

Wir waren schon immer nahe bei unseren Kunden

Wo steht der Kanton St.Gallen sieben Wochen vor dem Start zur STMP? AWA-Amtsleiter Peter Kuratli und Walter Abderhalden, Hauptabteilungsleiter Arbeitslosenversicherung, nehmen im Gespräch mit w+a Stellung.



Peter Kuratli, haben Sie je damit gerechnet, dass die öffentliche Stellenvermittlung die Speerspitze bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative werden könnte?

PETER KURATLI

Nein, an diesen Gedanken musste auch ich mich zuerst gewöhnen. Heute sehe ich die STMP aber primär als Chance für uns.

Erklären Sie.

PETER KURATLI

Dank der STMP kommen wir mit Arbeitgebern in Kontakt, die bisher noch nicht mit uns zusammengearbeitet haben. Wir gewinnen also neue Kunden. Und natürlich profitieren auch die auf den RAV gemeldeten Stellensuchenden, da sie einen Vorsprung erhalten.

Walter Abderhalden, wie war Ihre erste Reaktion?

WALTER ABDERHALDEN

Anfangs hat mich das forsche Tempo überrascht. Viele Fragen mussten in den vergangenen Monaten geklärt werden. Unter anderem jene nach den Sanktionen gegen Unternehmen, die sich nicht an die neuen Regeln halten.

Inwiefern betreffen diese das AWA?

WALTER ABDERHALDEN

Bis anhin sind wir im täglichen Austausch mit den Arbeitgebern ausschliesslich als wichtiger Partner in Erscheinung getreten. Anfänglich sah es so aus, dass die RAV neu auch die Rolle einer Sanktionsbehörde übernehmen müssten. Wir sind froh, dass sich hier in der Zwischenzeit eine bessere Lösung abzeichnet.

PETER KURATLI

Uns ist es ein Anliegen, dass die RAV weiterhin als Dienstleister und nicht als Kontrollbehörde wahrgenommen werden. St.Gallen wird die Kontrolle der Einhaltung der STMP wohl im Bereich der Arbeitsbedingungen ansiedeln.

Wie sehen Sie den Kanton St.Gallen für die Umsetzung der STMP aufgestellt?

PETER KURATLI

Dank enger Kontakte und einem guten Arbeitgeberservice bringen wir gute Voraussetzungen mit. Wir waren schon immer nahe an unseren Kunden.

Und wo lauern die Gefahren?

PETER KURATLI

Wir müssen den Mut haben, auch einmal keine Vorschläge zu unterbreiten, wenn wir keine passenden Dossiers haben. Es gilt, Leerläufe um jeden Preis zu verhindern. Wir als AWA wollen unseren hart erarbeiteten guten Ruf verteidigen.

Wie haben sich die RAV im Kanton St.Gallen auf die neue Aufgabe vorbereitet?

WALTER ABDERHALDEN

In den letzten Wochen wurde viel am Finetuning gearbeitet. An unseren bestehenden regionalen Strukturen brauchten wir nichts zu ändern. Auf kantonaler Stufe haben wir eine Projektgruppe gebildet, welche die Umsetzung

vorbereiten und auch als übergeordnete Anlaufstelle für RAV und Arbeitgeber fungieren wird. Erste Anlaufstelle für Arbeitgeber wird jedoch das zuständige RAV sein.

Welche Berufsarten sind überhaupt von der STMP betroffen?

PETER KURATLI

Das Seco publiziert regelmässig eine Liste mit den betroffenen Berufsgruppen. Unter die STMP fallen etwa das Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie der Gastrobereich. Da die STMP in einem ersten Schritt bei einem Schwellenwert von 8 Prozent ansetzt, werden nicht allzu viele Berufsarten tangiert. Ich rechne mit rund 20. Nach der Absenkung der Schwelle auf eine Arbeitslosenquote von 5 Prozent wird die Zahl bedeutend höher sein.

Wie werden die Arbeitgeber im Kanton St.Gallen informiert?

PETER KURATLI

Das Seco, der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Kantone führen im Vorfeld der Einführung der STMP eine breit angelegte Informationskampagne durch. Mit «arbeit.swiss» steht seit Anfang 2018 eine zentrale Job-Plattform zur Verfügung, auf der laufend neue Informationen zur Stellenmeldepflicht aufgeschaltet werden. Im Kanton St.Gallen führen wir auf Wunsch auch Informationsveranstaltungen bei den regionalen Arbeitgeberverbänden durch.

WALTER ABDERHALDEN

Auch auf den RAV respektive über deren Arbeitgeberservice wird aktiv über die STMP informiert. Diese Angebote stehen auch den Gemeinden zur Verfügung, welche wiederum als Multiplikatoren dienen können.

Wo müssen die Arbeitgeber die offenen Stellen melden?

WALTER ABDERHALDEN

Die Meldung erfolgt in jedem Fall auf dem zuständigen RAV in jener Region, in der die Stelle zu vergeben ist. Dies gilt auch für die Arbeitsvermittler und die Arbeitsverleiher.

Worauf sollten Arbeitgeber achten?

WALTER ABDERHALDEN

Wenn die RAV wissen, wonach die Arbeitgeber suchen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass geeignete Kandidaten vorgeschlagen werden können. Grundsätzlich gilt: Je detaillierter das gemeldete Stellenprofil, desto passender die Vorschläge.

Wie unterstützt der Kanton St.Gallen die Unternehmen?

PETER KURATLI

Über die Onlineplattform «arbeit.swiss» werden wir den Arbeitgebern ein übersichtliches und praxisorientiertes Instrument an die Hand geben können, damit diese die offenen Stellen möglichst unbürokratisch erfassen können.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, wenn Arbeitgeber ihr Unternehmen nahe den Kantonsgrenzen haben?

PETER KURATLI

Im Rahmen der STMP gelten sehr kurze Fristen. Daher liegt es auf der Hand, dass in einem ersten Schritt schwerpunktmässig Stellensuchende für die gemeldeten Jobs gesucht werden, die innerhalb der entsprechenden RAV-Region wohnen. Gibt es keine passenden Kandidaten, öffnen wir den geografischen Fächer.

WALTER ABDERHALDEN

Die RAV in anderen Regionen und Kantonen haben Zugriff auf die relevanten Informationen. Zudem bestehen bereits heute Kontakte.

Unterstehen die privaten Stellenvermittler und –verleiher ebenfalls der Stellenmeldepflicht?

WALTER ABDERHALDEN

Wenn private Dritte für Arbeitgeber nach neuen Mitarbeitern suchen oder einen Arbeiter verleihen, gelten für sie im Rahmen der STMP die gleichen Regeln wie für die Unternehmen, welche direkt Personal rekrutieren. Es spielt keine Rolle, ob ein Betrieb mehrere externe Dienstleister für die Besetzung einer offenen Stelle engagiert. Jeder einzelne muss die Stelle beim RAV melden.



Wie kontrolliert St.Gallen die Einhaltung der Pflicht und welche Sanktionen drohen dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung?

PETER KURATLI

Die Strafbestimmungen der STMP sehen sehr empfindliche Strafen vor für Unternehmen, die sich nicht an die Meldepflicht halten. Diese reichen im Fall von vorsätzlichem Handeln bis zu 40'000 Franken. Grundsätzlich werden wir bei der Kontrolle eine risikobasierte Strategie anwenden. Das heisst, dass wir unsere Ressourcen dort einsetzen werden, wo es Anzeichen für Verstösse gibt.

+ ADRIAN SCHUMACHER
Stabsmitarbeiter Support