



Mentoring-Projekt
Tandem

Bildungs- und Coachingtag
in Einsatzprogrammen

Herausfordernd waren
Firmenschliessungen

E-Learning-Programm
für Stellensuchende

13 Jahre
Amt für Arbeit

Persönliche Beratung
anstelle der
„Stampeln“

Gründung des LAV
Mitte der 1990er-Jahre

Rückblick
mit Amtsleiter
Johannes Rutz

Kantonale Koordination
der interinstitutionellen
Zusammenarbeit

3 rezessive
Phasen bewältigt

Präsident
EVRES-Grenzpartnerschaft

EFQM-Modell
European Foundation
for Quality Management



arbeit + wirtschaft

Das Redaktionsteam



Simone De Martini ⁺ Medienassistentin, unterhält sich mit Johannes Rutz, der als Leiter des Amtes für Arbeit nach 13 Jahren auf Ende Juni in Pension geht. simone.demartini@sg.ch



Peter Kuratli ⁺ desig. Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit, zeigt auf, was sich ändert, wenn das fusionierte Amt für Wirtschaft und Arbeit am 1. Juli den operativen Betrieb aufnimmt. peter.kuratli@sg.ch



Christian Breu ⁺ Leiter RAV St.Gallen, berichtet von der Schliessung der Swissprinters AG und erklärt, warum sich eine rasche Betreuung der Arbeitnehmer durch das RAV positiv auswirkt. christian.breu@sg.ch



Beat Ulrich ⁺ Leiter Standortförderung, erklärt unter dem Titel «Flächen für die Wirtschaft», welche Informationen die erstmals durchgeführte Flächenpotenzialanalyse bringt. beat.ulrich@sg.ch



Doris Schaffhauser ⁺ Leiterin Bildung & Coaching, macht deutlich, warum die Employability von Arbeitnehmern in der heutigen Arbeitswelt wichtig ist und was das Projekt quick & smart erreichen will. doris.schaffhauser@sg.ch



Karl Raggenbass ⁺ Leiter Arbeitsinspektorat, erläutert die Nacht- und Sonntagsarbeit von Arbeitnehmenden und macht auf die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen aufmerksam. karl.raggenbass@sg.ch



Christian Leu ⁺ Leiter Kantonale Arbeitslosen-kasse, thematisiert das Dokumentenmanagementsystem, das bis Ende 2013 bei allen Arbeitslosenkassen der Schweiz eingeführt werden muss. christian.leu@sg.ch



Thomas Oegerli ⁺ Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachstelle für Statistik, geht auf die Auswirkungen der AVIG-Revision ein, die seit April des vergangenen Jahres in Kraft ist. thomas.oegerli@sg.ch

Impressum

Ausgabe Juni 2012 **Herausgeber** Amt für Arbeit und Amt für Wirtschaft des Kantons St.Gallen **Redaktion** Simone De Martini (AfA)
Redaktionsadresse Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen, Telefon 058 229 35 47, www.afa.sg.ch, info.vdafa@sg.ch
Copyright Abdruck mit Quellenangabe gestattet **Gestaltung** TKF Tachezy Kleger Fürer AG, St.Gallen **Druck** galledia ag, Berneck
Illustration Antje Gracia (Titel) **Fotografie** Ladina Bischof (Portraits), Tobias Siebrecht (Portraits)

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



Editorial

Das AWA-SG wird Mitte Jahr aus der Taufe gehoben!

Im Juni 2011 hat die Regierung des Kantons St.Gallen den Auftrag zur Zusammenlegung der Ämter für Arbeit und Wirtschaft erteilt. Ein knappes Jahr später stehen die Arbeiten kurz vor dem Abschluss, sodass das neue Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) wie geplant ab dem 1. Juli 2012 seinen Betrieb aufnehmen kann.

Im Rahmen des Projektes hat sich gezeigt, dass das erwartete Synergiepotenzial tatsächlich vorhanden ist und es Sinn macht, die einzelnen Bereiche der bisher getrennten Ämter noch besser miteinander zu vernetzen. Von Vorteil wird inskünftig sein, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber in allen Fragen rund um das Thema Arbeit und Wirtschaft ein einziges Amt als Ansprechpartner haben werden.

Aufgrund der Überzeugung, dass die Mitarbeitenden über das entscheidende Wissen zur Umsetzung dieses Fusionsprojektes verfügen, wurde auf den Beizug eines externen Beratungsteams bewusst verzichtet. Die Projektmitarbeitenden sind das Projekt mit dem Motto «Bewährtes bewahren – Offenheit für Neues» angegangen. Das auf Seite 6 dieses Magazins dargestellte neue Organigramm des AWA-SG zeigt, dass diesem Grundsatz nachgelebt wurde. Die Gliederung des neuen Amtes in vier Hauptabteilungen ist zweckmässig und erlaubt es, dem AWA-SG ein klares Profil zu geben.

Die Mitarbeitenden des AWA-SG freuen sich darauf, für ihre Kunden jeden Tag von Neuem eine optimale Leistung zu erbringen.

PETER KURATLI ⁺ *desig.* Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

Inhalt

04

Fokus Wirtschaft

- + Flächen für die Wirtschaft
- + Die Organisation des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) im Überblick

07

Kurz und klar

- St.GallenBodenseeArea – drittgrösster Wirtschaftsraum der Schweiz
- + Nacht- und Sonntagsarbeit

09

Amt für Arbeit im Gespräch

«Drei rezessive Phasen waren zu bewältigen»

11

Fokus Arbeit

- Schliessung Swissprinters AG – das RAV hilft
- + Employability – ein Muss auf dem Arbeitsmarkt
- + FileNet – das Dokumentenmanagementsystem (DMS) in der Arbeitslosenkasse

14

Zahlen und Fakten

Vierte AVIG-Revision: kaum mehr Aussteuerungen

15

Feedback

- RAV vermittelt – Hauser baut auf die Zukunft
- + Asia Connect Initiative für KMU

Flächen für die Wirtschaft

Für das von der Regierung angestrebte Wachstum ohne unnötige Zersiedelung ist die Verfügbarkeit von geeigneten Flächen zentrale Voraussetzung. Die erstmals durchgeführte Flächenpotenzialanalyse enthält wertvolle Informationen, damit geeignete Grundstücke besser entwickelt und verfügbar gemacht werden können. Das Amt für Wirtschaft erwartet sich davon künftig Wettbewerbsvorteile.

