befristeten Einsatz ins Ausland (Entsendung), bleibt die Person grundsätzlich in der Schweiz versichert, wobei der Dauer der Entsendung eine entscheidende Bedeutung zukommt.

Sind Arbeitnehmende in mehreren EU-Staaten und der Schweiz tätig, erfolgt die Versicherung grundsätzlich im Wohnland, sofern dort

mindestens 25 Prozent der Arbeit verrichtet wird. Befinden sich die unterschiedlichen Arbeitsstätten in EU- und EFTA-Staaten sowie in der Schweiz, gelten diese Regeln jedoch nicht, da kein Dachübereinkommen abgeschlossen wurde.

Eine Ausnahme bildet schliesslich die Telearbeit (Arbeiten unter Verwendung von Informatikmitteln; Homeoffice). In der Schweiz versicherte Grenzgängerinnen und Grenzgänger können maximal 50 Prozent ihres Arbeitspensums am Wohnsitz leisten, vorausgesetzt es existiert ein entsprechendes Abkommen zwischen den Staaten.

Weitere bilaterale Sozialversicherungsabkommen

Neben den Abkommen mit den EU- und EFTA-Staaten bestehen auch bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit weiteren Ländern. Sind Arbeitnehmende aus der Schweiz oder Angehörige des betreffenden Vertragsstaates nur in einem Land tätig, unterstehen sie grundsätzlich dem Versicherungssystem dieses Beschäftigungslands. Für befristete Arbeitsverhältnisse bzw. Tätigkeiten sowohl in der Schweiz als auch im Vertragsstaat gelten

wiederum besondere Bestimmungen. Daneben gibt es noch die Nichtvertragsstaaten, mit denen die Schweiz kein Sozialversicherungsabkommen unterhält. Arbeitnehmende aus der Schweiz, die in einem solchen Land tätig sind, können weiterhin in der Schweiz versichert bleiben. Die Voraussetzungen dafür sind die Tätigkeit für das Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, fünf aufeinanderfolgende Versicherungsjahre in der Schweiz unmittelbar vor dem Auslandsauftritt und das Einverständnis der arbeitnehmenden Person zur Weiterführung der Versicherung.

Diese Ausführungen und Beispiele sind nicht abschliessend. Jeder Einzelfall ist gesondert zu betrachten und nach den gesetzlichen Bestimmungen zu beurteilen.

+ ALEXANDER STOJKOVIC
Leiter Stabsstelle Support



Pflichten der Arbeitgebenden

St.Gallen macht Startups startklar

Stellen Sie sich vor: Sie haben eine zündende Geschäftsidee und ein klares Ziel vor Augen. Nur der Weg dahin scheint steinig und weit. Wo fangen Sie an? Wie können Sie Ihr Vorhaben finanzieren und wie gestalten Sie den Wachstumskurs? Der Kanton St.Gallen investiert weiter in Startup-Beratungsstellen, um Licht ins Dunkel der vielfältigen Förderangebote zu bringen.



Barbara Schmid und Michael Deuber

Wer ein Startup gründen will, ist mit zahlreichen Fragen konfrontiert. Um Orientierung zu bieten, setzt der Kanton St.Gallen auf persönliche Anlaufstellen. Expertinnen und Experten navigieren Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer durch das Startup-Ökosystem und beantworten Fragen rund ums Gründen. Der Kanton St.Gallen hat dieses Angebot weiter ausgebaut.

Zusätzlich zur etablierten Beratungsstelle von Startfeld im Switzerland Innovation Park Ost im Westen der Stadt St.Gallen beraten seit diesem Sommer Startup-Profis auch in Buchs und Rapperswil-Jona. Das stärkt das regionale Startup-Ökosystem weiter – mit kurzen Wegen, individueller Beratung, Unterstützung und Veranstaltungen vor Ort.

«In St.Gallen sind die
Wege für Startups kurz»

«Zugang zu relevanten Informationen und Netzwerken»

Die Beratungsstellen richten sich an Gründerinnen und Gründer aller Branchen und in jeder Phase der Unternehmensentwicklung. Ob es um die Verfeinerung einer Geschäftsidee, die konkrete Gründung, Finanzierungsfragen oder den nächsten Wachstumsschritt geht: Das Angebot ist breit abgestützt und kostenlos.

