

# Arbeitswelt Aargau



04 Home Office: Bietet Flexibilität und braucht Selbstmotivation

14 Round Table Projekt – erfolgreich dank Familienfreundlichkeit

16 Zwei bewilligungsfreie Verkaufssonntage im Advent

## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
24. Jahrgang

### Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
des Kantons Aargau  
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau  
www.ag.ch/awa  
Vorsteher: Thomas Buchmann

### Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender  
Öffentlichkeitsarbeit AWA  
(Stabsstelle Recht und Informatik/Logistik)  
und David Reichart (Amtsleitung)

### Produktion

Maria-Monika Ender (maria-monika.ender@ag.ch)  
Tel. 062 835 17 05

### Redaktionskommission

Maria Giustra (Amtsstelle ALV),  
René Isenschmid (RAV Rheinfelden),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),  
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Urs Schmid (mobiles RAV),  
Roman Wanner (Amtsstelle ALV),  
René Züttel (Bereich LAM)

### Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Tel. 062 835 16 80, awa@ag.ch

Auflage: 2'300 Exemplare  
Erscheint vierteljährlich.  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

### Titelbild

Das Titelbild zeigt Janine Wassmer mit ihren Kindern Ramona (links) und Chiara (rechts). Roman Wanner hat das Foto aufgenommen.

### Bildnachweise

Seite 4: istockphoto; Seite 7: istockphoto; Seite 8: Roman Wanner, AWA; Seite 10: istockphoto; Seite 12: Hinden AG; Seite 14: Alexandra H./pixelio.de

## Editorial



Während ich dies schreibe, sitze ich zuhause auf dem Gartensitzplatz und genieße das einigermaßen gute Sommerwetter. Zuhause arbeiten ist für mich häufig die einzige Gelegenheit, konzentriert und ohne grosse Störungen an einem Text schreiben zu können; «Work at home» ist damit in meinem Fall sozusagen eine Notwendigkeit, um gewisse Aufgaben erledigen zu können.

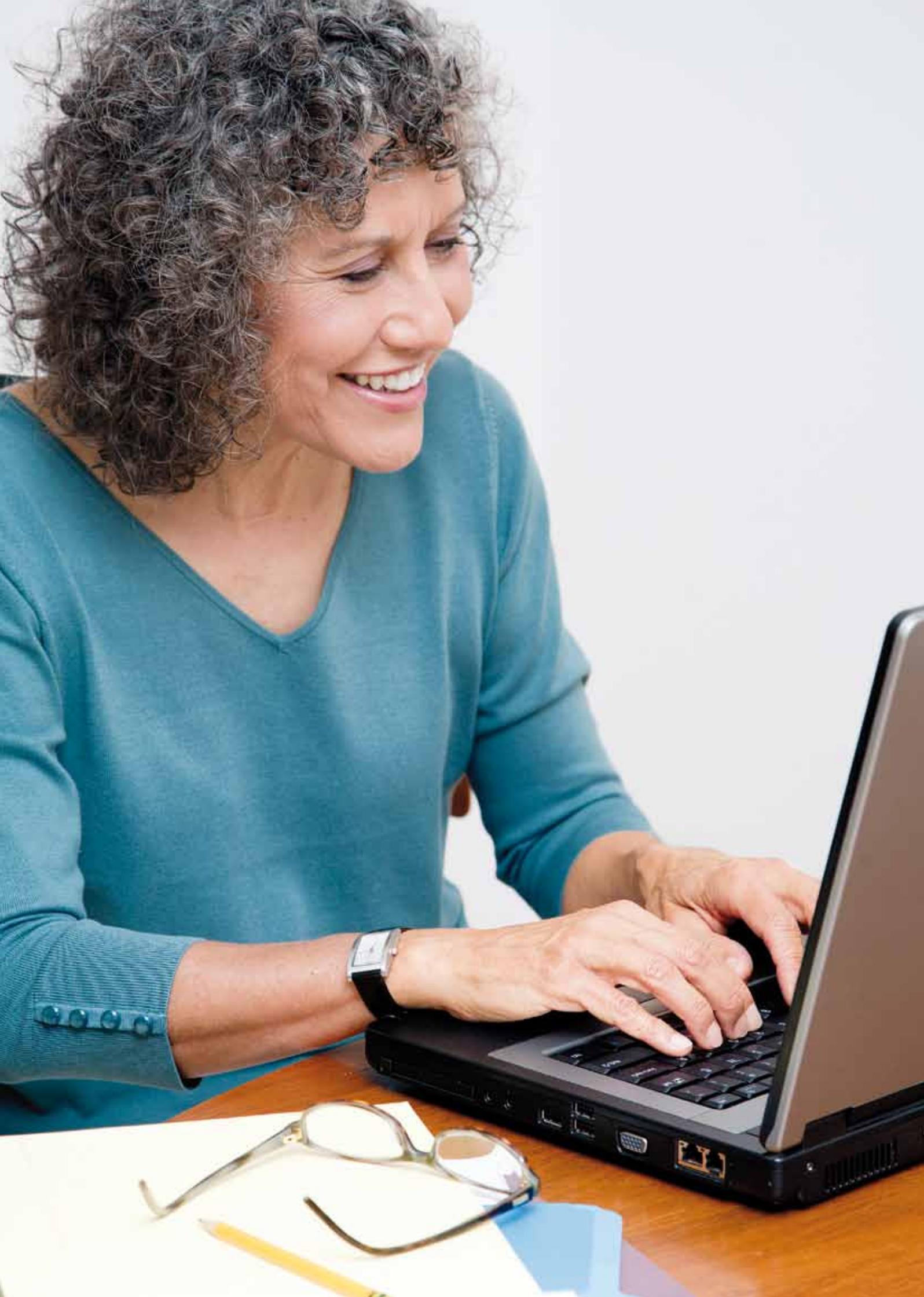
Das Bedürfnis, einen Teil der Aufgaben zu Hause statt am Arbeitsplatz zu erledigen, hat unterschiedlichste individuelle Hintergründe. Die Entwicklung der technischen Möglichkeiten in den letzten Jahren erlaubt heute das elektronische Büro ohne grossen Aufwand nach Hause zu verlegen und gibt damit neue Freiräume. Dabei geht es wie so häufig nicht um ein Entweder-oder, sondern darum, diese Möglichkeiten und Freiräume zu erkunden und dann im Rahmen des eigenen beruflichen Umfeldes zu nutzen. «Work at Home» gibt Arbeitnehmenden und -gebenden mehr Optionen in der Gestaltung der Arbeitsbeziehung und erlaubt die Beschäftigung von Personen, welche sonst eventuell gar nicht mehr arbeiten würden.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten mehr zu den Möglichkeiten aber auch Grenzen dieser sich langsam etablierenden Arbeitsform.

Ich wünsche eine anregende Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA



Professor Dr. Hartmut Schulze sieht im Home Office grosses Potenzial

## «Ein bis zwei Tage Home Office sind ideal»

Professor Dr. Hartmut Schulze, Arbeitspsychologe an der Hochschule für angewandte Psychologie FHNW, forscht zum Thema mobile Arbeit und Home Office. Er spricht im Interview über die Vorteile, aber auch über die Tücken dieser Arbeitsform.

### Arbeitswelt Aargau: Hartmut Schulze, was sind die grössten Vorzüge von Home Office?

Professor Dr. Schulze: Die grössten Pluspunkte für die Arbeitnehmenden sind der Wegfall der Reisezeit und das flexible, selbstbestimmte und ungestörte Arbeiten. Nicht nur die Zeit spielt beim Wegfallen der Reise eine Rolle, sondern auch die Tatsache, dass man sich nicht erst gross in Schale werfen muss, sondern grad nach dem Frühstück mit der Arbeit loslegen kann.

### Was sind die Vorteile aus Sicht der Firmen?

Da lohnt sich Home Office auf jeden Fall. Mit zunehmender Arbeitszeit zu Hause nimmt die Produktivität der Mitarbeitenden zu. Optimal sind etwa zwei Tage Home Office pro Woche. Studien zeigen aber, dass man nach zweieinhalb Tagen zu Hause wieder ins Büro zurück sollte. Dann nimmt die Produktivität ab, weil die Mitarbeitenden sich sozial isoliert fühlen.

### Welche Tätigkeiten eignen sich für Home Office?

Vor allem Wissensarbeit, also anspruchsvolle und Zeit brauchende Tätigkeiten. Da können Mitarbeitende optimal Ideen entwickeln oder Berichte schreiben, ohne dass sie jemand dabei unterbricht. Wenn jemand hingegen viel Kundenkontakt und viele Termine hat, dann ist Home Office sicher weniger geeignet.

### Welches sind die grössten Nachteile vom Arbeiten zuhause?

Unsere Studien zeigen, dass als grösster Nachteil der fehlende Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen gesehen wird. Erst an zweiter Stelle folgt der geringere Austausch mit den Vorgesetzten. Viele befürchten auch einen Karriereknick, wenn sie regelmässig Home Office machen. Hier spielt die Vorbildfunktion der Vorgesetzten eine wichtige Rolle. Gibt es Home Office auf der Chefebene, so werden auch die Mitarbeitenden vermehrt zu Hause arbeiten.



Professor Dr. Hartmut Schulze: «Home Office wird als Refugium für ungestörtes und selbstbestimmtes Arbeiten wertgeschätzt.»

### Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz arbeiten einen Teil ihrer Arbeitszeit zuhause?

Es gibt kaum genaue Zahlen dazu. Eine Studie vom letzten Jahr ermittelte 450'000 Mitarbeitende, für die Home Office prinzipiell geeignet wäre. Mittlerweile arbeitet ca. die Hälfte aller Beschäftigten in der Schweiz in einem Büro. Das heisst, für jeden zweiten Beschäftigten wäre Home Office eine Option.

### Wie viel Zeit arbeiten Mitarbeitende durchschnittlich von zu Hause aus?

Die wenigsten arbeiten mehr als einen Tag daheim. Noch überwiegen diejenigen, die in Randzeiten zu Hause arbeiten oder am Montag oder Freitag.

### Sie haben in Ihren Studien herausgefunden, dass mehr Männer von zuhause aus arbeiten als Frauen. Wie erklären Sie sich das?

Viele Männer arbeiten Vollzeit, Frauen oft Teilzeit. Für die Männer in Vollzeit ist es toll, einen Tag pro Woche zu Hause zu arbeiten, wenn die Familie abwesend ist. Trotzdem können sie mehr Zeit mit der Familie verbringen, da sie eben weniger Reisezeit haben und

familiäre und häusliche Angelegenheiten einfacher regeln können. Frauen mit Kindern schätzen es, zum Arbeiten ins Büro gehen zu können, um auch mal raus zu kommen. Jene, die versuchen, gleichzeitig Kinder zu betreuen und zu arbeiten, haben oft das Gefühl, beidem nicht gerecht werden zu können. Das funktioniert also eher nicht.

### **Sind alle Mitarbeitenden geeignet, um zuhause zu arbeiten?**

Man muss sich schon selbst motivieren und organisieren können. Home Office kann wie eine Belohnung wirken. Es ist erholsam, in Ruhe arbeiten zu können, ohne gestört zu werden. Eine europaweite Studie hat gezeigt, dass sich zirka 35 Prozent aller Beschäftigten häufig gestresst fühlen und unter Zeitdruck leiden. Die Gefahr eines Burnouts ist unter diesen Bedingungen gross. Gerade in Grossraumbüros werden die Angestellten von ihren Kollegen und Vorgesetzten immer wieder unterbrochen. Deshalb sollten Arbeitgeber nicht den Fehler machen, dieselbe Erreichbarkeit zuhause zu erwarten wie im Geschäft. Dann verpufft der Erholungs- und Regenerationseffekt. Denn das Positive am Home Office ist, dass man sich einer Aufgabe einmal in Ruhe widmen kann. Die Führungskräfte müssen mithelfen, damit Home Office funktioniert.

### **Heute kann ein Arbeitnehmer auch im Park oder am Strand arbeiten. Besteht nicht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen?**

Ja, das ist so. Die klassische Definition von Arbeiten im Home Office ist: Man wechselt zwischen der eigenen Wohnung und dem Büro im Betrieb. Nun gibt es aber immer mehr Mitarbeitende, die zuhause, unterwegs und im Betrieb arbeiten. Zwischendurch besuchen sie Kunden. Viele von ihnen checken auch am Abend nochmals ihre Mails oder schon vor dem Frühstück. Jeder muss für sich herausfinden, was ihm oder ihr gut tut. Bei der mobilen Arbeit braucht es eine hohe Selbststeuerungskompetenz. Und es ist notwendig, einfach auch mal ganz abzuschalten. Arbeiten ist wichtig, Leben auch.

### **Wie steht es um den Datenschutz? Meine Unterlagen liegen vielleicht zuhause herum, frei zugänglich für den Ehemann oder die Kinder.**

Das müssen Vorgesetzte und Mitarbeitende besprechen und gemeinsam regeln. Manche ordnen jedem Dokument eine Sicherheitsstufe zu. Jene Papiere mit

einer hohen Sicherheitsstufe dürfen nicht nach Hause genommen oder zuhause ausgedruckt werden.

### **Was sind Ihre Ratschläge an Firmen, die Home Office neu einführen wollen?**

Home Office sollte nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen eingeführt werden, etwa um Büroflächen zu sparen. Ganz wichtig ist, Home Office strategisch als weitere Arbeitsform zu planen. Die Führungskräfte müssen überlegen, wer das Potenzial dazu hat. Diese Personen sollte man möglichst gut auf das Home Office vorbereiten. Man braucht dazu Spielregeln. Die Firma kann eine Schulung anbieten. Unternehmen sollten auf keinen Fall zu blauäugig an das Thema rangehen. Sie sollten den Arbeitnehmer auch bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes zu Hause unterstützen.

## «Home Office macht einen Arbeitgeber attraktiver.»

### **Wie schätzen Sie das Potenzial für Home Office ein?**

Home Office hat auf jeden Fall ein grosses Potenzial für Mitarbeitende und Organisationen. Es ist auch eine Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber und macht einen Arbeitgeber attraktiver. Und wenn man an die Umwelt denkt, gibt es auch positive Effekte, da Arbeitnehmende, die Home Office machen, das Auto und den öffentlichen Verkehr gerade zu den Stosszeiten weniger beanspruchen. Wenn man zwei Tage pro Woche zu Hause bleibt, kann man einiges an Ressourcen einsparen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Zur Person

Professor Dr. Hartmut Schulze ist Leiter des Instituts für Kooperationsforschung und -entwicklung an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten und lehrt und forscht an der Hochschule für Angewandte Psychologie. Im Moment führt der Arbeits- und Organisationspsychologe mit seinem Team die Begleitstudie zum «Home Office Day 2012» durch.

Welche Faktoren beim Home Office zu berücksichtigen sind

## Checkliste für Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber muss einschätzen können, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin fürs Arbeiten zu Hause geeignet ist. Die zusammengefasste Checkliste «Telearbeit» des Kantons Aargau kann bei der Entscheidung pro oder contra Home Office helfen.



Zuhause arbeiten hat einige Vorteile: Zum Beispiel muss man sich nicht in Schale werfen.

### Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter

- plant und organisiert die Arbeit systematisch.
- führt die Aufgaben selbstständig aus.
- ist vertraut mit dem Betrieb und den Abläufen.
- kann Prioritäten setzen und sich selbst motivieren.
- erledigt Aufgaben termingerecht.
- arbeitet gewissenhaft und verantwortungsvoll.
- beschafft sich Informationen eigenständig.

### Die Aufgabe

- ist geeignet, um zu Hause erledigt zu werden.
- erfordert keinen permanenten Direktkontakt zu Mitarbeitenden oder Kunden.
- kann in der üblichen Zeit erledigt werden.

### Arbeitsplatz

- Ein geeigneter Arbeitsplatz zuhause ist vorhanden.
- Das private Umfeld erlaubt konzentriertes Arbeiten.
- Die Arbeitsergebnisse sind gut messbar.

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Balance zwischen Arbeit und Erholung im Griff.

### Kommunikation

- Arbeitgebende und Arbeitnehmende informieren sich gegenseitig.
- Schwierigkeiten sollte man früh genug ansprechen und Lösungen suchen.

### Führung

- Die Führungsperson schätzt das zeitweise Arbeiten zuhause.
- Sie nimmt den damit verbundenen Planungs- und Koordinationsaufwand wahr.
- Sie setzt messbare Ziele und überprüft diese.
- Der technische und organisatorische Aufwand ist verhältnismässig.
- Das Team unterstützt diejenigen Mitarbeitenden, die von zuhause aus arbeiten.

Home Office im Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau

## Kochinsel, Kontaktmangel und Kinderlachen

Dass das Arbeitsmodell «Home Office» erfolgreich funktionieren kann, zeigen die Beispiele von Janine Wassmer, Projektmitarbeiterin beim mobilen RAV, und Karin Gütiger, Fachspezialistin bei der Einsprachestelle.



Schätzen ihren Arbeitsplatz zu Hause: Janine Wassmer (links) und Karin Gütiger.

Ein Laptop auf einer Kochinsel? – Nichts Besonderes, blickt man in einen Prospekt eines Küchenherstellers. Ein herkömmlicher Arbeitsort eines Kantonsmitarbeitenden sieht jedoch anders aus. Nicht so im Fall von Janine Wassmer. Die Projektmitarbeiterin des mobilen RAV arbeitet 20 Prozent ihres Pensums zu Hause.

Zur Telearbeit ist Janine Wassmer gekommen, weil sich ihre Bedürfnisse geändert hatten. Einerseits war ihr Aufgabengebiet immer breiter geworden, andererseits wollte sie nach der zweiten Mutterschaftspause nur noch einen Tag ausser Haus arbeiten. Der Vorschlag zum Home Office sei aber von ihrem Chef gekommen. «Ich war zu Beginn gar nicht Fan davon», erklärt die 38-Jährige. «Da mir mein Arbeitgeber aber immer entgegengekommen ist, habe ich zugesagt.» Vor allem die telefonische Erreichbarkeit, die für ihre Tätigkeit notwendig

sei, habe im Vorfeld bei ihr für gemischte Gefühle gesorgt. Denn obwohl sie neben dem fixen Tag im Büro zusätzlich nur 20 Prozent von zu Hause aus arbeite, müsse sie über die ganze Woche verteilt immer wieder Anrufe beantworten. «Ich nehme mir dann aber die Freiheit, auch einmal das Telefon klingeln zu lassen und später zurückzurufen. Wenn die Kinder zu laut sind, habe ich sowieso keine andere Wahl», schmunzelt die zweifache Mutter.

Dieses ständige Immer-präsent-und-erreichbar-sein-Müssen führe aber dazu, dass sie ihren Kopf nie komplett abschalten könne. Janine Wassmer sagt: «Ich habe dadurch keinen klar abgegrenzten Feierabend. Neben meinem Laptop liegt deshalb auch immer ein Block, wo ich Wichtiges sofort aufschreiben kann, damit ich es nicht noch lange mit mir herumtragen muss.» Nachdem sie am Morgen zwischen 5 und 7 Uhr das Administrative erledigt

und während des Tages Telefonate führt, arbeitet sie ab und zu auch noch am Abend, wenn die Kinder im Bett sind. «Ja, es sind manchmal lange Tage. Aber ich genieße die Freiheit, alles selber organisieren zu können», resümiert die Projektverantwortliche sichtlich zufrieden.

Ganz anders hat sich Karin Gütiger in ihrem Home Office organisiert. Die 38-Jährige ist für die Einsprachestelle tätig. Sie arbeitet zwar auch früh am Morgen zwischen 6 und 8.30 Uhr, passt dann aber die restlichen rund zwei Stunden pro Morgen den Schlafphasen ihres bald eineinhalbjährigen Sohnes an. Da sie beim Schreiben der Einsprache-Entscheidungen kaum Telefonanrufe tätigen muss, kann sie so ihre 30 Prozent Telearbeit gleichmässig auf drei Morgen verteilen. «Dies gibt mir die Möglichkeit, einfach nach 11.30 Uhr die Türe zum Büro zu schliessen und meine freie Zeit mit meinem Sohn zu geniessen», sagt Karin Gütiger.

Anstrengend sei die Arbeit von zu Hause aus zwar schon, da es keine richtige Pause und keine Zerstreuung gebe, bestätigt die Juristin, aber: «Ich fühle mich trotzdem freier, da ich besser planen kann.» Wie auch Janine Wassmer ist sie dankbar, dass der Arbeitgeber ihr dies ermöglicht. Karin Gütiger: «Ich bin froh, dass ich trotz Kind meinen Job nicht aufgeben musste.»

## Zu den Personen

Janine Wassmer ist seit 2003 im AWA, seit 2004 im mobilen RAV. Die Mutter von Chiara (5) und Ramona (3) arbeitet seit zwei Jahren 20 Prozent ihres 40 Prozent-Pensums zu Hause. Sie ist zuständig für Kostenträger-Prüfungen bei arbeitsmarktlichen Massnahmen von Stellensuchenden ohne Anspruch auf Arbeitslosentaggelder.

Karin Gütiger ist seit 2010 im AWA. Als Juristin prüft sie Einsprachen von Versicherten, die sanktioniert wurden oder deren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung abgelehnt wurde. Nachdem ihr Sohn Aaron (2011) zur Welt kam, begann sie 2012 wieder mit einem 50-Prozent-Pensum, 30 Prozent arbeitet sie zu Hause.

Dass sie von zu Hause gut arbeiten kann, wusste sie schon vor dem Home-Office-Start. In den letzten zehn Jahren holte sie die Matura nach und schloss das Studium in Rechtswissenschaften ab, wobei sie immer nebenbei arbeitete. «Ich wusste nur nicht, wie es ist, zu Hause zu arbeiten und gleichzeitig für ein Kleinkind da zu sein», erklärt Karin Gütiger. Mittlerweile habe sie festgestellt, dass ihr Sohn schon merke, dass sie am Morgen viel angespannter sei und erst am Nachmittag flexibler auf seine Bedürfnisse eingehen könne.

An die tägliche Herausforderung zu Hause zu arbeiten musste sich Janine Wassmer hingegen erst gewöhnen. «Am Anfang, als ich in dieser Doppelfunktion als Mutter und Angestellte noch nicht so gut organisiert war, hat mir das ständige Erreichbar-sein-Müssen Mühe gemacht», sagt die erfahrene Berufsfrau. Ihre Vorgesetzten hätten aber immer nachgefragt, wie es ihr gehe, und ihr das nötige Vertrauen geschenkt. Auch die Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen oder von externen Stellen seien positiv. Wenn diese am Telefon mal im Hintergrund Kindergeschrei hören würden, spüre sie nie Unverständnis. Janine Wassmer: «Im Gegenteil: Gewisse Leute entschuldigen sich sogar für den Anruf und die Störung.» Lustig seien auch telefonische Einstiegsfragen wie «Besch grad am Jäte?», die sie sich vereinzelt anhören müsse.

Ihre Familie findet es lässig und cool, dass sie so viel Zeit zu Hause ist. «So habe ich mehr Zeit für meine Kinder, die natürlich auch davon profitieren.» Einzig der persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen fehle ihr. «Ich bin ein extremer Kontaktmensch. Sobald meine Mädchen im Kindergarten respektive in der Schule sind, möchte ich deshalb wieder ins Büro zurück», erklärt Janine Wassmer.

Auch Karin Gütiger vermisst bei ihrer Telearbeit am meisten den Austausch mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen: «Es ist zwar schön, wenn ich konzentriert arbeiten kann und mich niemand stört. Aber mir fehlen die wichtigen Diskussionen zwischen Tür und Angel.» Sobald es wieder möglich und ihr Sohn älter sei, möchte auch sie wieder zurück ins Büro. Denn: «Das Büro ist das Leben, das ich vorher hatte. Ein Leben als Frau, und nicht nur als Mutter.»

Konzept gegen die Langzeitarbeitslosigkeit älterer Stellensuchenden

## 50+ in den Arbeitsmarkt integrieren

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit will die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer reduzieren.



Unternehmen mit einem hohen Anteil an älteren Beschäftigten sind produktiver als jene mit jüngerer Belegschaft.

«Es ist heute einfacher ein Atom zu zertrümmern als ein Vorurteil», meinte einst Albert Einstein. Vorurteile gegen ältere Mitarbeitende insbesondere auch gegen über 50-jährige Stellensuchende halten sich hartnäckig. Häufig ist das Altersbild geprägt von Abbau und Mangel. Die weit verbreitete Meinung, ältere Mitarbeitende seien weniger leistungsfähig als jüngere, widerlegt der anfangs 2012 publizierte Fortschrittsreport «Altersgerechte Arbeitswelt» der Deutschen Bundesregierung eindrücklich. Die Forscher Christian Göbel und Thomas Zwick haben herausgefunden, dass die Produktivität eines Betriebes steigt, wenn der Anteil der älteren Beschäftigten wächst, und dies unabhängig von der Branche. So erhöht sich beispielsweise die Produktivität eines Betriebes um gut 0,5 Prozent, wenn der Anteil der 45- bis 49-Jährigen an der Gesamtbelegschaft um einen Prozentpunkt steigt. Ihrer Studie liegt eine umfassende Stichprobe von sieben Millionen Beschäftigten in 8'500 deutschen Betrieben aus allen Branchen zugrunde.

### Ältere sind länger arbeitslos als Jüngere

Ältere Arbeitnehmende werden zwar seltener arbeitslos als jüngere. Werden sie jedoch arbeitslos, dann ist ihr Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, sehr hoch.

Betrachtet man die Langzeitarbeitslosen als Gruppe, so ist jeder Vierte älter als 50 Jahre. Im Aargau liegt die Zahl der über 50-jährigen Stellensuchenden im Vergleich zu anderen Kantonen über dem Durchschnitt. Deshalb wurde das Konzept 50+ erstellt.

### 2-tägiges Assessment für Stellensuchende über 50

Das Konzept 50+ orientiert sich an den Ressourcen der Älteren. Folgende Frage stand im Mittelpunkt: Welche Faktoren führen bei Menschen über 50 Jahren zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt? Die Arbeitsgruppe des Amtes für Wirtschaft und Arbeit hat mehrere Massnahmen definiert, wie man ältere Stellensuchende unterstützen kann. Eine davon ist ein zweitägiges Assessment für Stellensuchende über 50, welches im Mai dieses Jahres eingeführt wurde. Dabei wird die Employability, also die Arbeitsmarktfähigkeit, der älteren Stellensuchenden ermittelt. Dank ausführlichen Testverfahren kann eine Beurteilung der Karrieresituation vorgenommen werden. Dabei kann man herausfinden, ob die Wünsche der Stellensuchenden einem wirklichen Bedürfnis des Markts entsprechen oder wie hoch die Flexibilität der Betroffenen ist. Anhand dieser Erkenntnisse können die Personalberatenden die älteren Stellensuchenden gezielter unterstützen.

Das Konzept des AWA setzt auch auf anderen Ebenen an. Die AWA-Leitung wird ein an der aktuellen Forschung orientiertes Kompetenzmodell des Alterns vertreten. