

wirtschaft + arbeit

02|16

Tripartite Kommission

«Die grosse Vielfaltigkeit des Kantons fasziniert mich immer wieder.»

IMPRESSUM

Ausgabe November 2016

Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen **Redaktion** Rolf Wirth, Andreja Novacic

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

Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TGG Hafen Senn Stieger, St.Gallen **Druck** galledia ag, Flawil

Fotografie Bodo Rüedi, Archiv AWA-SG



FlaM, TPK, ave GAV: wenig Buchstaben für komplexe Abläufe

In regelmässigen Abständen wird über Lohndumping berichtet, meist in plakativer Weise und oft auf Baustellen. Ebenso regelmässig werden dann die kantonalen Arbeitsmarktbehörden aufgefordert, endlich ihren «Aufsichtspflichten» nachzukommen. Dass diese Aufsicht aber nicht nur bei den Kantonen liegt, und dass in den meisten Branchen die Sozialpartner in die Aufsicht eingebunden sind, wird meist nicht erwähnt. In der vorliegenden Ausgabe w+a versuchen wir, Licht in die komplexen Abläufe bei den FlaM und der TPK zu bringen.

Braucht es eine Bewilligung für das Gewähren von Konsumkrediten oder das Anbieten von Risikoaktivitäten? Was gilt für das Reisengewerbe, Schausteller und Zirkusbetreiber? Der Sachbearbeiter Gewerbebewilligungen erzählt von seiner abwechslungsreichen Tätigkeit und seinen Erlebnissen.

Wie zufrieden sind Stellensuchende mit den Dienstleistungen der RAV und der ALK? Das AWA-SG befragt seit Jahren regelmässig ihre Kunden. Eine Auswahl der Ergebnisse wird auf auf Seite 7 vorgestellt.

Der Arbeitsmarkt der Fachkräfte hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. In St.Gallen entsteht in Zusammenarbeit mit dem AWA-SG ein Projekt, um hiesige Unternehmen in ihrer Arbeitgebermarke zu stärken und den St.Galler Arbeitsmarkt sichtbarer zu machen. Lesen Sie weiter auf Seite 10.

Was braucht es, um die St.Galler Unternehmen im Kanton zu halten? Welche Anstrengungen im kompetitiven Ansiedlungsbusiness erforderlich sind, um neue Firmen nach St.Gallen zu holen, zeigt ein Beitrag der Standortförderung im AWA-SG.

+ PETER KURATLI

Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

4/6

TPK

Tripartite Kommission
Flankierende
Massnahmen:
Interview mit Peter Kuratli

6

Rechtliches

Anzahl Arbeitsbe-
mühungen bei
Stellensuchenden

7

Kundenbefragung

Bewertung RAV und
Kantonale Arbeitslosen-
kasse

8/9

Neuer Departements- vorsteher

Interview mit
Bruno Damann

10

Employer & Area Branding

Kampf um Fachkräfte
und Stärkung der eigenen
Marke

11

BikerBerg Flumserberg

Neue Bikestrecke eröffnet

12/15

Ein Arbeitstag von

Sachbearbeiter Gewerbe
Fred Reutlinger-Ehrbar

16/17

Expansionen ansässiger Unternehmen

Betreuung durch die
Hauptabteilung
Standortförderung

18

News

- STIHL erweitert sein Kettenwerk
- 200 neue Arbeitsplätze!
- AWA-Barometer: Gesamteinschätzung

19

Schlusspunkt

Elektronische Vernetzung
im Alltag und Innovations-
potenzial

TPK

TPK – hinter diesem Kürzel verbirgt sich ein langer Begriff: «Tripartite Kommission Flankierende Massnahmen». Peter Kuratli ist von Amtes wegen Vorsitzender. w+a hat ihn befragt.



Was ist die TPK des Kantons St.Gallen?

PETER KURATLI

Stark vereinfacht ausgedrückt, beobachtet eine gemischte Kommission den Arbeitsmarkt und leistet damit einen Beitrag zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM).

Wer sitzt neben Ihnen in dieser Kommission?

PETER KURATLI

Die dreiteilige (daher: tripartite) Kommission wird von je vier Vertreterinnen und Vertretern der

Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und des Staates gebildet. Die Arbeitnehmerseite wird durch Gewerkschaften und dem KV vertreten, die Arbeitgeberseite von Verbänden (IHK, KGV) sowie von einem Vertreter des Bauernverbandes und dem Personalchef eines grossen Industriebetriebes. Auf staatlicher Seite sitzen neben mir der Leiter des Migrationsamtes, der Leiter der Arbeitslosenversicherung sowie der Leiter der Ausgleichskasse der SVA in der Kommission. Die Geschäftsstelle der TPK ist im AWA-SG angesiedelt.