Neue Köpfe im Beratungsteam

An allen drei Standorten – in Buchs, Rapperswil-Jona und St.Gallen – stehen erfahrene Startup-Expertinnen und -Experten im Einsatz. Neu im Beratungsteam sind seit diesem Sommer Barbara Schmid und Michael Deuber. Barbara Schmid berät in Buchs in den Räumlichkeiten der OST – Ostschweizer Fachhochschule (OST). Michael Deuber ist Ansprechpartner in Rapperswil-Jona in den Räumlichkeiten der OST und des «Impulsorts».

Die Erstberatung steht sämtlichen Gründungsinteressierten, Jungunternehmerinnen und -unternehmern offen. Entlang ihrer Bedürfnisse und Ausgangslage erhalten sie rasch Zugang zu relevanten Informationen, Fördermitteln, Netzwerken und passenden Unterstützungsangeboten. Der Startup-Förderprozess von Startfeld bleibt weiterhin auf innovative und skalierbare Startups ausgerichtet.

Kanton St.Gallen baut Startup-Angebot weiter aus

Mit dem Aufbau der neuen Beratungsstellen setzt der Kanton St.Gallen seine Strategie zur Förderung von Startups weiter um. Ende des Jahres 2025 wird das physische Angebot um einen digitalen Online-Gründungsschalter ergänzt, der orts- und zeitunabhängige Unterstützung für Gründerinnen und Gründer ermöglicht und den Gründungsprozess digitalisiert und vereinfacht.

+ CLAUDIA ZÜGER
Projektleiterin Marketing und
Kommunikation, Standortförderung

Steckbrief

Michael Deuber

Der Stadtsanktgaller arbeitet seit 4 Jahren beim Switzerland Innovation Park Ost. Er kennt das kantonale Startup-Ökosystem aus dem Effeff und ist bestens vernetzt. Privat ist er sportlich unterwegs und angelt leidenschaftlich gern: sowohl Fische aus weltweiten Gewässern als auch Investoren für sein eigenes Startup-Projekt.

Steckbrief

Barbara Schmid

Ihr breites Wissen hat sich die Betriebswirtschafterin an der Universität St.Gallen angeeignet. Dort hat sie studiert, promoviert sowie Projekte in Entrepreneurship und Innovation geleitet und begleitet. Heute gibt sie ihr Know-how weiterhin als Übungsleiterin an der HSG weiter. Abwechslung und Spannung mag sie auch privat – beim Reisen, Lesen, Kochen oder beim Sport.



innovationspark-ost.ch/start-ups

Sensibilisierung und Schutz – Fokusbranchen 2025 im Kanton St.Gallen

Die Arbeitswelt verändert sich stetig – und damit das Risiko, dass orts- und branchenübliche Löhne unterboten werden. Genau hier setzt die Arbeitsmarktbeobachtung der Tripartiten Kommission (TPK) des Kantons St.Gallen an. Als Teil der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr legt sie jährlich Fokusbranchen fest, die verstärkt kontrolliert werden.



Alters- und Pflegeheime zählen zu den Fokusbranchen 2025.

Die TPK überwacht im Kanton St.Gallen die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) und sorgt dafür, dass Missstände erkannt und behoben werden. Sie setzt sich aus je vier Vertretenden von Kanton, Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenorganisationen sowie der Geschäftsführung zusammen. Das unabhängige Gremium steht unter dem Vorsitz von Karin Jung, Leiterin AWA.

Fokusbranchen 2025

Für 2025 bestimmte die TPK zwölf Branchen als Fokusbranchen – etwa Alters- und Pflegeheime, Tierarztpraxen, Reisebüros, Detailhandel (Spielwaren und Tierbedarf), Hausmeisterdienste oder

Fitnessstudios. Sie alle unterliegen keinem ave GAV und weisen teils erhöhte Risiken für Lohnunterschreitungen auf – etwa durch viele Hilfskräfte oder strukturelle Marktveränderungen. In diesen Branchen führt die Abteilung Arbeitsmarkt schriftliche Lohnkontrollen durch und analysiert systematische Abweichungen in den Lohnstrukturen. Gesamthaft darf den St.Galler Arbeitgebenden ein gutes Zeugnis ausgestellt werden. In keiner der erwähnten Branchen wurden systematisch tiefe Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen festgestellt.

Prävention und Sensibilisierung

Fokusbranchen dienen nicht nur der Kontrolle, sondern auch der Sensibilisierung. Ziel ist es, frühzeitig Missstände in einer gan-

zen Branche zu erkennen respektive in Einzelfällen in einem Verständigungsverfahren gemeinsam mit den Betrieben auf Verbesserungen hinzuwirken.

