

Personalmassnahmen können Arbeitslosigkeit verhindern

Im Jahr 2013 waren über 500 Personen von einer Massenentlassung bedroht. Unter Mithilfe des AWA-SG konnte bei mehr als 200 die Arbeitslosigkeit vermieden werden. Betroffen waren grössere und kleinere Betriebe aus Industrie und Dienstleistungen fast aller Regionen des Kantons.

Planen Betriebe, eine grössere Anzahl von Beschäftigten zu entlassen, müssen sie dies dem AWA-SG melden (die gesetzlichen Vorschriften und das Verfahren wurden in «w+a» 1/2013 ausführlich beschrieben). Im vergangenen Jahr machten 25 Betriebe aus allen RAV-Regionen mit Ausnahme von Wattwil eine Meldung. Die betroffenen Branchen sind breit verteilt, es sind sowohl Industrie- als auch Dienstleistungsunternehmen darunter.

Betriebsschliessungen nicht die Regel

Im Falle kleinerer Betriebe mit weniger als 30 Mitarbeitenden ist der Grund für eine Meldung oft die geplante Schliessung oder die Verlagerung der Produktion. Dies war 2013 in zehn Fällen der Grund für die gemeldete Massenentlassung. Bei grösseren Betrieben stehen dagegen Umstrukturierungen und Personalreduktionen im Vordergrund (15 Fälle).

532 Personen waren im vergangenen Jahr von einer Entlassung bedroht. Das ist rund ein Siebtel der Belegschaften der betroffenen Betriebe. Dank einer breiten Palette von Massnahmen konnte bei mehr als 200 Personen (oder gegen 40 Prozent) die Arbeitslosigkeit vermieden werden. Dazu gehört die intensive Stellensuche der Betroffenen während der Kündigungszeit mit Unterstützung der RAV und der Betriebe. Auch in Konsultationsverfahren mit den Mitarbeitenden konnten Lösungen erarbeitet werden, etwa Pensenreduktionen oder vorzeitige Pensionierungen. In sechs Betrieben führten die RAV Informationsveranstaltungen über Rechte und Pflichten der Betroffenen durch. Nicht zuletzt kamen auch angepasste arbeitsmarktliche Massnahmen wie Kompetenzportfoliakurse zum Einsatz, an denen vierzig Personen teilnahmen.

Entwicklung der Meldungen im AWA-Barometer

Die Zahl der Mitarbeitenden, die von einer möglichen Massenentlassung betroffen sind, schwankt über die Zeit stark. Sie kann auf dem AWA-Barometer eingesehen werden (www.awa-barometer.sg.ch). Im ersten und dritten Quartal 2013 waren weniger als 100 Personen betroffen, im zweiten Quartal dagegen über 200. Im 1. Quartal 2014 sind es gar mehr als 300. In wie vielen Fällen es tatsächlich zu Entlassungen kommen wird, lässt sich aber noch nicht sagen.

+ THOMAS OEGERLI UND URS BAUMANN

Geplante Massentlassungen und Personalmassnahmen 2013

Betriebe	25
→ Betriebsschliessung, Konkurs, Produktionsverlagerung	10
→ Wirtschaftliche Gründe, Kostenreduktion	15
Betroffene Mitarbeitende	532
→ Auf dem RAV angemeldet	309
→ Andere Lösung gefunden (neue Stelle, Pensenreduktion, vorzeitige Pensionierung etc.)	223
Kompetenzportfoliakurse	4
→ Teilnehmende	40
Konsultationsverfahren	8
Informationsveranstaltungen der RAV in den Betrieben	6

Quelle: AWA-SG

Mobbing – in vielen Betrieben ein Problem

Dumme Sprüche, Sticheleien und persönliche Beleidigungen gehören mitunter zum Berufsalltag. Mobbing kommt in der Schweiz relativ häufig vor, zeigt die Mobbingstudie des Seco. Es wurden 3220 berufstätige Personen befragt, davon erfüllten 7,6% die gängigen Kriterien für Mobbing.

Was ist Mobbing?

Nach der klassischen Leymann'schen Definition liegt Mobbing vor, wenn folgende vier Kriterien erfüllt sind:

- 01** → Persönliche Angriffe; eine Person wird direkt von einem oder mehreren Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen angegriffen.
- 02** → Wiederholte Angriffe über einen längeren Zeitraum; feindliche Handlungen gegen das Opfer kommen mindestens einmal pro Woche über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten vor.
- 03** → Die Angriffe führen zu Krankheiten, besonders zu Stress. Das Opfer steht unter grossem Druck und leidet an psychosomatischen Krankheitssymptomen.
- 04** → Die Angriffe führen beim Opfer zu einer verzweifelten und ausweglos erscheinenden Situation. Es scheint, das Opfer könne den Kollegen und Vorgesetzten nichts recht machen.

Die Begriffe Mobbing und Konflikt sind jedoch klar zu unterscheiden. Konflikte gibt es in jedem Betrieb, wenn mehrere Menschen miteinander arbeiten. Sie sind alltäglich und nicht immer vermeidbar. Bössartige und andauernde Konflikte müssen frühzeitig erkannt und gelöst werden, sonst kann sich daraus Mobbing entwickeln. Aber es gilt auch: Nicht jeder Konflikt ist Mobbing. (Marie-France Hirigoyen)

Wer mobbt, und wer wird gemobbt?

Sowohl Opfer als auch Täter können die gleichen Personengruppen sein: Vorgesetzte, Vorgesetzte zusammen mit Kollegen, einzelne Kollegen, Untergebene oder Gruppen. Geschlecht, Alter, Zivilstand, äussere Erscheinung, Bildung oder berufliche Position spielen dabei keine Rolle.

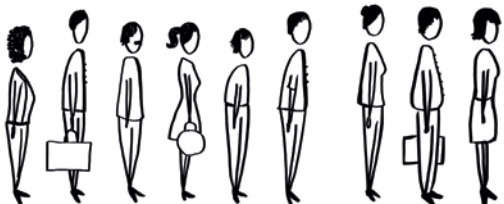
Erscheinungsformen von Mobbing

Leymann definiert über 40 Mobbinghandlungen und unterteilt diese in fünf Gruppen, je nach möglichen Auswirkungen auf die Opfer. Einige Handlungen als Beispiele aufgeführt:

- Blossstellungen, abschätzige Bemerkungen, Sticheleien
- Anschreien, lautes Schimpfen
- Ignorieren
- Kontaktverweigerung
- Abschätzige Blicke, Gesten
- Vorenthalten von Informationen
- Gerüchte verbreiten
- Telefonterror
- Drohungen
- Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen oder lässt sich nicht ansprechen.
- Man macht jemanden lächerlich
- Körperliche Misshandlung
- Sexuelle Belästigung usw.

Folgen von Mobbing

Mobbing gefährdet die Gesundheit der Betroffenen. Es können schwerwiegende, gesundheitliche Probleme entstehen, die sich auch auf die zwischenmenschlichen Beziehungen und das Arbeitsumfeld auswirken. Mobbingopfer können unter einer Vielzahl körperlicher und psychischer Erkrankungen leiden: psychosomatische Beschwerden (Kopf- und Rückenschmerzen, Verdauungsprobleme usw.), Schlafstörungen, Depressionen, Konzentrations-schwierigkeiten, chronische Müdigkeit, Verlust von Selbstvertrauen, Aggressivität und Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit. Mobbing hat auch Auswirkungen auf das gesellschaftliche Leben. Die Betroffenen isolieren sich, und ihr privates Umfeld (Familie, Partner, Freunde) leidet.



Im beruflichen Alltag äussern sich die Folgen von Mobbing in fehlender Motivation und mit Leistungsabfall, was wiederum weitere Vorwürfe nach sich zieht. Die Mobbingopfer geraten in einen Teufelskreis: zunehmende Absenzen, «innerliche» Kündigung und Arbeitsunfähigkeit. Eine Verschlechterung der Arbeitsplatzatmosphäre ist nur eine der Folgen. Grössere Personalfuktuation führt zu Know-how-Verlust. Die Kosten für das Unternehmen sind nicht zu unterschätzen (Salärzahlung während krankheitsbedingter Abwesenheit, erhöhte Weiterbildungskosten durch Neueinstellungen usw.). Durch hohe Arztkosten sind die Sozialversicherungen betroffen und indirekt die ganze Gesellschaft.

Prävention

Bei Mobbingverdacht sollte der Vorgesetzte informiert werden. Dieser muss das Problem sofort offen angehen, auf keinen Fall darf er es tabuisieren oder ignorieren.

- Mobbing zum Thema machen
- Deutlich zeigen, dass Mobbing nicht geduldet wird
- Neutrale Ansprechpartner für Mobbing bekannt geben
- Arbeitsorganisation überprüfen und eventuelle Defizite beheben
- Meinungsverschiedenheiten sofort ansprechen und klären
- Nie Gerüchte schüren
- Fortbildungen oder Workshops zum Thema initiieren etc.

Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Mobbinghandlungen einzugreifen und Abhilfe zu schaffen. Dies kann bedeuten, dass der Mobbingtäter zum Beispiel ermahnt wird. Wenn dies nichts nützt, sollte geprüft werden, ob eine Versetzung des Täters in Betracht kommt. Als letztes Mittel bleibt die Kündigung.

+ CHARLY RAGGENBASS

Unterstützung und Hilfe:

Arbeitsinspektorat des Kantons St.Gallen

arbeitsinspektorat@sg.ch

http://www.awa.sg.ch/home/dienstleistungen/Arbeitgeber_und_Gewerbe/arbeits-sicherheitundgesundheitschutz/gesundheits-am_arbeitsplatz

Zepira

www.zepira.info.ch

st.gallen@zepira.info

T 058 229 87 60

Infostelle frau+arbeit

Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden

www.frauundarbeit.ch

info@frauundarbeit.ch

T 071 626 58 48

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

www.seco.admin.ch/

Suchwort «Mobbing»

Kurz und klar

KMU aus Engelburg wickelt Auftrag in Shanghai ab

Im Rahmen der Standortförderung hat das AWA-SG die Bestrebungen verstärkt, insbesondere den KMU den Zugang zu internationalen Märkten zu erleichtern. Zu den Massnahmen gehören die enge Zusammenarbeit mit Partnern wie der Switzerland Global Enterprise (S-GE), der Aufbau des AsiaConnect-Centers der Universität St.Gallen (ACC-HSG) und eigene direkte Kontakte. Vor dem Hintergrund des absehbaren Freihandelsabkommens mit China ist dieser Markt von besonderer Bedeutung. Über offizielle Kontakte – insbesondere zu den Städten Jiaxing und Dalian –, aber auch über örtliche Partner wie Anwaltskanzleien und Beratungsgesellschaften kann die Standortförderung wertvolle Informationen und Netzwerke vermitteln.

Die Krapf AG, Metall- und Fassadenbau aus Engelburg SG, nutzte den direkten Kontakt aus diesem Netzwerk zur Vorbereitung des Markteintritts in Shanghai. Im Vordergrund standen die Beratungen über lokale Geschäftsprozesse, für Markenregistrierungen und für Geschäftspartnerabklärungen. Krapf AG realisiert nun erste Aufträge für Glasfassaden an Villen. Das patentierte Fenstersystem «air-lux» wird aufgrund seiner Stabilität und Dichtheit auch im Hochhausbau eingesetzt. Die Firma hat mit ihren Produkten den Markteintritt in Shanghai geschafft, einen Markt mit vielen Herausforderungen auch über das Fachliche hinaus.

Die rechtliche Begleitung und Absicherung bei solchen Aufträgen ist für ein KMU aus der Ostschweiz eine besondere Herausforderung – sie funktioniert aber im vorliegenden Fall bestens. Siehe auch www.acc.unisg.ch + BEAT ULRICH

Kundenorientierte Beratung bei den St.Galler RAV

Die rasche und nachhaltige Eingliederung von Stellensuchenden ist das primäre Ziel der RAV. Dies soll durch Kundensegmentierung nachweislich weiterhin verbessert werden.

Mit der 4. AVIG-Revision im Jahre 2011 wurde es möglich, von der starren Pflicht der monatlichen Beratungs- und Kontrollgespräche abzuweichen. Dadurch kann die Kadenz dieser Gespräche besser der stellensuchenden Person angepasst werden. Das AWA-SG hat dies zum Anlass genommen, das Projekt «Kundenorientierte Beratung KUBE» zu lancieren. Die Beratung soll durch Segmentierung der Stellensuchenden und kundenorientierte Wiedereingliederungsstrategien optimiert werden. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen sowie Lebens- und Arbeitssituationen der Stellensuchenden gerecht zu werden, gilt künftig folgende Kundensegmentierung:

Marktkunden – brauchen wenig Unterstützung, da sie in der Lage sind, selbstständig eine Stelle zu finden.

Beratungskunden – haben leichte Vermittlungshemmnisse und benötigen gezielte Unterstützung für einen Stellenantritt.

Betreuungskunden – verfügen über geringe Chancen im ersten Arbeitsmarkt und benötigen verstärkte Unterstützung.

Dies erlaubt, die Stellensuchenden ihren Ressourcen entsprechend zu beraten. Durch die passende Wiedereingliederungsstrategie wird diese Beratung noch bedarfsgerechter und zielführender. Mit der Umsetzung des Projekts geht das AWA-SG jedoch nicht völlig neue Wege. Es optimiert die Beratung und Vermittlung, um sich als Drehscheibe im Arbeitsmarkt zwischen Stellensuchenden und Arbeitgeber besser und gezielter positionieren zu können. Damit wird die rasche und nachhaltige Wiedereingliederung der Kundinnen und Kunden in den ersten Arbeitsmarkt weiter verbessert. Start der neuen strategischen Ausrichtung war Anfang April 2014.

+ WALTER ABDERHALDEN

St.Gallische Tourismusregionen werden attraktiver

Damit die Tourismusregionen ihr Potenzial in Zukunft stärker nutzen können, sind grosse Investitionen in die Infrastruktur nötig. Räumliche Entwicklungskonzepte zeigen die Potenziale auf, bieten Rechtssicherheit und eine beschleunigte Bewilligung für zukünftige Investitionen.

Attraktive Rahmenbedingungen für Investitionen

Die touristische Infrastruktur im Kanton St.Gallen entspricht teilweise nicht mehr den Gästebedürfnissen. Die Regierung will deshalb Tourismuskonzepte in den Destinationsräumen Heidiland, St.Gallen-Bodensee Tourismus, Toggenburg Tourismus sowie Zürichsee Tourismus entwickeln, um deren Positionierung weiter zu stärken. Im Rahmen eines räumli-



chen Gesamtkonzeptes sollen die bestehenden und zukünftigen touristischen Bauvorhaben mit den Planungsinstrumenten abgestimmt werden. Die touristischen Leistungsträger (Bergbahnen, Destinationen, Grundeigentümer, Hotels und andere) arbeiten hier mit kommunalen und kantonalen Behörden zusammen. Für Investoren bzw. Projektentwickler ist ein geplantes Bauvorhaben umso attraktiver, je klarer die rechtlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen sind. So können touristische Infrastruktur-, Übernachtungs- und Erlebnisangebote möglichst schnell und reibungslos mit einer gewissen Rechtssicherheit umgesetzt werden.

Flumserberg als Pilotprojekt

Quarten, Flums, die Alpkorporation Mols und die Flumserbergbahnen wollen, unter Federführung des AWA-SG, auf dem Teilgebiet Flumserberg ein räumliches Tourismusedwicklungskonzept erarbeiten. Durch gute Ideen und Initiativen soll Flumserberg für Gäste noch besser erlebbar gemacht werden. Das gemeinsame Arbeitsprogramm untersucht Potenziale, die das Erlebnis und die Gastlichkeit stärker ins Zentrum stellen. Ein übersichtliches Angebot soll zudem den Zugang für die Gäste erleichtern. Es werden neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit und für Investitionen aufgezeigt. Flumserberg geht aktiv auf die Suche nach Partnern, die neue Beherbergungsangebote erstellen möchten. Zwischen Investoren und Grundeigentümern sollen frühzeitig die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Projekte ausgelotet werden.

In Zukunft werden weitere Tourismusedwicklungskonzepte im Heidiland und in anderen Destinationen initiiert und umgesetzt. **+ OLIVER GRÖBLE**



Schlusspunkt

Mehrwert für Unternehmen schaffen

Am 1. Juli sind es zwei Jahre her, dass das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA-SG) seinen Betrieb aufgenommen hatte. Früher wurden dessen Aufgaben durch die beiden getrennten Ämter für Arbeit und für Wirtschaft erfüllt. Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, dass gegen innen und aussen Synergien gewonnen wurden. Dank seiner vielfältigen Aufgaben in den Bereichen Arbeitsmarkt, Standortförderung, Arbeitsbedingungen und Integration von Stellensuchenden ist das AWA-SG zum kompetenten Partner für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Öffentlichkeit und Verwaltung geworden.

Das AWA-SG arbeitet mit dem Qualitätsmanagement-Modell «EFQM» und hat sich damit die ständige Verbesserung auf die Fahne geschrieben. Um für Arbeitgeber und Unternehmer noch weiteren Mehrwert zu schaffen, werden alle Prozesse analysiert und auf die Bedürfnisse der Kunden angepasst. Wir versprechen uns von diesem Projekt schlankere Abläufe. Was das bringt? Unter anderem dies: Die Kontakte der RAV, der Standortförderung und der anderen Abteilungen zu Arbeitgebern und Unternehmen werden besser koordiniert. So können Synergien geschaffen und die Kundenanliegen noch zielgerichteter bearbeitet werden. Wir berichten in einer der nächsten Ausgaben gerne über die konkreten Ergebnisse.

PHILIPP MOSER, *Hauptabteilungsleiter Zentrale Dienste*

News

Regierung definiert wirtschaftspolitische Massnahmen

Der Aktionsplan «Wirtschaftsstandort 2025» hat zum Ziel, den Kanton St.Gallen weiterhin als attraktiven Unternehmensstandort zu positionieren. Die Regierung baut auf

Der Plan beinhaltet 36 Massnahmen in den Bereichen Steuern und Abgaben, Arbeitsmarkt, Innovation und Forschung, Internationalisierung, Sozialpartnerschaft und Arbeitsbedingungen, Tourismus sowie Raumplanung und Verkehrsanbindung.

Wirtschaftsstandort 2025 steht unter www.sg.ch/home/wirtschaft_arbeit zum Download bereit.



die vorhandenen regionalen Stärken wie Wertschöpfung und Zukunftsorientiertheit. Eine gesunde Wirtschaft trägt dazu bei, den Staatshaushalt im Gleichgewicht zu halten, und ist Basis für eine erfolgreiche Standortentwicklung. Dabei soll keine Wettbewerbsverzerrung stattfinden. Einzelbetriebliche Förderungen bleiben die Ausnahme – hauptsächlich finden Investitionen in wirtschaftliche Rahmenbedingungen statt. Zudem wird die grenzüberschreitende Zusammenarbeit intensiviert. Nicht zuletzt sollen alle Massnahmen wirtschaftsethisch verantwortungsvolles Handeln unterstützen.

AWA-Barometer: Gesamteinschätzung

Das AWA-Barometer zeigt in eine verhalten positive Richtung. Weiterhin herrscht eine grosse Nachfrage nach Arbeitskräften, und auch die gewerblichen und industriellen Baugesuche haben zugenommen. Auf der anderen Seite wurde bei den Firmenansiedlungen ein gewisser Plafond erreicht. Die Stellensuchendenzahlen sind letztes Jahr ganz leicht angestiegen, die weiteren Aussichten sind aber stabil.