Wer Bauland sucht, hat vielleicht die Erfahrung gemacht, dass nicht jedes freie Grundstück auch verfügbar ist. Das gilt nicht nur für private Bauherren, sondern auch für viele Unternehmen, die im Kanton St.Gallen expandieren oder sich hier neu ansiedeln wollen. Es ist inzwischen eine verbreitete Erfahrung, denn die Nachfrage nach Wohnbauland und Grundstücken für die wirtschaftliche Nutzung ist in den letzten Jahren stark gestiegen – und damit auch der Druck der Siedlung auf die Landschaft. Das unzureichende Grundstückangebot für Unternehmen und die Zersiedelung drohen sich nachteilig auf die Standortattraktivität des Kantons auszuwirken.

Als Antwort darauf hat sich der Kanton St.Gallen im Regierungsprogramm 2009 bis 2013 für eine aktive Gestaltung der Siedlungsentwicklung entschieden. Jetzt liegt eines der wichtigsten Hilfsmittel dazu vor: Zusammen mit allen 85 Gemeinden wurde eine Analyse der Entwicklungsreserven innerhalb der Bauzone durchgeführt, die sogenannte Flächenpotenzialanalyse. Die dafür eingesetzte Methode «Raum+» der ETH Zürich erlaubt zum ersten Mal eine systematische Übersicht über die zeitliche Verfügbarkeit von Grundstücken beziehungsweise der unterschiedlichen Blockadegründe.

Tatsächlich verfügbare Grundstücke und Blockaden

Die in Einzelgesprächen bei den Gemeinden erhobenen Siedlungsreserven entsprechen insgesamt 1660 Hektaren, was annähernd 70 Prozent der Oberfläche des Walensees entspricht. Etwa die Hälfte der ermittelten Flächen ist blockiert. Ein Drittel der Potenzialflächen, das entspricht kantonsweit mehr als 500 Hektaren, ist durch Eigentümer blockiert, die ihr Grundstück nicht veräussern oder selber bebauen wollen. Als weitere bedeutende Entwicklungshindernisse konnten Altlasten, ungünstiges Gelände, fehlende Nachfrage und ungenügende Erschliessung ermittelt werden.

Stärkung im Standortwettbewerb

Um die Attraktivität des Arbeits- und Unternehmensstandortes erhalten und verbessern zu können, hat der Kanton die ermittelten Potenziale zusätzlich aus der Sicht der Unternehmen analysiert. Über die Hälfte der Arbeitsplatzpotenziale sind aus dieser Sicht gut geeignet und wettbewerbsfähig. Das heisst, sie sind genügend gross, liegen verkehrstechnisch gut und es bestehen keine planerischen Hindernisse. Da Unternehmen aber ihre räumliche Expansion oft so schnell wie möglich umsetzen wollen, bleiben schliesslich nur 14 Prozent übrig, die aus Marktsicht gut geeignet und kurzfristig erhältlich sind.

Weitere 40 Prozent der Arbeitsplatzpotenziale sind zwar aus Marktsicht attraktiv, aber aus verschiedenen Gründen blockiert. Für die Gemeinden und den Kanton stellen diese Grundstücke ein wichtiges Zukunftspotenzial und Handlungsfeld dar. Hier kann die öffentliche Hand am besten den Hebel ansetzen und in Kooperation mit den Grundeigentümern geeignete Flächen bedarfsgerecht entwickeln. So können Grundstücke beispielsweise für Unternehmen, die zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, oder auch für neue Wohnüberbauungen aufbereitet werden.

Anknüpfen an Erfolge

In den letzten drei Jahren konnten zahlreiche Expansionen und Neuansiedlungen dank aufbereiteter Grundstücke erreicht werden. Mit den derzeit frisch aufbereiteten Arealen wie Gebenloo (Bronschhofen), Lerchenfeld (Bütschwil) oder Tiefriet (Sargans) soll an die Erfolge mit Würth (Rorschach) oder Evatec (Bad Ragaz) angeknüpft werden. Zudem ist die Flächenpotenzialanalyse ein gutes Sensibilisierungsinstrument für Umnutzungen, wie sie beispielsweise bei

der Spinnerei in Murg erfolgreich umgesetzt wurde. Die umgenutzte Liegenschaft bietet Gewerberäume für junge Firmen, enthält Wohnungen und sogar ein Lofthotel.

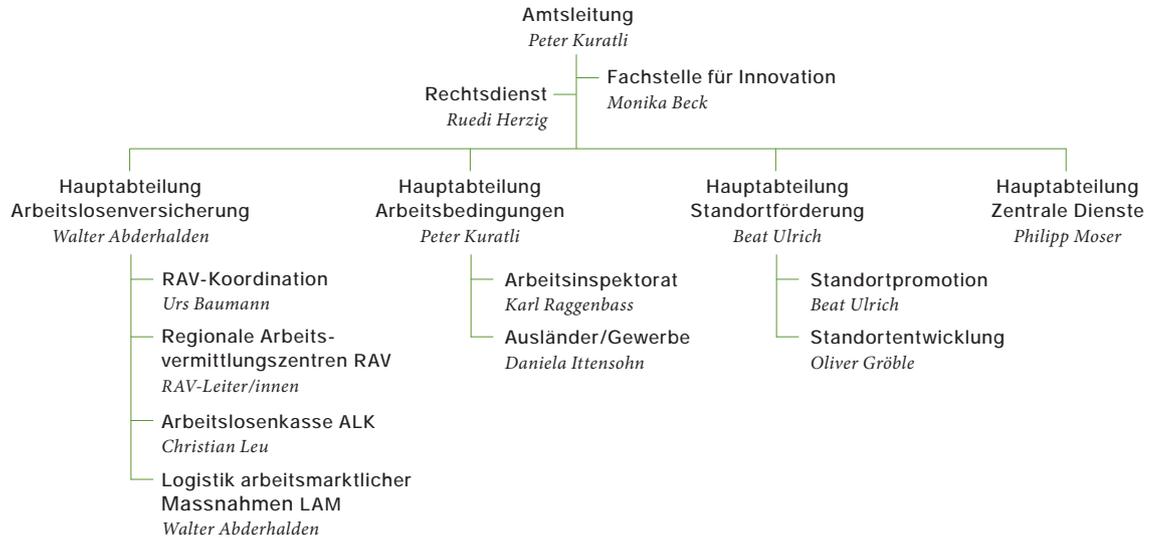
Die Flächenpotenzialanalyse ist ein Gemeinschaftsprojekt des Amtes für Wirtschaft und des Amtes für Raumentwicklung und Geoinformation in Zusammenarbeit mit den Gemeinden. Der Bericht kann unter www.areg.sg.ch, Rubrik Publikationen, heruntergeladen werden. + BEAT ULRICH

Spinnerei Murg; umgenutzt in ein Innocenter, Wohnungen und Lofthotel



Die Organisation des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) im Überblick

Am 1. Juli 2012 ist es so weit: Das fusionierte Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) nimmt den operativen Betrieb auf. Zwar bleiben einige Bereiche der bisher getrennten Ämter unverändert. Selbstverständlich gibt es aber auch verschiedene Neuerungen. Das nachstehende Organigramm gibt einen Überblick, wie das neue Amt aufgebaut ist.