So schützt die TPK nicht nur faire Löhne, sondern trägt auch zur langfristigen Stabilität und Transparenz auf dem Arbeitsmarkt bei – für Arbeitnehmende, Arbeitgebende und die Gesellschaft.

+ ANNE KNEER
Hauptabteilungsleiterin
Arbeitsbedingungen



sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitnehmende/tripartite-kommission.html

Profi+: Ein nachhaltiger Weg in den ersten Arbeitsmarkt

Die berufliche Biografie von Stellensuchenden ohne anerkannte Grundbildung ist oft von vielen Stellenwechseln geprägt. Eine langfristige Anstellung und damit eine nachhaltige Entwicklung bleibt diesen Menschen meist verwehrt. Zudem fehlt häufig die Möglichkeit, eine Grundbildung nachzuholen. Genau hier setzt Profi+ (Programm – fachliche Basis-Qualifikation) an.



Maja Pagelli

Mit Profi+ unterstützt die ALV motivierte Menschen dabei, ein passendes Berufsfeld zu finden, und begleitet sie bis zur Festanstellung.

Das Besondere an Profi+

Profi+ findet im ersten Arbeitsmarkt – meist direkt beim künftigen Arbeitgeber – in Form eines rund dreimonatigen Praxiseinsatzes statt. Die Teilnehmenden sammeln dabei wertvolle Erfahrungen im Betrieb, und die Eignung für den Beruf wird praxisnah überprüft. Ergänzend erhalten sie eine gezielte Basisqualifikation in Form eines berufsspezifischen Zertifikatslehrgangs. So können vorhandene Fähigkeiten optimal genutzt werden, um einen erfolgreichen Quereinstieg zu schaffen.

Mögliche Berufsfelder

Profi+ fokussiert sich auf Tätigkeiten mit überschaubarem Anforderungsniveau, deren Kompetenzen rasch erlernbar sind. Es handelt sich um zukunftsfähige Berufe mit stabiler Nachfrage (z.B. im Pflegebereich, in der Gastronomie), in denen alternative Bildungswege zur klassischen Lehre bestehen.

Gemeinsam Perspektiven schaffen

Mit Profi+ eröffnen wir Stellensuchenden eine echte Chance, wieder Fuss zu fassen und eine langfristige Perspektive im Arbeitsmarkt zu entwickeln.

+ MAJA PAGELLI
Leiterin LAM

An wen richtet sich Profi+?

Profi+ ist für Stellensuchende gedacht, die

- über keine anerkannte Grundbildung (EFZ, EBA) verfügen,
- ihren Beruf aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen nicht mehr ausüben können,
- bisher keine Möglichkeit hatten, ihre Grundbildung nachzuholen,
- motiviert sind, beruflich einen Neustart zu wagen.



Praktika, Ausbildung und Einarbeitung | sg.ch

Andrej Vidmar, Personalberater RAV und Fachspezialist EURES

Wer beruflich sein Glück im europäischen Ausland versuchen will, findet im Kooperationsnetzwerk EURES wertvolle Informationen zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zielland. EURES-Berater Andrej Vidmar berät und betreut interessierte Kundinnen und Kunden für die Schweiz.



Andrej Vidmar

Wenn ich morgens mein Büro im RAV St.Gallen betrete, weiss ich nie genau, welche Geschichten und Herausforderungen mich erwarten. Als Fachspezialist der EURES-Fachstelle der Arbeitslosenversicherung des Kantons St.Gallen bin ich, neben meiner übrigen Tätigkeit als Personalberater beim RAV, Teil eines europaweiten Netzwerks, das

Menschen neue Perspektiven im Rahmen der beruflichen und geografischen Mobilität eröffnet.

EURES – das Kürzel steht für «European Employment Services» – ist weit mehr als eine Jobbörse: Es steht für ein lebendiges Netzwerk, das Arbeitssuchende, Unternehmen und Institutionen über Grenzen hinweg verbindet.

«EURES steht für Arbeitsmobilität in Europa»



EURES – Drehscheibe für Mobilität und Chancen

EURES agiert als die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Arbeitsmobilität in Europa. Wir beraten Stellensuchende, die sich für eine Tätigkeit in der Schweiz oder im Ausland interessieren. Des Weiteren unterstützen wir Unternehmen, die qualifizierte Fachkräfte aus dem europäischen Raum gewinnen möchten. Dabei profitieren wir von einem Netzwerk aus mehr als 900 EURES-Beraterinnen und -Beratern in ganz Europa. Dieses Netzwerk ermöglicht es uns, gezielt Kontakte zu vermitteln, Informationen auszutauschen und individuelle Lösungen zu finden. Unternehmen suchen zunehmend nach Fachkräften über Landesgrenzen hinaus. Hier setzt EURES an: das Netzwerk hilft Barrieren abzubauen und schafft Zugänge zu neuen Märkten und Möglichkeiten.