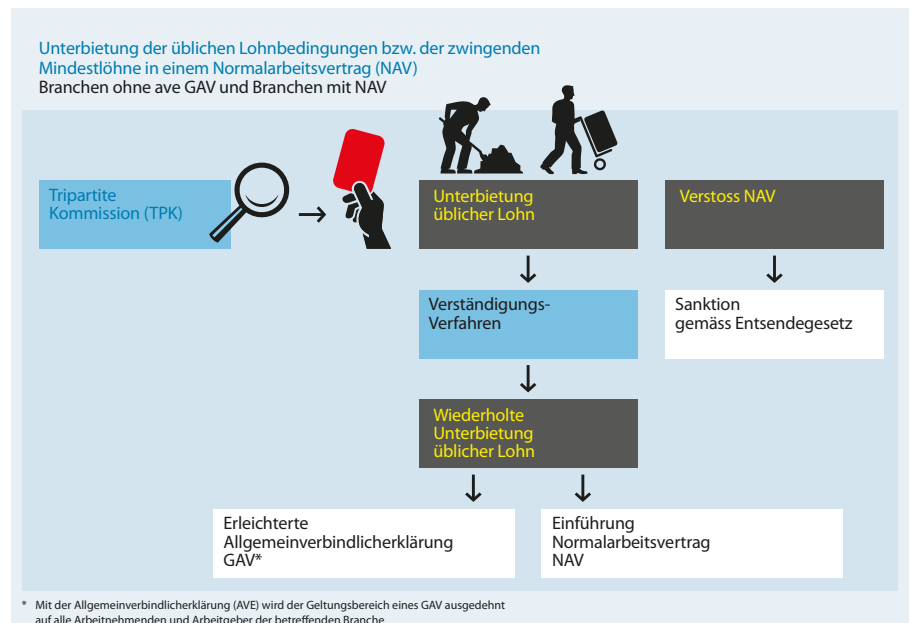
Wie würden Sie die Aufgaben einem Laien beschreiben?

PETER KURATLI

Gerne möchte ich etwas vorausschicken und Klarheit schaffen. Im Vollzug der FlaM besteht ein Dualismus – es wird zwischen zwei Systemen unterschieden. Es sind einerseits Branchen mit einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV), andererseits Branchen ohne ave GAV bzw. mit Normalarbeitsvertrag (NAV). Die ersteren, also alle Branchen mit ave GAV, werden nicht von der TPK überwacht. Darunter fallen unter anderem die häufig in den Medien erwähnte Baubranche, das Gastgewerbe oder auch Firmen der Reinigungsbranche mit mehr als sechs Angestellten. Dafür ist eben ein anderes Gremium zuständig, die Paritätische Kommission. Sie wird aus Arbeitgebern und Gewerkschaften gebildet. Diese Unterscheidung ist mir wichtig, da in der Öffentlichkeit kaum erwähnt.

Nun zur **Hauptaufgabe der TPK**, nämlich dem Vollzug der FlaM in Branchen ohne ave GAV:

Die TPK beobachtet den Arbeitsmarkt. Jedes Jahr werden vom Bund und von den Kantonen sogenannte Fokusbranchen festgelegt, welche speziell untersucht werden. Die Arbeitsmarktinspektoren des AWA-SG kontrollieren dazu in- und ausländische Betriebe und Arbeitnehmende. Die Untersuchungsergebnisse werden der TPK



Quelle: Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA

unterbreitet. Stellt die TPK wiederholte missbräuchliche Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne fest, kann sie der Regierung den befristeten Erlass von Mindestlöhnen vorschlagen.

Mit orts- und branchenüblichen Löhnen ist nicht ein fixer Betrag gemeint, sondern Lohnintervalle, innerhalb derer sich die Löhne bewegen sollen. Die TPK SG wendet gemäss ihrer Vollzugsstrategie bei der Feststellung des orts- und branchenüblichen Lohns folgende Methode an:

In erster Priorität werden GAV mit nicht zwingenden Lohnbestimmungen beigezogen. Falls kein solcher vorliegt, werden in zweiter

Priorität mindestens zwei der folgenden Quellen beigezogen: Branchenempfehlungen, Lohnrechner oder das Zürcher Lohnbuch.

Nehmen wir an, die TPK stellt bei einem Betrieb einen Lohnverstoss fest. Was passiert als Erstes?

PETER KURATLI

Dann startet ein eingespielter Ablauf. Als erstes nimmt die Geschäftsstelle der TPK mit dem betreffenden Betrieb Kontakt auf. Im persönlichen Gespräch mit den Verantwortlichen tritt in den allermeisten Fällen eine Verständigung ein. Dies führt häufig zu Lohnnachzahlungen oder Lohnerhöhungen.



Was, wenn eine Verständigung mit dem Arbeitgeber nicht erfolgt?

PETER KURATLI

Es besteht keine gesetzliche Grundlage, einen Arbeitgeber zur Lohnnachzahlung zu zwingen. Eine gescheiterte Lohnverhandlung wird der TPK gemeldet. Stellt diese fest, dass in einer Branche die orts- und branchenüblichen Löhne wiederholt und missbräuchlich unterboten werden, kann sie wie erwähnt der Regierung einen Antrag stellen für die erleichterte AVE eines bestehenden GAV oder auf Einsetzung eines NAV. Darin werden auch Mindestlöhne definiert. Bis jetzt war dies allerdings in der Geschichte der TPK St.Gallen noch nie notwendig, weil die flankierenden Massnahmen gut greifen.

Wie viele Fälle untersucht die TPK im Schnitt? Und wie viele Verhandlungen verlaufen anschliessend erfolgreich?

PETER KURATLI

Der Kanton macht gemäss Leistungsvereinbarung mit dem Bund jährlich rund 670 Kontrollen. Dabei werden die Hälfte der entsandten Arbeitnehmer und zwei bis drei Prozent der Schweizer Arbeitgeber überprüft. Davon ist nur ein kleiner Prozentsatz zu beanstanden.