Die **Hauptabteilung Arbeitslosenversicherung** umfasst neben den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) die öffentliche Arbeitslosenkasse, die Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen, Einsatzprogramme) sowie die RAV-Koordination, welche die Bereiche Personalmassnahmen, Kurzarbeit, Schlechtwetter beinhaltet und zudem verantwortlich ist für das Scancenter, den Vollzug des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) und die EURES-Beratung.

In der **Hauptabteilung Arbeitsbedingungen** sind die Abteilungen Arbeitsinspektorat und Ausländer/Gewerbe angesiedelt. Das Arbeitsinspektorat überprüft die Einhaltung des öffentlichen Arbeitsgesetzes (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeitbewilligungen, Plangenehmigungen usw.). Zu den Aufgaben der Abteilung Ausländer/Gewerbe gehören: Erteilung von Arbeitsbewilligungen, der Vollzug der flankierenden Massnahmen, die Führung der Geschäftsstelle der Tripartiten Kommission, die Bekämpfung der Schwarzarbeit, die Casino-Inspektion sowie weitere Aufgaben im Bereich Gewerbe (z.B. Ausstellung von Schausteller-Bewilligungen).

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit wird über einen eigenen **Rechtsdienst** verfügen. Er ist zuständig für die beiden Bereiche Arbeitslosenversicherung und Arbeitsbedingungen.

Die **Hauptabteilung Standortförderung** ist unterteilt in die beiden Abteilungen Standortpromotion und Standortentwicklung. Die Standortpromotion ist verantwortlich für die Vermarktung des Standortes. In der Abteilung Standortentwicklung sind insbesondere die Themen Neue Regionalpolitik, Immobilien und Tourismus angesiedelt. Die Mitarbeitenden beider Abteilungen stehen den ansässigen Unternehmungen für die verschiedensten Fragestellungen zur Verfügung.

Die **Fachstelle für Innovation** ist das Kompetenzzentrum für Fragen rund um das Thema Innovation. Sie ist Anlaufstelle – insbesondere für KMU –, wenn es um entsprechende Fragestellungen geht.

Die **Hauptabteilung Zentrale Dienste** bildet das Kompetenzzentrum für die Bereiche Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, Personal, Informatik, Infrastruktur und Sicherheit. **+ PETER KURATLI**

Kurz und klar

St.GallenBodenseeArea – drittgrösster Wirtschaftsraum der Schweiz

Zur verbesserten Wahrnehmung in den Kanälen der internationalen Standortpromotion positionieren sich die Kantone St.Gallen, Thurgau und beide Appenzell neu als **St.GallenBodenseeArea**. Damit bilden sie – aufbauend auf mehrjähriger Zusammenarbeit – die drittgrösste entsprechende Region (nach GreaterZurichArea und GreaterGenevaBerneArea, aber noch vor der BaselArea). Die Zusammenarbeit als **St.GallenBodenseeArea** ermöglicht nebst verbesserter Wahrnehmung des Wirtschaftsraumes auch einen optimaleren Ressourceneinsatz und eine gemeinsame Akquisitionsplattform. Mit der Neuausrichtung sind keine neuen Organisationsstrukturen verbunden. Trotzdem werden die neue Arbeitsform und der moderne Auftritt gegen aussen wie gegen innen ein wünschbares und nicht zu unterschätzendes Zeichen setzen. Die Volkswirtschaftsdirektoren der vier Kantone sind überzeugt, damit den Entwicklungen im internationalen Standortwettbewerb als Teil der Schweiz und der Vierländerregion Bodensee geeignet Rechnung zu tragen.

Die **St.GallenBodenseeArea** betreibt die internationale Standortpromotion und Ansiedlungsunterstützung für einen Wirtschaftsraum mit 2 Mio. Menschen in einem Einzugsgebiet von 45 Minuten Fahrzeit. Mit der Lage im Viereck München-Stuttgart-Zürich-Mailand und nur 30–60 Minuten vom Airport Zürich entfernt sowie einer günstigen Kostensituation ist sie einer der attraktivsten Wirtschaftsräume in ganz Europa. Vier Hochschulen, vier internationale Schulen sowie ein interessantes Technologieumfeld ergänzen das Angebot.

Die **St.GallenBodenseeArea** positioniert den Wirtschaftsraum in ausgewählten Märkten und Technologien, akquiriert internationale Unternehmen und bietet diesen umfassende Ansiedlungsunterstützung. Mit dem Portal www.sgba.ch verfügt sie über einen modernen Auftritt, der auch die bereits ansässigen Unternehmen in der internationalen Positionierung unterstützt. + **BEAT ULRICH**

Nacht- und Sonntagsarbeit

Das Arbeitsgesetz regelt die Arbeits- und Ruhezeiten von Arbeitnehmenden, welche in seinen Geltungsbereich fallen.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden in der Nacht (23 – 6 Uhr) und am Sonntag (Sa 23 – So 23 Uhr) ist nur mit einer Arbeitszeitbewilligung erlaubt. Für vorübergehende Arbeitszeitbewilligungen (bis 3 Monate oder bis 6 Sonntage) ist das Arbeitsinspektorat des Kantons St.Gallen zuständig, dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit wird vom Staatssekretariat für Wirtschaft genehmigt.

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit oder vorübergehender ununterbrochener Betrieb wird bewilligt, wenn der Nachweis eines dringenden Bedürfnisses erbracht wird.

Ein dringendes Bedürfnis liegt gemäss Arbeitsgesetz vor:

1. wenn kurzfristig Arbeiten anfallen, die nicht aufschiebbar sind und weder mit planerischen noch mit organisatorischen Mitteln in der bewilligungsfreien Zeit erledigt werden können; oder
2. wenn Arbeiten aus Sicherheits- oder sicherheitstechnischen Gründen nur in der Nacht oder am Sonntag erledigt werden können; oder
3. wenn besondere (gesellschaftliche) Ereignisse wie z.B. Kultur- oder Sportanlässe unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und Gebräuche die Erbringung von bestimmten Arbeiten erfordern.