Mein Alltag: zuhören, beraten, begleiten

Jeder Tag bringt neue Anliegen: da ist die junge Informatikerin, die von einer Karriere in Skandinavien träumt. Oder der erfahrene Handwerker, der als Reaktion auf seinen Jobverlust in Deutschland einen Neuanfang in der Schweiz plant.

Ich begleite diese Menschen auf ihrem Weg, informiere über Arbeitsbedingungen, unterstütze bei Bewerbungen und vermittele Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern. Oft handelt es sich in diesen Lebensgeschichten nicht nur um Fakten, sondern auch um Ängste, Hoffnungen und ganz persönliche Lebenswege. Es ist mir wichtig, zuzuhören, um individuell beraten zu können – denn jeder Fall ist einzigartig. Schliesslich sind viele Stellensuchende unsicher, wie sie den Schritt ins Ausland angehen sollen. Sie fragen sich: Wie finde ich eine passende Stelle? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten? Wie funktioniert das mit der Sozialversicherung? Wo muss ich Steuern zahlen? Hier kann ich mit meinem Wissen und Erfahrung unterstützen und Orientierung geben.

Herausforderungen und Lösungen

Die Arbeitsmobilität in Europa bietet viele Chancen, sie bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Unterschiedliche Arbeitsmärkte, Sprachbarrieren, rechtliche Fragen – all das sind Themen, mit denen wir täglich konfrontiert sind. Hier ist es meine Aufgabe, für Orientierung zu sorgen, Informationen zu bün-

deln und gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen zu erarbeiten. Besonders in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit zeigt sich, wie wichtig ein starkes Netzwerk und eine professionelle Beratung sind.

Nicht immer verläuft alles reibungslos. Manchmal scheitern Vermittlungen an bürokratischen Hürden oder an unterschiedlichen Erwartungen. In solchen Fällen ist es wichtig, geduldig zu bleiben und weiterhin den Fokus auf das Ziel zu behalten. Die Zusammenarbeit mit den europäischen Partnern ist dabei ein grosser Vorteil – gemeinsam entstehen oft Wege, die man alleine nicht bewerkstelligen könnte. Ein weiteres Thema ist die Integration von ausländischen Fachkräften. Hier unterstützen wir Unternehmen mit wichtigen Informationen und konkreten Tipps, wie die Eingliederung gelingen kann. Denn eine erfolgreiche Integration ist der Schlüssel für eine nachhaltige Zusammenarbeit.

Zusammenarbeit im Netzwerk – regional, national, international

Die enge Zusammenarbeit mit den RAV, innerhalb des EURES-Netzwerkes wie auch mit europäischen

Ein Arbeitstag von

Arbeitsmarktbehörden und weiteren Partnern ist ein zentraler Bestandteil meiner Tätigkeit. Wir tauschen uns regelmässig aus, dazu organisieren wir Informationsveranstaltungen und nehmen an internationalen Projekten teil. So bleiben wir am Puls der Zeit und können unsere Dienstleistungen laufend weiterentwickeln. Besonders schätze ich den offenen Dialog und die gegenseitige Unterstützung im EURES-Netzwerk – hier wird europäische Zusammenarbeit gelebt.

Regionale Verankerung und internationale Perspektive

Obwohl wir europaweit vernetzt sind, steht im Hauptfokus unserer Arbeit die regionale Verankerung. Der Kanton St.Gallen ist ein wichti-

ger Wirtschaftsstandort mit einer vielfältigen Unternehmenslandschaft. Viele Unternehmen sind international ausgerichtet und suchen gezielt nach Fachkräften aus dem Ausland. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Stellensuchende, die offen für neue Erfahrungen sind und den Schritt ins Ausland wagen möchten. Unsere Aufgabe ist es, diese beiden Seiten zusammenzubringen und den Austausch zu fördern.