+ ROLF WIRTH

Bereichsleiter Support

FlaM

Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. Um Erwerbstätige vor dem Risiko von Sozial- und Lohndumping nach der Einführung des freien Personenverkehrs mit der EU zu schützen, wurden 2004 die sogenannten FlaM eingeführt. Damit wird die Einhaltung der minimalen oder berufsüblichen Arbeits- und Lohnbedingungen garantiert.

Abkürzungen:

AVE GAV = allgemein verbindlich erklärter GAV

AVIG = Arbeitslosenversicherungs- und Insolvenzgesetz

GAV = Gesamtarbeitsvertrag

IHK = Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell

KGv = Kantonaler Gewerbeverband

KV = Kaufmännischer Verband

NAV = Normalarbeitsvertrag

RAV = Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

Pflicht zur Stellensuche

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem die Bereitschaft voraus, eine Dauerstelle anzutreten. Diese Vermittlungsbereitschaft äussert sich vor allem im eigenen Bemühen um eine Stelle. Die Stellensuche ist die Haupttätigkeit der Arbeitslosen, für die sie auch entschädigt werden. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Bemühungen umso intensiver sein müssen, je geringer die Chancen sind, eine Stelle zu finden. Dies bedeutet, dass Personen, deren Qualifikation oder Profil auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt wird, sich mit weniger Bemühungen begnügen dürfen als Personen, die schlechte Voraussetzungen mitbringen und deshalb grosse Mühe bekunden, eine Stelle zu finden. Wer kaum zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird, muss grössere Anstrengungen unternehmen als eine Person, die sich regelmässig vorstellen darf. Wo kaum Stellen ausgeschrieben sind oder mittels speziellen Suchprogrammen entdeckt werden können, sind auch Blindbewerbungen angezeigt. Je mehr sich der Arbeitsmarkt vom Anbieter- zum Nachfragemarkt wandelt und die Unternehmen ihr Personal aktiv über Social Media-Plattformen suchen, umso weniger werden künftig eigene Arbeitsbemühungen verlangt werden können.

+ RUEDI HERZIG

Leiter Rechtsdienst

Kundenbefragungen zur Qualität

Stellensuchende können im Kanton St.Gallen die RAV und die Arbeitslosenkasse bewerten. Wir haben einige wichtige Resultate herausgepickt.

Um die Qualität seiner Dienstleistungen laufend zu verbessern, befragt das AWA-SG seit 2007 Stellensuchende zu ihrer Meinung über das RAV und die ALK (Kantonale Arbeitslosenkasse). Durchschnittlich beantworten über 200 Personen monatlich den Fragebogen, dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 25 Prozent. In der Befragung stehen drei Themen im Mittelpunkt: die Anmeldung beim RAV, die Zusammenarbeit mit den Personalberatern sowie die Dienstleistungen der ALK. Die Befragten haben auch Gelegenheit, Kommentare abzugeben, wovon eifrig Gebrauch gemacht wird. Die folgenden Ergebnisse sind nur eine Auswahl.

Mehr dazu unter:
www.awa.sg.ch/home/Weitere_Themen/Oeffentlichkeit.html

Anmeldung und Informationen

Generell ist die Zufriedenheit mit dem Anmeldeprozess sehr hoch. Freundlichkeit, Wartezeit und Verständlichkeit der Erklärungen erhalten von mehr als der Hälfte die Höchstnote. Die bei der Anmeldung abgegebene Broschüre «Was Sie als RAV-Kunde wissen müssen» wird von vierzig Prozent als «sehr hilfreich» und von der Hälfte als «eher hilfreich» erachtet. Ein E-Learning-Tool zu den Rechten und Pflichten steht auf www.awa.sg.ch allen Stellensuchenden zur Verfügung. Fast 50 Prozent finden die Informationen darin sehr gut.

Beratung und Vermittlung durch die Personalberatenden

Auch die Zusammenarbeit mit den RAV-Beratern wird sehr positiv eingeschätzt. Rund die Hälfte stimmt der Aussage «Meine Personalberaterin/mein Personalberater hat mich bei der Stellensuche angemessen unterstützt» völlig zu, über ein Viertel eher. Über die Hälfte aller Befragten besuchte ein arbeitsmarktlisches Angebot (Bildungs- oder Beschäftigungsangebot). 40 Prozent davon beurteilen diese Qualifizierungsmassnahmen für sehr nützlich und ein gutes Drittel für eher nützlich.

Dienstleistungen der Arbeitslosenkassen

Die Mitarbeitenden der Arbeitslosenkasse werden von der grossen Mehrheit der Befragten als gut erreichbar, freundlich und kompetent eingeschätzt. Auch die Frist zur Abklärung der Arbeitslosenentschädigung wird von gegen achtzig Prozent als sehr oder eher angemessen beurteilt.



+ WALTER ABDERHALDEN
Hauptabteilungsleiter ALV



+ THOMAS OEGERLI
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

«Das Geld war immer pünktlich auf dem Konto.»

Interview Bruno Damann

Bruno Damann ist seit 1. Juni 2016 Mitglied der St.Galler Regierung. w+a hat dem neuen Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartementes (VD) ein paar Fragen gestellt.



Haben Sie persönliche Ziele, was das VD generell und das AWA-SG im Speziellen betrifft?