Die vorübergehende Nachtarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Die Sonntagsarbeit wird mit 50% und einem Ersatzruhetag abgegolten.

Jugendliche dürfen in der Nacht und am Sonntag nur beschäftigt werden, wenn die Arbeiten für die Berufsbildung unentbehrlich sind. + **KARL RAGGENBASS**

Gesuchsformulare und weitere Informationen sind zu finden unter: www.sg.ch/home/wirtschaft___arbeit/arbeit/Arbeits-_und_Ruhezeiten.html



«Drei rezessive Phasen waren zu bewältigen»

Der Leiter Amt für Arbeit, Johannes Rutz, geht Ende Juni in Pension, nachdem er das Amt während 13 Jahren geführt hat. Auf dieses Datum wird das Amt für Arbeit mit dem Amt für Wirtschaft (wieder) zusammengelegt in ein Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG). Wir befragten Johannes Rutz zu seiner Arbeit.

Seit der Gründung der RAV 1996 haben Sie zuerst als RAV-Leiter, dann als Amtsleiter die Wirtschaftsentwicklung hautnah erlebt. Wie war sie?

JOHANNES RUTZ Es waren drei rezessive Phasen zu bewältigen. Die Entstehung der RAV geschah im Höhepunkt der 1990er-Rezession mit 9900 Arbeitslosen (März 1997). Das Platzen der Dotcom-Blase führte zur zweiten Krise (Januar 2004 8100 Arbeitslose) und die dritte war die Finanz- und Wirtschaftskrise, Höhepunkt Dezember 2009 mit 9500 Arbeitslosen. Bedenklich ist, dass sich die Sockelarbeitslosigkeit nach jeder Krise erhöhte: Juni 2001 2800 Arbeitslose, August 2008 4000 Arbeitslose, Juli 2011 5100 Arbeitslose.

Wie ist das zu erklären?

Im Wesentlichen ist dafür der wirtschaftliche Strukturwandel verantwortlich, also die Verlagerung von Arbeitsplätzen vom 2. zum 3. Sektor, verstärkt durch die starke Einwanderung. Von diesem Strukturwandel profitieren die Qualifizierten auf Kosten der Unqualifizierten, welche ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko haben.

Wie reagierte der Staat auf die Wirtschaftskrise?

Schweizweit wurden Mitte der 1990er-Jahre die damals 3000 Gemeindearbeitsämter durch 120 Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ersetzt und

aktive arbeitsmarktliche Massnahmen sowie die persönliche Beratung anstelle des «Stempelns» eingeführt. Das war ein echter Quantensprung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung, der sich sehr segensreich auswirkte.

Und der Kanton St.Gallen?

Wegen des grossen Personalbedarfs der RAV entschied der Kanton, das damalige Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) per 1. Juli 1999 in ein Amt für Wirtschaft (AfW) mit Kernkompetenz Wirtschaftsförderung und in ein Amt für Arbeit (AfA) für den Vollzug des Arbeitsversicherungsgesetzes aufzugliedern. Sechs RAV sind heute im Kanton aktiv, nachdem bereits in einer frühen Phase die RAV-Zweigstellen Rorschach und Buchs aufgelöst und das RAV St.Gallen kantonalisiert wurden. Der Personalbestand des AfA schwankte je nach Wirtschaftslage zwischen 170 und 330 Mitarbeitenden.

Wie entwickelte sich die RAV-Arbeit?

Die Arbeit hat sich in den letzten 16 Jahren enorm professionalisiert. Die Ausbildung des Personals wurde stark verbessert und die Informatik modernisiert. Die Bewertung der RAV-Arbeit anhand von Wirkungsanstatt von Leistungsindikatoren hat den Fokus gezielt auf die Wiedereingliederung gerichtet. Negative Begleiterscheinung ist eine zusätzliche Bürokratie.

Da wir 1999 das neue Amt für Arbeit auf der «grünen Wiese» planen konnten, entschieden wir uns, das EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) für den Aufbau und die Qualitätssicherung anzuwenden. 2008 wurde uns der Finalisten-Preis des imagerträchtigsten Wirtschaftspreises der Schweiz, des Esprit, im Beisein von Bundespräsident Couchepin überreicht, was für uns die Bestätigung einer konsequenten Arbeit war.

+ Unser Interviewpartner

Johannes Rutz, 64-jährig, wohnhaft in Flawil, verheiratet, zwei erwachsene Kinder. Seit 1999 Leiter Amt für Arbeit, vorher drei Jahre Leiter RAV Oberuzwil. Von 1984 – 1996 Chefredaktor Wiler Zeitung und vorher 7 Jahre Geschäftsführer der Freisinnig-Demokratischen Partei (FDP) des Kantons St.Gallen. Studium der Staatswissenschaften an der Universität St.Gallen (lic. rer. publ. HSG), nach Zweitwegmatura und Verwaltungslehre auf der Gemeinde Mörschwil.

Was waren besondere Herausforderungen?

Jede Abschwungphase verlangte ein rasches Handeln je nach betroffener Zielgruppe. So verzeichneten wir 2004/2005 einen enormen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit, 2008/2009 eine explosionsartige Zunahme der Kurzarbeit.

Herausfordernd waren Firmenschliessungen, die jeweils starkes Medieninteresse hervorriefen. Zu erwähnen sind beispielsweise die Schliessung der Firma Heberlein Textil AG, Wattwil (2001, 220 Mitarbeitende), der Standort Gossau der Swiss Dairy Food AG (2002, 200 Mitarbeitende), die Spinnerei am Uznaberg (2004, 180 Mitarbeitende), die Baumwollspinnerei Spoerry & Co., Flums (2009, 140 Mitarbeitende), oder gegenwärtig die Swissprinters AG, St.Gallen (170 Mitarbeitende). Mit Betrieblichen Arbeitsmarktzentren (BAZ) konnten wir den Gekündigten rasch Unterstützung bieten.

Welchen Spielraum hat der Kanton bei arbeitsmarktlichen Massnahmen?

Einen grossen, den wir gezielt nutzen. Der Bildungs- und Coaching-Tag (B & C) in den Einsatzprogrammen hat sich fest etabliert. Sehr erfolgreich ist unser Mentoring-Projekt Tandem für junge und ältere Arbeitslose. Eine St.Galler Spezialität ist, dass Schulabgänger im ersten Jahr nach der Schule nicht von den RAV, sondern von der Berufsberatung betreut werden. Hilfreich ist das Projekt Mühlhof mit stationärer Suchtbehandlung. Jüngste Innovationen sind der Deutsch-Einstufungstest, der Employability-Test und das E-Learning-Programm für Stellensuchende.

Welche Rolle spielt Ihr Amt bei der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ)?

Seit 2002 ist unser Amt die kantonale Koordinationsstelle für IIZ. Als Erstes bildeten wir ein Koordinationsgremium, in dem 15 Organisationen vertreten sind, die sich alle mit der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Stellensuchenden beschäftigen. Alle zwei Jahre organisierten wir eine grosse

IIZ-Tagung. Vor allem förderten wir die persönlichen Kontakte zwischen den verschiedenen Akteuren, weil dies für eine erfolgreiche Arbeit entscheidend ist.

Sie sind auch Präsident der EURES-Grenzpartnerschaft Bodensee.

Ja. Diese wurde im Gefolge der Einführung der Personenfreizügigkeit 2003 in Friedrichshafen gegründet. Sie hat in erster Linie einen Informationsauftrag mit dem Ziel, einen möglichst hindernisfreien grenzenlosen Arbeitsmarkt zu fördern. An der Grenzpartnerschaft nehmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie Arbeitsverwaltungen der Anrainerstaaten (D, A, FL, CH) teil. Stark beachtet werden unsere Grenzgängerbroschüren, Fachtagungen, Informationstage, insbesondere das legendäre Arbeitsmarktschiff mit jeweils über 500 Besuchern. Ein aufwändiges Projekt war die internationale Studie «Chancen für Geringqualifizierte». Befruchtend wirkten die internationalen Kontakte, unter anderem zu den Partnerstädten in Liberec (Tschechien) und Debrecen (Ungarn).

Was hat Sie in Ihrer Arbeit besonders befriedigt / belastet?

Dank engagierter Mitarbeitender war die Führung eines solch grossen Amtes eine bereichernde Herausforderung. Gefreut hat mich, dass wir die Wirkung unserer Arbeit im Laufe der Jahre zum Wohle unserer Stellensuchenden verbessern konnten. Dagegen sind Einzelschicksale belastend, denen man kaum helfen kann, und Bedrohungsfälle, die immer wieder vorkommen.

Was tun Sie nach der Pensionierung?

Die drei K des Geschäftslebens (Kommandieren, Kontrollieren, Korrigieren) bekommen eine neue Bedeutung: Kinder hüten (Enkel), Kochen lernen, Kultur zelebrieren. † SIMONE DE MARTINI

Schliessung Swissprinters AG – das RAV hilft

Nach Abschluss des Konsultationsverfahrens Ende November 2011 war es definitiv: Trotz grosser Anstrengungen der St.Galler Regierung unter der Leitung von Regierungsrat Benedikt Würth wurde die Schliessung des Traditionsunternehmens Swissprinters AG (ehemals Zollikofer AG) bittere Gewissheit.



Ursache für die Schliessung waren der zunehmende Volumentrückgang im Drucksektor sowie die anhaltend negative Ertragslage der Betriebe. Zusätzlich erschwert wurde die Situation vom starken Franken und dem damit verbundenen Abwandern von Druckaufträgen ins Ausland. Dies hat die Unternehmensleitung dazu bewogen, die Produktionsstandorte St.Gallen und Zürich zu schliessen und ihre Ausrichtung auf eine industrielle Druckproduktion in Zofingen zu konzentrieren.

Hilfe vor Ort

Um den Mitarbeitenden die Stellensuche zu erleichtern, kamen Firmenleitung und die Arbeitsmarktbehörden überein, dass temporär am Firmensitz ein Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ) eingerichtet wird. Dieses dient einerseits als Anlaufstelle für Fragen und Unklarheiten und andererseits den Betroffenen, den Übergang in eine neue, berufliche Zukunft zu erleichtern. Innert weniger Tage wurden – in enger Zusammenarbeit mit der Firmenleitung – die organisatorischen Vorarbeiten für das geplante

BAZ sichergestellt und mit allen Betroffenen wurde eine Informationsveranstaltung durchgeführt. In der zweiten Dezemberwoche führte man mit allen Betroffenen ein Standortgespräch durch mit dem Ziel, die persönlichen und beruflichen Personalien zu erfassen, den möglichen Qualifizierungsbedarf festzustellen, entsprechende Massnahmen einzuleiten und persönliche Fragen zu beantworten. Die nachfolgenden Beratungsgespräche und die durch das Amt für Arbeit durchgeführten PAMAL-Kurse haben den Mitarbeitenden Sicherheit und Gewissheit gegeben, bei der Stellensuche richtig zu handeln. Hinsichtlich vorzeitiger Stellenantritte zeigte sich die Firmenleitung kulant, indem die Mitarbeitenden ohne Einhaltung von Kündigungsfristen eine neue Anstellung antreten konnten. Das Ergebnis: Nach knapp vier Wochen hatten bereits 45 Personen den Betrieb verlassen und eine neue Anstellung antreten können. Generell war die Unterstützung und Mithilfe der regionalen Betriebe erfreulich hoch, sodass per Ende April bereits 110 Mitarbeitende über eine Anschlusslösung nach dem 30. Juni verfügen, was 64% entspricht.

Fazit

Auch bei dieser Firmenschliessung hat sich gezeigt, dass einerseits eine rasche Betreuung durch das RAV vor Ort positiv ist und von allen Betroffenen geschätzt wird. Andererseits ist es aber auch unabdingbar, dass Firmenleitung und RAV eng miteinander zusammenarbeiten, um eine maximale Wirkung erzielen zu können, was im aktuellen Fall mustergültig gelang. [+ CHRISTIAN BREU](#)

Employability – ein Muss auf dem Arbeitsmarkt

Die heutige Arbeitswelt zeichnet sich aus durch die Globalisierung und generell durch die Beschleunigung von Lebenszyklen und Karrieremustern. Vollbeschäftigung auf Basis eines unbefristeten Arbeitsvertrages oder Jobsicherheit bis zur Pensionierung werden immer seltener. Umso entscheidender ist die Employability von Arbeitnehmenden.



Employability ist die Fähigkeit, diesen aktuellen Herausforderungen im Arbeits- und Berufsleben zu genügen. Ziel ist, die Differenz zwischen diesen Anforderungen und den vorhandenen persönlichen und fachlichen Kompetenzen so klein wie möglich zu halten. Dr. Michael Kres schreibt in seinem Buch Integriertes Employability Management¹: **«Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) ist die Fähigkeit eines Einzelnen, ohne substantielle Unterstützung eines Dritten in einen relevanten Arbeitsmarkt einzutreten, dort zu verbleiben und im gegebenen Fall auch wieder eine neue Herausforderung anzutreten.»**

Eigenverantwortung entscheidend

Was braucht es, um die Employability zu haben, diesen ganzen Herausforderungen gewachsen zu sein? Entscheidend ist die Eigenverantwortung. Zu erkennen, dass die berufliche Zukunft dem Einzelnen obliegt – dass die Karriereplanung nicht mehr an ein Unternehmen, sondern an ein Individuum gebunden ist. Bezogen auf die Zielgruppe von stellensuchenden Personen heisst das nichts anderes. Hier ist allein der Umstand, dass die Personen im Moment keine Stelle haben, erschwerend. Dies kann aber auch eine Chance sein, die berufliche Vergangenheit und die Ziele für die Zukunft etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. Nicht selten sind sich die

Personen der Vielfalt ihrer Kompetenzen gar nicht bewusst, sie suchen weiterhin Stellen in Bereichen, wo sie die Arbeit verloren haben, wo aber die Chancen, wieder Arbeit zu finden, auf Grund der wirtschaftlichen Gegebenheiten und der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gering sind. Erst wenn Betroffene erkennen, dass ihre Kompetenzen auch in anderen Branchen oder in anderen Funktionen gesucht sind und eingesetzt werden können, zeigen sie die Bereitschaft, die Sichtweise zu verändern, den Blickwinkel zu öffnen, die Stellensuchstrategien ausgerichtet auf zusätzliche Ziele anzupassen und eigenverantwortlich umzusetzen.

Individuelle Handlungspläne

Das Projekt **quick & smart**, welches im 2011 von der Abteilung Prävention & Qualität des Amtes für Arbeit durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit stellensuchender Personen mittels des Employability Change-Check² zu erkennen und in den anschliessenden Coachings mit den betroffenen Personen individuelle Handlungspläne zu erarbeiten, damit sie für die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerüstet sind. Umgesetzt wurde das Projekt von Mitarbeitenden des Bereichs Bildung & Coaching, welche alle «Employability Change-Check»-zertifiziert sind. Der Employability Change-Check im Zusammenhang mit quick & smart ist eine Standortbestimmung für die betroffene Person und dient dem Coach zur Hypothesenbildung und für die Coaching-Vorbereitung.

Das Projekt konnte Ende letzten Jahres erfolgreich abgeschlossen werden und steht seit April 2012 als weiteres Produkt in der Palette der arbeitsmarktlichen Angebote den Personalberatenden der RAV im Kanton St.Gallen für die stellensuchenden Personen zur Verfügung. [+ DORIS SCHAFFHAUSER](#)

¹ Kres M., Integriertes Employability Management. Arbeitsmarktfähigkeit als Führungsaufgabe. Hauptverlag, Bern, Stuttgart, Wien. 2007

² www.promovetm.ch

FileNet – das Dokumentenmanagementsystem (DMS) in der Arbeitslosenkasse

Bis Ende 2013 müssen alle Arbeitslosenkassen der Schweiz das Dokumentenmanagementsystem FileNet einführen. Grundlage für diese Entscheidung des SECO bildet ein erfolgreicher Pilotversuch bei der kantonalen Arbeitslosenkasse St.Gallen.

Jeden Monat klärt die öffentliche Arbeitslosenkasse (ALK) des Kantons St.Gallen die Ansprüche auf Arbeitslosenentschädigung von über tausend Versicherten ab und zahlt an annähernd 5000 Personen Taggelder aus. Darüber hinaus steht die Kasse den im Kanton gelegenen Betrieben zur Verfügung, um für betroffene Arbeitnehmer die Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung auszurichten. Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist die kantonale ALK für die Ausrichtung der Insolvenzentschädigung zuständig.

Sachbearbeitung im Wandel der Zeit

Zur Bewältigung dieser Aufgaben werden die Mitarbeitenden der ALK durch ein zentrales, vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) betriebenes elektronisches Auszahlungssystem unterstützt. Sämtliche Briefe und Dokumente wurden in der Vergangenheit in Papierform abgelegt und archiviert. 2008 führte die kantonale Arbeitslosenkasse St.Gallen in Zusammenarbeit mit dem SECO das DMS-Produkt FileNet ein. DMS bezeichnet die datenbankgestützte Verwaltung elektronischer Dokumente: Papierdossiers werden von elektronischen Dossiers abgelöst. Heute werden täglich bis zu 7000 eingehende Briefe und Dokumente im Scan-Center indexiert, eingescannt und so den richtigen versicherten Personen zugeordnet, um anschliessend in das elektronische Postfach der zuständigen Sachbearbeiterinnen der ALK zu gelangen. Diese öffnen, lesen und studieren die Dokumente auf ihren 24-Zoll-Bildschirmen. Briefe und Verfügungen werden dann mit Hilfe von Vorlagen erstellt und elektronisch im FileNet abgelegt. Ein Ausdruck auf Papier erfolgt grundsätzlich nur noch für den Versand an Versicherte oder andere Kunden.

Flexibilität nimmt zu

Mit einem ausgereiften DMS lassen sich die Zugriffszeiten auf Dokumente verkürzen und Datenverluste reduzieren. Stellvertretungen bei Personalausfällen können zentral organisiert werden, da unabhängig vom Arbeitsort ein Zugriff auf alle Dokumente möglich ist. Letzteres ist im besonderen Masse für Kassen mit mehreren Zahlstellen von Bedeutung. Die Archivierung erfolgt automatisch und erfordert keinen zusätzlichen Aufwand. Der Anteil der täglichen Bildschirmarbeit nimmt dabei erheblich zu. Der Aspekt der Ergonomie ist deshalb nicht zu vernachlässigen.

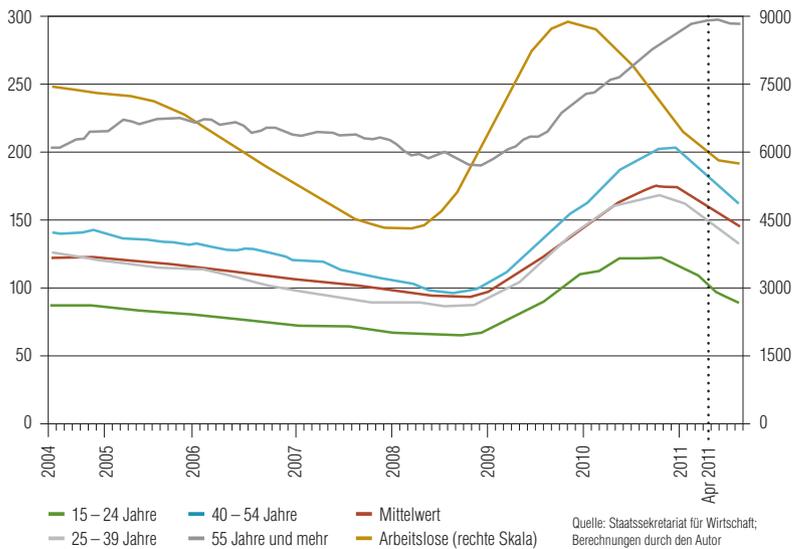


Die gesammelten FileNet-Erfahrungen der kantonalen ALK St.Gallen und das Know-how des gemeinsam für RAV und ALK betriebenen Scan-Centers werden heute von allen Kassen gefragt und geschätzt. Die Erkenntnisse werden in die FileNet-Projektplanung der kantonalen und privaten Arbeitslosenkassen einfließen. [+ CHRISTIAN LEU](#)

Vierte AVIG-Revision: kaum mehr Aussteuerungen

Seit April 2011 ist die Revision der Arbeitslosenversicherung (AVIG) in Kraft. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist seither gesunken, der direkte Zusammenhang mit der Gesetzesanpassung ist aber unklar. Beim Anteil der Aussteuerungen an den Abmeldungen ist die befürchtete ansteigende Tendenz kaum feststellbar.

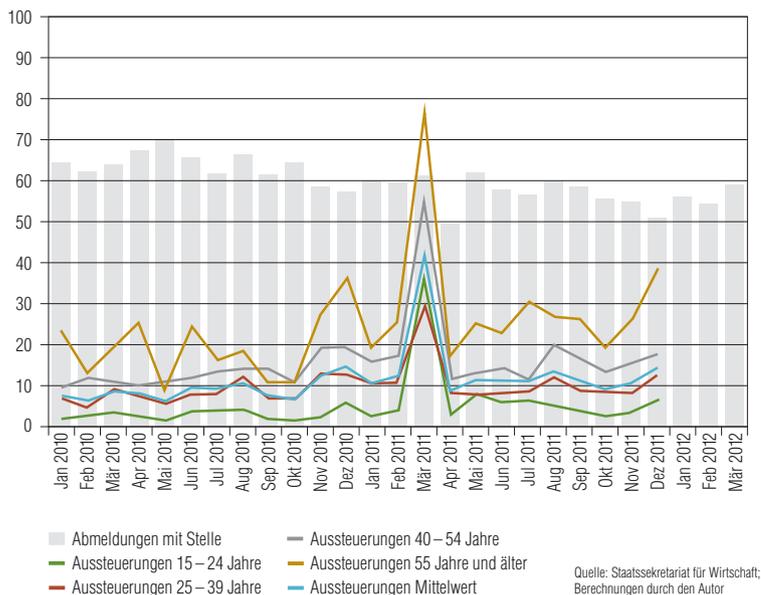
Arbeitslose und durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abmeldung in Tagen:
gleitende 12-Monats-Mittelwerte – Kanton St.Gallen, 2004 – 2012 (Linie: Inkrafttreten der AVIG-Revision)



Die AVIG-Revision vom April 2011 hatte unter anderem zum Ziel, die Stellensuchenden durch verschiedene Massnahmen, so auch durch die Verkürzung der Bezugsdauer bei einzelnen Gruppen, schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auf den ersten Blick scheint dies gelungen zu sein. So lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Kanton St.Gallen seit April 2010 bei mehr als 150 Tagen. Seit Juli 2011 ist dieser Wert immer darunter geblieben (März 2012: 127 Tage).

Um verzerrende saisonale Effekte zu beseitigen, werden in der oberen Grafik gleitende 12-Monats-Mittelwerte dargestellt. Dabei wird sichtbar, dass die mittlere Arbeitslosigkeitsdauer in allen Altersgruppen ausser den Ältesten von 2004 bis 2009 gesunken ist, auf unter 100 Tage im Mittel. Mit einer gewissen Verzögerung gegenüber den Arbeitslosenzahlen stieg die Dauer dann wieder an, auf mehr als 175 Tage. Seit Herbst 2010, also bereits ein halbes Jahr vor Inkrafttreten der AVIG-Revision (durchgezogene Linie), gehen diese Werte wieder zurück und liegen aktuell bei rund 150 Tagen. Der Einfluss der Gesetzesänderung ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer zu bemessen, weil sie in eine Phase ohnehin sinkender Arbeitslosigkeit fiel.

Abmeldungen mit Stelle und Anteil Aussteuerungen an den Abmeldungen in Prozent



Im Vorfeld der AVIG-Revision wurde die Vermutung geäussert, die teilweise Verkürzung der Bezugsdauer könnte die Zahl der Aussteuerungen erhöhen. Wie die untere Grafik zeigt, ist dies nicht der Fall. Berechnet man den Anteil der Aussteuerungen an den Abmeldungen, so lag der mittlere Wert vor und nach der Revision jeweils um zehn Prozent. Der markante Anstieg im März 2011 bleibt damit einmalig. Eine leicht sinkende Tendenz zeigen die Abmeldungen mit Stelle. Seit Anfang dieses Jahres ist aber eine gewisse Erholung feststellbar. + THOMAS OEGERLI



RAV vermittelt – Hauser baut auf die Zukunft



Seit der Firmengründung 2006 mit 1 Mitarbeiter ist unser Kleinunternehmen zu einer Zimmerei mit 5 Mitarbeitern, 4 Firmenwagen, 2 Anhängern und 2 Lernenden herangewachsen. Unsere Dienstleistungen umfassen den Konstruktions-, Fassaden- und Innenausbau bis zur Gesamtanierung von Gebäuden. Der Bauboom bescherte uns nicht nur viele Aufträge, sondern barg auch Gefahren für die Zukunft. So wird die Rekrutierung von gelernten Zimmermännern, wie auch von angelernten oder motivierten Hilfsarbeitern immer schwieriger. Bis zur Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeberservice waren uns die Dienstleistungen des RAV unbekannt. Wir staunten nicht schlecht, als die Beraterin ihre Werkzeugkiste ausbreitete. Ausbildungspraktika zum Beispiel sind für unseren Betrieb von immensem Vorteil, denn sie erlauben uns auf unverbindliche und dennoch effiziente Weise potenzielle Kandidaten on-the-job kennenzulernen. Wir wurden gefragt, ob die Möglichkeit bestünde, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Nicht nur wäre dies eine Chance für eine junge Person, sondern gleichzeitig eine Alternative für uns, denn die Lehrstelle für 2011 war noch nicht besetzt. Und so machten wir Nägel mit Köpfen. Das RAV hat uns einen jungen Mann empfohlen, der eine Lehrstelle als Zimmermann suchte. Er begann im August 2011 nach vorgängiger Eignungsabklärung und anschliessendem Praktikum die Lehre bei Hauser Holzbau. Die lösungsorientierte Zusammenarbeit mit dem RAV hat für alle zu der besten aller Lösungen geführt. Mehr Info auf www.hauserholzbau.ch

+ MARKUS HAUSER *Hauser Holzbau Marbach*

Asia Connect Initiative für KMU

Die Globalisierung mittelständischer Unternehmen schreitet voran. Das Wirtschaftswachstum wird in den nächsten 15 Jahren bis zu $\frac{3}{4}$ in den aufstrebenden Märkten (insbesondere Asien) stattfinden. Traditionell ist die Ostschweizer Wirtschaft stark auf Deutschland und den Euro-Raum ausgerichtet. Die Universität St.Gallen HSG hat in den letzten Jahren verschiedene Brückenköpfe in den aufstrebenden Märkten aufgebaut und bietet vor Ort Managementausbildungen für Manager und Verwaltung an. Daraus ist ein für die KMU der Region sehr interessantes Netzwerk entstanden, das für den Wirtschaftsraum genutzt werden kann.

Mit der Asia Connect Initiative HSG besteht nun eine von den Kantonen der St.GallenBodenseeArea (SG, TG, AR, AI) und aus Mitteln der neuen Regionalpolitik geförderte Plattform an der Universität St.Gallen zur Unterstützung der sich immer stärker auch in Richtung Asien fokussierenden KMU. Kernleistungen der Asia Connect Initiative sind die Unterstützung von Firmen bei der Kontaktherstellung mit Partnern aus Wirtschaft und Verwaltung in Asien und konkrete Hilfestellungen bei der Marktauswahl und -eintrittsvorbereitung in Asien. Dabei wird auf die intensiven Netzwerke der HSG in spezifischen Regionen in Asien aufgebaut. Als Standortförderungsmassnahme der Kantone sind die Erstleistungen kostenlos. Zudem initiieren die Partner Vernetzungs- und Sensibilisierungsanlässe in der Region. Bereits sind Formate – auch in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell (IHK) – angedacht. Die Initiative dient nicht zuletzt auch der Positionierung und Vernetzung der St.GallenBodenseeArea in und mit Asien, und zwar für ausgewählte Technologien und Funktionen. + BEAT ULRICH



Schlusspunkt

«Nicht vom hohen Ross herab»

Der Gang zum Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) ist für eine arbeitslose Person nicht einfach, sind damit doch Pflichten wie regelmässige Stellensuche, Teilnahme an Beratungsgesprächen, Mitmachen an arbeitsmarktlichen Massnahmen verbunden. Umso wichtiger ist es, dass sie im RAV Mitarbeitenden begegnen, die für ihre schwierige, oft existenziell bedrohliche Situation Verständnis haben und sie nicht «vom hohen Ross herab» behandeln. Erreichen wir diesen hohen Anspruch?

Um dies zu erfahren, erhalten die Arbeitslosen drei Monate nach ihrer Abmeldung einen Fragebogen. Erfreulich viele Stellensuchende benützen die Gelegenheit für eine Rückmeldung. Viele füllen auch das Feld «Bemerkungen» aus und präzisieren ihre Erfahrung sowohl im Positiven wie auch im Negativen. Wir werten das Feedback systematisch aus, um Verbesserungen anzubringen. Bei sehr kritischen Anmerkungen suchen wir das direkte Gespräch mit dem Versicherten.

Gesamthaft betrachtet dürfen wir mit dem Echo zufrieden sein. 95 Prozent – so die Zahlen für 2011 – haben die Frage, ob sie bei der Anmeldung freundlich empfangen wurden, mit «trifft voll zu / trifft eher zu» beantwortet. 85 Prozent bezeichneten die Zusammenarbeit mit dem/der RAV-PersonalberaterIn als hilfreich und 72 Prozent bewerteten die verordneten Massnahmen für die Stellensuche als nützlich. Die permanente Kundenbefragung ist für uns ein wichtiger Gradmesser.

JOHANNES RUTZ  Leiter Amt für Arbeit

News

Neue Leiterin Einsatzprogramme

Silvia Guidon ist seit Januar 2012 die neue Leiterin Einsatzprogramme und folgte damit auf den inzwischen pensionierten Ruedi Näf. Mit ihren Qualifikationen und vielseitigen Erfahrungen bringt sie beste Voraussetzungen und sehr gute Fachkenntnisse sowie Führungs- und Sozialkompetenz für ihre Tätigkeit mit.



Auflösung der AVIG-Kommission

Wegen der Zusammenlegung des Amtes für Arbeit mit dem Amt für Wirtschaft in ein gemeinsames «Amt für Wirtschaft und Arbeit – AWA-SG» per 1. Juli wird die bisherige Tripartite Kommission für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) in die Tripartite Kommission der Personenfreizügigkeit integriert. Das Volkswirtschaftsdepartement entlässt die Mitglieder der AVIG-Kommission mit dem besten Dank für ihre geleistete Arbeit und ihren Einsatz. Es sind dies folgende Personen: Arbeitgeber-Vertreter: Peter Gamper, Altstätten, Franziska Rupf-Lohr, Buchs, Gabriela Stehlin, Jona; Arbeitnehmer-Vertreter: Marcus Halbeck, St.Gallen, Daniele Galati, St.Gallen, Claudio Stefanelli, St.Gallen; Arbeitsverwaltung: Walter Abderhalden, St.Gallen, Michael Götte, Tübach, Johannes Rutz, St.Gallen.

RhySearch. Das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal auf Kurs

Ende April haben die Regierungen des Fürstentums Liechtenstein und des Kantons St.Gallen die Vereinbarung über das Forschungs- und Innovationszentrum Rheintal verabschiedet. Unter dem Namen «RhySearch» soll ab Ende Jahr in Buchs ein Zentrum geschaffen werden, das interdisziplinäre Forschung in einem internationalen Umfeld ermöglicht. Durch die Integration der Kompetenzen aus Empa, ETH Zürich, CSEM SA, Universität Liechtenstein und NTB Buchs sollen neue Anwendungsfelder für die Industrie geschaffen werden. Dabei reicht die Unterstützung von der Produktentwicklungsphase bis zur Marktreife. Im Kanton St.Gallen wird die Vereinbarung über RhySearch in zwei Lesungen im Kantonsrat beraten. Voraussichtlich im November 2012 erfolgt dann die Volksabstimmung über dieses Projekt.