Blick in die Zukunft: Chancen nutzen, Brücken bauen

Die Arbeitswelt verändert sich kontinuierlich und rasant. Digitalisierung, der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel, sowie neue Arbeitsmodelle stellen uns vor neue Herausforderungen – bieten

gleichzeitig aber auch Chancen. Ich bin überzeugt, dass die grenzüberschreitende Mobilität in Zukunft noch wichtiger wird. Unsere Aufgabe dabei ist es, Menschen zu ermutigen neue Wege zu gehen und Unternehmen dabei zu unterstützen die passenden Talente zu finden, um die Konkurrenzfähigkeit für die Zukunft sicherzustellen. Dabei setzen wir auf Innovation, Vernetzung und eine individuelle Beratung.

Mein persönlicher Antrieb – meine eigene Geschichte

Für mich ist die Arbeit innerhalb EURES mehr als ein Beruf – die Personenfreizügigkeit habe ich aus erster Hand erlebt, als ich damals selbst den Weg in die Schweiz gewagt habe. Nun angetrieben von meiner persönlichen Erfolgsgeschichte erfüllt es mich, Menschen in ihren Vorhaben begleiten zu dürfen, ihnen Mut zu machen und gemeinsam Lösungen zu finden. Hinzu kommt das Vertrauen, das mir in dem Rahmen entgegengebracht wird und mich zusätzlich motiviert. Ich sehe mich als Brückenbauer zwischen Menschen und Unternehmen, wie auch Ländern. Es ist faszinierend zu erleben, wie aus einer ersten Beratung ein erfolgreicher Neustart werden kann – sei es in der Schweiz oder im europäischen Ausland. Jeder Tag bringt neue Begegnungen, neue Geschichten und neue Herausforderungen. Auch diese Vielfalt macht meine Arbeit spannend und sinnstiftend.

+ ANDREJ VIDMAR
Personalberater RAV, Fachspezialist EURES



sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitnehmende/arbeiten-in-europa.html





«Es geht um persönliche
Lebenswege»



Schutzstatus S: Einfacherer Zugang zum Arbeitsmarkt

Der Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit Schutzstatus S wird vereinfacht: Anstelle der bisherigen Bewilligungspflicht gilt seit dem 23. Oktober 2025 das Meldeverfahren zur Erwerbstätigkeit, das bereits seit mehreren Jahren bei vorläufig aufgenommenen Personen (Ausweis F) und anerkannten Flüchtlingen (Ausweis B) angewendet wird.

Personen mit Schutzstatus S benötigen bis anhin eine kantonale Bewilligung, um in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. die Stelle wechseln zu können. Arbeitgebende mussten zu diesem Zweck vor Arbeitsantritt eine Arbeitsbewilligung beim AWA einholen. Das Verfahren diente dazu, die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen auch für Personen mit Schutzstatus S zu gewährleisten.

Mit der Umstellung auf das administrativ schlankere Meldeverfahren sinken die Hürden für Arbeitgebende deutlich. Mit der Erwerbsmeldung bestätigen die Arbeitgebenden, dass die in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Das AWA respektive die zuständigen Paritätischen Kommissionen kontrollieren weiterhin stichprobenweise die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

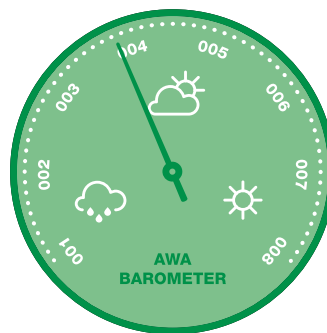
Der erleichterte Zugang zum Arbeitsmarkt trägt dazu bei, die berufliche Integration zu fördern und das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. Mit der Einführung des Meldeverfahrens für Personen mit Schutzstatus S sollen die vom Bund festgelegten Ziele für die Erwerbsquote von Personen mit Schutzstatus S noch besser erreicht werden.

Arbeitgebende können die Erwerbsmeldungen von Personen mit Schutzstatus S bis spätestens zum Tag des Stellenantritts gebührenfrei über das Unternehmerportal EasyGov.swiss absetzen. Für Firmen und Privatpersonen ohne Möglichkeit, eine Meldung über EasyGov zu tätigen, wird das bisherige Meldeformular weiterhin zur Verfügung stehen.

Detaillierte Informationen zum Meldeverfahren sind auf der Website des Kantons St.Gallen abrufbar.



sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitnehmende/arbeiten-in-der-schweiz.html



AWA-Barometer

Die wirtschaftliche Entwicklung bleibt aktuell von Unsicherheit geprägt. Die Voranmeldungen für Kurzarbeit sind bis im Herbst 2025 relativ stabil geblieben. Es sind erst wenige Gesuche eingegangen, die explizit mit den neuen US-Zöllen begründet werden. Ein Anstieg kann aber relativ kurzfristig einsetzen, wie Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen. Bei der Arbeitslosigkeit weist der Kanton St.Gallen weiterhin einen moderaten Zuwachs auf. Auch die Meldungen zu Massentlassungen haben leicht zugenommen. Die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften ist im Bereich der Drittstaaten stabil, im Falle der Meldepflicht ist eine leichte Abnahme festzustellen. Auf Vorjahresniveau bewegt sich die Zahl der industriellen und gewerblichen Baugesuche sowie der Bewilligungen für Sonntags- und Nacharbeit. Die Zeichen für die Konjunktur stehen tendenziell auf Abwarten, wie auch ein Blick auf externe Erhebungen nahelegt (Konjunkturboard für die Ostschweiz, Konjunkturprognosen des Seco für die ganze Schweiz).



konjunkturboard.ch



seco.admin.ch/konjunkturprognosen

HSG START Accelerator: Die Vision wird Wirklichkeit

Mit dem HSG START Accelerator will der Kanton St.Gallen die Attraktivität für Startups und seine Innovationskraft erhöhen. Die erste Durchführung hat im September 2025 gestartet. Die Startups im Förderprogramm arbeiten an der Schärfung ihrer Geschäftsmodelle, testen Markteintrittsstrategien und bereiten sich auf Investorengespräche vor.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 1. HSG START Accelerator-Programms.

Wenn am 2. Dezember 2025 die Startup-Teams auf der Bühne stehen, geht ein ambitioniertes Projekt in seine entscheidende Phase: Der erste Durchgang des HSG START Accelerators endet mit dem Demoday, dem Höhepunkt des Programms. Acht ausgewählte Startups haben in den letzten drei Monaten ihre Ideen geschärft, Geschäftsmodelle getestet und Investorenkontakte geknüpft. Am Demoday präsentieren die Gründerinnen und Gründer ihre Geschäftsmodelle einem Publikum aus Investorinnen und Investoren, Partnern und Gästen.

Bahnbrechende Technologien

Der HSG START Accelerator richtet sich an technologieorientierte Startups mit hohem Innovationspotenzial. Die Gründerinnen und

Gründer im ersten Programm entwickeln bahnbrechende Technologien in den Bereichen MedTech, künstliche Intelligenz, KlimaTech und Robotik. Sie stammen aus führenden Institutionen wie der ETH Zürich, der EPFL Lausanne, der Empa, der Universität Zürich und der Universität St.Gallen.

Innovationskraft erhöhen

Der Accelerator ist Teil einer klaren Vision: Mit der Startup-Strategie des Kantons St.Gallen hat die Regierung einen Plan vorgelegt, um die regionale Gründungsszene zu stärken. Der HSG START Accelerator ist eines der zentralen Resultate daraus. Er wurde vom Kanton mit 5,4 Millionen Franken Anschubfinanzierung gefördert. Das Programm unterstützt nationale und internationale Startups bei der

Professionalisierung ihrer Unternehmen. Gründungspartner sind die Universität St.Gallen, die START Foundation und der Switzerland Innovation Park Ost. Der Accelerator unterstützt das Schwerpunktziel der St.Galler Regierung, die Standortattraktivität und die Innovationskraft zu erhöhen.

+ CLAUDIA ZÜGER
Projektleiterin Marketing und
Kommunikation, Standortförderung



HSG START Accelerator |
We make tech startups investor-ready

RAV

+41 58 229 22 00
rav@sg.ch

Kurzarbeit**Voranmeldung**

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

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

Kurzarbeit**Abrechnung**

+41 58 229 45 45
kurzarbeit.alk@sg.ch

Montag / Dienstag / Donnerstag
8.30 – 11.00 Uhr / 13.30 – 16.00 Uhr
Mittwoch / Freitag
8.30 – 11.00 Uhr

Stellenmeldepflicht

arbeit.swiss

Kantonale**Arbeitslosenkasse**

+41 58 229 47 11
arbeitslosenkasse@sg.ch

Meldungen von**Schlechtwetter**

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

Standortförderung

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

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38
auslaender@sg.ch

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40
arbeitsinspektorat@sg.ch

Gewerbebewilligungen

+41 58 229 35 60
gewerbe@sg.ch

Private Arbeitsvermittlung /**Personalverleih**

+41 58 229 49 80
fachstelle.avg@sg.ch