BRUNO DAMANN

Als Vorsteher des VD ist es mein Ziel, den Menschen hier im Kanton Lebensqualität und eine attraktive Arbeitswelt zu bieten. Sie profitieren vom gut ausgebauten ÖV und geniessen in ihrer Freizeit den

natürlichen Lebensraum. Zwischen Boden-, Walen- und Zürichsee gibt es wunderbare Gelegenheiten für aktive und passive Betätigungen. Für das AWA-SG und die gesamte Ostschweiz ist es wichtig, in einem konkurrierenden Markt optimale Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen. Dazu gehören auch möglichst sichere Arbeitsplätze in einem

gesunden Umfeld. In einer erfolgreichen und florierenden Wirtschaft sinken die Arbeitslosenzahlen und es ist einfacher, arbeitslose Personen möglichst rasch und langfristig wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Herausforderungen nimmt das AWA-SG erfolgreich an.

Laut Ihrer website wissen Sie durch die Nähe zu Patienten, «wo der Schuh bei der Bevölkerung drückt». Als ehemaliger Arzt in einer Gemeinschaftspraxis handelten Sie unternehmerisch. Welche Erfahrungen dienen Ihnen nun in der Funktion als Regierungsrat?

BRUNO DAMANN

Ich kann auf einen grossen Fundus an Erkenntnissen aus meiner Tätigkeit als Arzt zurückgreifen. Gutes Zuhören, das Gegenüber ernst zu nehmen und Verständnis zu zeigen sind wichtige Erfolgsfaktoren – sowohl als Mediziner als auch als Unternehmer. Dieses «Hausrezept» verfolge ich in allen angesprochenen Bereichen. Als Leiter eines Ärztehauses in Gossau kannte ich die Herausforderungen der KMU aus eigener Erfahrung: Kosten optimieren, Kräfte bündeln und die Kompetenzen der Mitarbeitenden optimal einsetzen.

Das AWA ist mit 360 Mitarbeitenden der grösste «Laden» in Ihrem Departement. Die Vielfältigkeit ist gross – vom RAV bis zur Standortförderung. Sind Sie bereits mit allen Bereichen in Kontakt gekommen?

BRUNO DAMANN

Bei meiner Einführung in die Geschäfte des AWA-SG haben mich Amtsleiter Peter Kuratli und seine Führungsscrew sehr gut gebrieft und begleitet. Ich hatte schon Gelegenheit, mit verschiedenen Firmen und Führungspersonen zusammenzukommen. Da mich auch die andere Seite – jene der Stellensuchenden – interessiert, gehe ich auch auf Rundgänge in den RAV. Verhinderung von Arbeitslosigkeit oder deren Milderung ist wichtig für jeden einzelnen und ebenso bedeutend für den sozialen Zusammenhalt in der Bevölkerung. Das sage ich als ehemaliger Allgemeinmediziner. Ich freue mich deshalb über die geplanten Besuche.

Sind Sie bereit für vier persönliche Fragen?

BRUNO DAMANN

Schiessen Sie los!

Was freut Sie im Kanton St.Gallen am meisten?

BRUNO DAMANN

Die grosse Vielfältigkeit des Kantons fasziniert mich immer wieder. Die unterschiedlichen Landschaftsräume bieten enormen Erholungswert. Diesem Vorteil unseres Kantons müssen wir Sorge tragen.

Was bedrückt Sie andererseits?

BRUNO DAMANN

Sorgen bereitet mir immer noch die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Die Auswirkungen auf die Schweiz und insbesondere auf die stark exportorientierte Industrie im Rheintal sind von grosser Tragweite.

Was war Ihre grösste Fehlentscheidung?

BRUNO DAMANN

Wenn Sie Fehlentscheidungen in meiner erst kurzen Amtszeit meinen, dann denke ich, dass ich mir noch keinen grossen Fauxpas geleistet habe. Als Unternehmer gab es immer wieder Fehlentscheidungen. Auch als Mediziner muss man lernen, dass ein gefällter Entscheid nicht immer der richtige ist.

Was ist Ihre Lebensphilosophie?

BRUNO DAMANN

In komplexen und schwierigen Situationen Ruhe zu bewahren.

+ ROLF WIRTH

Bereichsleiter Support

«Arbeitsplatzstandort: Gemeinsam stärker!»

War for Talents – Employer Branding – Mobile Recruiting! Der Kampf um die Fachkräfte läuft auf allen Kanälen und er läuft schnell und digital – vor allem aber auch international. SG, TG, AR und AI wollen gemeinsam mit Unternehmen die Ostschweiz als attraktiven Arbeitsplatzstandort positionieren.

Der Arbeitsmarkt der Fachkräfte hat sich von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Unternehmen, die erfolgreich sein wollen, müssen sich darauf einstellen und ihre Rekrutierungsstrategie anpassen. Bewerber entscheiden sich aber nicht nur für einen Arbeitgeber, sondern auch für eine Arbeitsregion. Die eigene Arbeitgebermarke (Employer Brand) stärken und gemeinsam den attraktiven Arbeits- und Lebensraum sichtbar machen – das entspricht einem Bedürfnis. 20 Ostschweizer Unternehmen haben in zwei Workshops die Grundlagen für eine Zusammenarbeit erarbeitet.

Das Projekt «Employer & Area Branding» passt auch in die Strategie der vier Kantone und soll deshalb mit Mitteln der Neuen Regionalpolitik unterstützt werden. Die Unternehmen sollen durch spezifische Massnahmen unter-



stützt werden, um für die künftige Fachkräftegewinnung fit zu sein. Aus einem sogenannten «Toolkit» wählen Unternehmen individuelle Pakete, passend auf ihre jeweiligen Bedürfnisse.

Ein weiteres Ziel ist, die ganze Region Ostschweiz im Arbeitsmarkt attraktiver zu präsentieren – mit einem gemeinsamen Auftritt auf verschiedenen Kanälen. Unter Einbezug neuester digitaler Technologien sollen die Arbeitgeber und der Arbeitsplatz Ostschweiz noch besser und noch attraktiver wahr-

genommen werden – rund um die Uhr, täglich, weltweit. Klar ist: Arbeitgeber und öffentliche Hand gewinnen gemeinsam mehr Aufmerksamkeit im Arbeitsmarkt.

Arbeitsplattform und weitere Infos auf: www.eb-ost.ch

+ CAROLINE DERUNGS
Standortberaterin Standortförderung

Der Kanton fördert Bikeprojekte in den Flumserbergen

Im September 2016 wurde die erste Bikestrecke am Flumserberg feierlich eröffnet. w+a hat Heinrich Michel, CEO Bergbahnen Flumserberg AG befragt.

Zur vertieften Stärkung des Tourismusstandorts Flumserberg initiierten die Bergbahnen Flumserberg ein durchdachtes Bikekonzept mit sieben Teilstrecken. Der Eröffnung der neusten Strecke im September 2016 folgten bis 2018 die weiteren Ausbauten. Das Projekt fügt sich optimal in die verschiedenen Strategien der Destination, der Bergbahnen und des Kantons ein. Es erweitert die Produktpalette zum ganzjährigen Erlebnis und soll verlorengewonnene Übernachtungszahlen zurückgewinnen. Es ist zudem Gegenstand des touristischen Entwicklungskonzept Flumserberg, welches der Kanton initiiert und begleitet hat.

Was unterscheidet Ihr Bikekonzept von anderen Bikedestinationen?

HEINRICH MICHEL

Der BikerBerg Flumserberg wird konsequent auf die bestehenden Gästesegmente ausgerichtet, welche am ErholungsBerg Flumserberg bereits andere Freizeitaktivitäten ausüben. Zudem stellt die einzigartige Erreichbarkeit – auch mit dem ÖV – sowie die Nähe zum Kernmarkt Zürich eine wichtige Erfolgsposition dar.



Wie sieht die Bilanz nach einem Betriebsmonat aus?

HEINRICH MICHEL

Die Gästerückmeldungen auf den ersten Trail «BlueSalamander» (3.8 km über 356 Höhenmeter) fallen äusserst positiv aus: «eine durchgehend blaue Strecke, für Einsteiger und Familien geeignet, viel Fahrspass, sauber ausgebaut.» In den ersten drei Wochen ist der Trail schon mehr als 4500 Mal befahren worden.

Welches sind die kommenden Projektetappen?

HEINRICH MICHEL

Im Frühjahr 2017 werden am BikerBerg Flumserberg insgesamt 11,5 km Bikestrecken verfügbar sein. Neu dazu kommen zwei rote Singletrails vom Prodkamm-Twärchamm zur Prodalp und vom Prodkamm-Twärchamm-Chrüz zum Tannenboden sowie ein Verbindungstrail Tannenboden-Tannenheim.

+ SAMUEL MÖSLE

Projektleiter Standortförderung

Sachbearbeiter Gewerbe Fred Reutlinger-Ehrbar

In der Schweiz gilt die Handels- und Gewerbefreiheit. Somit dürfen die meisten Tätigkeiten bewilligungsfrei ausgeübt werden. Einige Bereiche hat der Gesetzgeber jedoch speziell reglementiert.



Wer auf www.awa.sg.ch die Rubriken «Bewilligungen» oder «Überwachung gesetzlicher Vorschriften» öffnet, findet dort verschiedene gewerberechtliche Aufgaben, die der Abteilung Support der Zentralen Dienste angegliedert sind. Ich nehme diese Aufgaben seit vier Jahren wahr. Worum geht es?

Konkret handelt es sich um den Vollzug von vier Bundesgesetzen:

- über das Gewerbe der Reisenden
- über das Bergführerwesen und weitere Risikoaktivitäten

- über den Konsumkredit sowie
- über die Bekanntgabe von Preisen (unlauterer Wettbewerb)

Bei der Preisbekanntgabeverordnung geht es darum, den Kunden vor Übervorteilung zu schützen – und Mitbewerber vor unfairen Wettbewerbsmethoden. Das geschieht durch genaue Vorschriften, wie Preise veröffentlicht werden müssen. In den Bereichen Reisengewerbe, Risikoaktivitäten und Konsumkredite erteilen die Kantone Bewilligungen, die in der ganzen Schweiz gültig sind. Unter

die Reisenden fallen Hausierer und Wanderhändler sowie Zirkusbetreiber und Schausteller.

Reisengewerbe am Beispiel Zirkus

Zirkusse und Schausteller betreiben potenziell gefährliche Anlagen. Aus diesem Grund sind Betreiber von Zirkussen und Anlagen des Schaustellergewerbes verpflichtet, ihre Anlagen in regelmässigen Abständen auf «Herz und Nieren» prüfen zu lassen. Die vom Bund anerkannte, unabhängige Inspektionsstelle erteilt nach der Kontrolle einen sogenannten «Sicherheitsnachweis». Dieser stellt eine Voraussetzung für die Bewilligung dar. Ausserdem müssen die Gesuchsteller eine Haftpflichtversicherung in ausreichender Höhe abschliessen. Wenn die Gesuchsteller mit dem unterzeichneten Antragsformular noch einen Handelsregisterauszug einreichen, dann können wir ihnen die Bewilligung für ein Jahr erteilen. Pro Jahr stelle ich etwa 15 Bewilligungen für Zirkus- und Schaustellbetriebe aus.

Die meisten Schaustellbetriebe verfügen lediglich über ein Fahrgeschäft oder ein Kinderkarussell. Einige aber ersuchen um eine Bewilligung für mehrere Anlagen. In St.Gallen hat ein bestimmter Schaustellbetrieb die Bewilligung für 18 verschiedene Anlagen. In der Regel werden Bewilligungen im Verlauf des ersten Quartals für die «Chilbisaion» d. h. bis Ende Jahr beantragt. Ab und zu erwerben die



Schausteller im Verlauf des Jahres eine zusätzliche Anlage. In einem solchen Fall wird die bestehende Verfügung ergänzt.

Reisengewerbe am Beispiel Hausierer

Jüngere Leser des w+a können sich vermutlich kaum mehr etwas unter einem «Hausierer» oder «Wanderhändler» vorstellen. Wir Älteren sind mit Hausierern aufgewachsen. Insbesondere in Streusiedlungslandschaften waren Hausierer gern gesehene Gäste. Ich erinnere mich an einen Hausie-

rer, der betrieb sein Gewerbe im Spätwinter meist im Neckertal und im Appenzeller Hinterland. Seine Waren führte er in einer grossen «Chräze» mit sich – eine richtige «Wundertüte». Bei Bedarf zauberte er aus seinem Korb: eine Auswahl gängiger Knöpfe und anderer Kurzwaren, Silberputztücher, Schwefelhölzer, Rasierklingen und viele andere nützliche Alltagsgegenstände. Jedes Frühjahr kam auch der Scherenschleifer vorbei, der dann vor unserem Haus die Messer und Scheren wieder auf Vordermann brachte.

Der Gesetzgeber nennt dies «Reisengewerbe» und versteht darunter das ungerufene Aufsuchen privater Haushalte mit dem Ziel, Waren zu verkaufen oder Arbeiten und Dienstleistungen anzubieten. Dieses ungerufene Aufsuchen privater Haushalte ist bewilligungspflichtig.

Bei diesem «Geschäftsmodell» kommt der Händler oder Dienstleister dem Kunden persönlich nahe. Immer wieder hört man von Leuten, die sich durch aufdringliche Hausierer belästigt oder gar bedroht fühlen. Ähnliches gilt für «Wanderhändler». Diese betreiben für eine beschränkte Zeit sogenannte Wanderlager. Solche können im Freien, in Verkaufswagen oder in Häusern betrieben werden. Nach Ablauf der vorausbestimmten Zeit finden die Verkäufe an einem neuen Standort statt. Solche Wanderlager werden häufig als «Liquidationsverkäufe» während kurzer Zeit beworben.

Spezielle Beispiele für Wanderlager sind die Verkaufsstände für Feuerwerk vor Silvester und vor dem 1. August, sofern sie nicht von ansässigen Ladengeschäften betrieben werden. Eigentlich darf Feuerwerk nicht im Umherziehen verkauft werden. Da jedoch nicht ausschliesslich einheimische Gewerbebetriebe vor Silvester und dem 1. August Feuerwerk vertreiben möchten, mussten wir für Feuerwerksverkäufer ohne Wohnsitz am Verkaufsort eine

Spezialregelung finden. So kann es sein, dass eine Person mit Wohnsitz im Kanton Appenzell Ausserrhoden eine St.Galler Bewilligung für den Verkauf von 1. August-Feuerwerk erhält, weil das Wanderlager im Kanton St.Gallen steht.

Um die Kunden vor unliebsamen Überraschungen zu schützen, werden Bewilligungen für das Reisengewerbe wie bereits erwähnt an einen guten Leumund (kein Eintrag im Strafregister in den vergangenen zwei Jahren) und einen festen Wohnsitz geknüpft. Der gute Leumund hilft, Übergriffe möglichst zu minimieren. Der feste Wohnsitz ist nötig, damit man den Hausierer oder Wanderlagerbetreiber notfalls belangen kann.

Als ich diese Aufgaben übernahm, wusste ich lediglich, dass es sie gab. Ich hatte keine Ahnung, was mich erwarten und vor allem auch, wer mich erwarten würde. Ich bin auch heute immer wieder überrascht, wer mit welcher Geschäftsidee im Umherziehen seinen Unterhalt zu verdienen sucht.

Ab und zu verläuft eine Begegnung harzig. Dann stehe ich plötzlich Menschen mit mir sehr fremdem kulturellem und sozialem Hintergrund und Gepflogenheiten gegenüber. Manchmal machen sich dann meine – teilweise verdrängten – Vorurteile bemerkbar, was mich jedes Mal aufs Neue überrascht und etwas beschämt («Vorurteile? Aber ich doch nicht!»). So komme

ich dann und wann bei der Arbeit an Grenzen, die ich mir selber gegenüber bisher nicht eingestanden habe. Und ich bin froh darüber.

+ [FRED REUTLINGER-EHRBAR](#)
Sachbearbeiter Gewerbe

*Bild: Fred Reutlinger-Ehrbar,
mit Elisabeth Stammler, Schaustellerin*



Expansionen ansässiger Unternehmen eng begleiten

Im starken Standortwettbewerb ist das Halten von Unternehmen wichtig. Idealerweise können sie gar für Expansionen gewonnen werden. Die Standortförderung im AWA-SG besucht die St.Galler Unternehmen deshalb regelmässig.



Die Standortberater führen jährlich zahlreiche Gespräche mit ansässigen Unternehmen. Dabei geht es um Immobilienthemen, Rekrutierungsfragen, Internationalisierungen oder um Expansionen. Bei letzteren sind oft auch andere Standorte im In- und Ausland im Spiel. Umso wichtiger ist es, St.Gallens Standortattraktivität mit geeigneten Angeboten und Dienstleistungen hoch zu halten. Dazu gehört eine über das gesamte AWA-SG koordinierte Unterstützung. In Vernetzungs- und Innovationsfragen, bei der Rekrutierung (Arbeitgeberservices der RAV), bei Finanzierungs- und Steuerfragen oder bei der Suche nach geeig-

ten Räumlichkeiten und Grundstücken wird eng mit den Unternehmen zusammengearbeitet. Im Wettbewerb mit anderen Standorten geht es um Kompetenzvorteile wie Forschungsumfeld oder Partnerunternehmen, Kostenüberlegungen und rasche Verfügbarkeit.

Geeignete Angebote und kurze Wege sind entscheidend

Für mehrere Unternehmen konnte die Standortförderung in den letzten Monaten geeignete Flächen vermitteln. Dazu gehört die Evatec-Gruppe, welche dem Standort Flums entwachsen war und nach Alternativen suchte. Mit dem ehemaligen TEL Solar-Standort in Trübbach wurde ein geeigneter Standort vermittelt und damit über 100 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Der Neubau der Cicor in Bronschhofen/Wil ist massgeblich dank des engen Kontaktes zum Unternehmen und dem parallel durch die Standortförderung entwickelten Gebenloo Areal zustande gekommen. Auch bei der Wiederbelebung des Petroplast-Areals in Andwil wurde die Wicon-Gruppe auf diese Standortmöglichkeit aufmerksam gemacht, weil das AWA-SG genauere Kenntnisse der Immobilie hatte. Der Erfolg basiert auf intensiven Kontakten und einer umfangreichen internen Datenbank mit aufbereiteten und verfügbaren Grundstücken und Immobilien.

Auch Micarna expandiert

Micarna plant in der Ostschweiz ein neues Geflügelverarbeitungszentrum. Hier hat die Standortförderung frühzeitig Standorte vorgeschlagen. Dabei beschränkt man sich nicht nur auf die Vermittlung. Wir versuchen – in Zusammenarbeit mit dem Amt für Raumentwicklung und Geoinformation – die Projekte bezüglich Einbettung, Erreichbar-

keit und Bodenverbrauch mit zu optimieren. Mittlerweile liegt ein gelungenes Projekt in Bütschwil vor, bei dem die Anzahl Arbeitsplätze sehr gut mit dem dafür notwendigen Grundstück korrespondiert und die anstehende Umzonung vertretbar macht. So hoffen wir auf einen baldigen positiven Entscheid, so dass die willkommenen zusätzlichen Arbeitsplätze im Toggenburg entstehen. Albert Baumann, CEO der Micarna, beurteilt die Zusammenarbeit mit der Standortförderung jedenfalls als «sehr konstruktiv und zielorientiert. Man spürt, dass hier versucht wird, die Unternehmensinteressen mit den öffentlichen Anliegen zu koordinieren.»

Positive Zwischenbilanz 2016

Die aktive Betreuung der ansässigen Unternehmen hat im ersten Halbjahr 2016 zu einer positiven Zwischenbilanz geführt – nicht selbstverständlich im herausfordernden Umfeld. In den ersten sechs Monaten wurden 17 Expansionen für den Kanton St.Gallen gewonnen und begleitet. Das sichert die bestehenden rund

1400 Arbeitsplätze in diesen Unternehmen und, noch erfreulicher, es werden 270 neue Arbeitsplätze geschaffen. Die aktive Begleitung und Betreuung der ansässigen Unternehmen zahlt sich also aus.

+ BEAT ULRICH
Leiter Standortförderung

«Die aktive Begleitung und Betreuung der ansässigen Unternehmen zahlt sich aus.»



STIHL erweitert sein Kettenwerk

Die Unternehmensgruppe weihte im September die Erweiterung des Kettenwerks in Bronschhofen/Wil ein. Damit baut STIHL die eigene Sägekettenfertigung am Schweizer Standort aus. An der Feier nahm auch Bruno Damann, Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements St.Gallen teil.

Das Investitionsvolumen beläuft sich auf rund 40 Mio. Franken. Das bestehende Kettenwerk wurde um 55 Meter verlängert, wodurch für Produktion und Technik eine Neufläche von 10'000 Quadratmetern entstand. Sukzessive werden damit in Bronschhofen 50 neue Arbeitsplätze geschaffen.

www.stihl-kettenwerk.ch



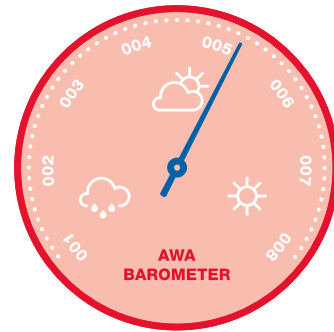
200 neue Arbeitsplätze!

ams AG ist Herstellerin von industriellen Sensoren und analogen integrierten Schaltkreisen. Vor rund zwei Jahren signalisierte ams AG zusätzlichen Platzbedarf. Die Standortförderung war zur gleichen Zeit an der Entwicklung von Flächen und hatte eine Visualisierung für das Gebiet beim Bahnhof Kempraten erstellt.

Das AWA-SG erläuterte ams AG die möglichen Flächen und stellte die Kontakte zu den Landeigentümern her. Die weiteren Gespräche der Standortförderung fanden teilweise unter Einbezug der Hochschule für Technik Rapperswil HSR statt. Dessen Fachkräftepotenzial war u.a. ausschlaggebend für den Ausbau im Kanton St.Gallen.

2016 übernahm ams AG nun das Grundstück in Kempraten. Im Oktober wurde publik, dass ams AG das Foto-Sensorik-Unternehmen Heptagon übernehmen wird. Heptagon betreibt ein Forschungszentrum mit etwa 80 Mitarbeitenden in Rüslikon und hegt ebenfalls Wachstumspläne. Konsequenterweise wird das in Rapperswil-Jona geplante Gebäude nun für maximal 250 Arbeitsplätze geplant. Eine erfolgreiche Verbindung von Bestandespflege, Arealentwicklung und internationalen Kontakten.

www.ams.com



AWA-Barometer: Gesamteinschätzung

Im laufenden Jahr deuten die meisten Indikatoren auf eine weitere Stabilisierung der Lage hin. Die Zahlen der Personalmassnahmen wie auch der Voranmeldungen zur Kurzarbeit haben sich stark zurückgebildet. Die Stellensuchendenzahlen bewegen sich mittlerweile auf Vorjahresniveau und dürften dieses in absehbarer Frist unterschreiten. Das AWA-SG rechnet daher mit keiner nennenswerten Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Situation.

www.awa-barometer.sg.ch

Elektronische Vernetzung im Alltag

Rechner und Internet begleiten uns durch den Alltag. Das Navigationsgerät lotst uns durch die Stadt, das Smartphone führt uns zum freien Parkplatz, die Einparkhilfe stellt den Wagen in die Parklücke und die Gebühr zahlen wir über eine App. In Zukunft werden die Geräte miteinander kommunizieren und Aufgaben selbständig lösen. Vorboten dieser Entwicklung sind zum Beispiel selbstfahrende Fahrzeuge. Und in der Logistikbranche sind vernetzte Systeme bereits gang und gäbe.



Neue Möglichkeiten der elektronischen Vernetzung bieten im Gesundheitssektor ungeahnte Chancen. Ein Beispiel ist das bei der Behandlung von Schlaganfallpatienten zwischen dem Kantonsspital St.Gallen und dem Spital Grabs erfolgreich eingesetzte Telemedizin-System. Dank vernetzten Haushaltsgeräten und Sensoren in der Wohnung werden ältere Menschen länger in ihrem Hause bleiben können. Die laufende Überwachung unseres Körpers durch eine mobile App wird es erlauben, Krankheiten in einem frühzeitigen Stadium zu entdecken.

Das Kantonsspital St.Gallen ist das grösste nichtuniversitäre Zentrumsspital der Schweiz und ein attraktiver Forschungsstandort. Die Empa St.Gallen – eine exzellente Forschungseinrichtung des

ETH-Bereichs – beschäftigt sich international erfolgreich mit intelligenten Materialien, welche die Körperfunktionen überwachen. Das Kantonsspital und die Empa arbeiten seit längerem in der Forschung zusammen. Hinzu kommt, dass sich die Universität St.Gallen neu ebenfalls im Medizinbereich – Stichwort Medical Master – engagiert, und sich die FHS St.Gallen mit der Altersmedizin beschäftigt. Dieses Innovationspotenzial wird für unsere Unternehmen genutzt. – Fortsetzung folgt!

+ MONIKA BECK

Leiterin Fachstelle für Innovation

RAV Standorte

RAV St. Gallen
+41 58 229 25 35

RAV Heerbrugg
+41 58 229 97 77

RAV Sargans
+41 58 229 82 68

RAV Rapperswil-Jona
+41 58 229 76 56

RAV Oberuzwil
+41 58 229 93 93

RAV Wattwil
+41 58 229 91 71

Kantonale Arbeitslosenkasse

+41 58 229 47 11

Montag bis Donnerstag
9.00 – 11.00 Uhr / 14.00 – 16.00 Uhr
Freitag 9.00 – 11.00 Uhr

Arbeitsmarkt

+41 58 229 48 38

Arbeitsinspektorat

+41 58 229 35 40

Arbeitsvermittlungsgesetz/

Personalverleih

+41 58 229 48 43

Fachstelle für Innovation

+41 58 229 42 26

Standortförderung

+41 58 229 64 64

Arbeitsrechtliche Auskunft

+41 58 229 48 85

Dienstag 9.00 – 11.00 Uhr
Mittwoch 14.00 – 16.00 Uhr
Donnerstag 14.00 – 16.00 Uhr

Reisende und Konsumkredit

+41 58 229 20 55

Meldungen von Kurzarbeit/ Schlechtwetter

+41 58 229 47 61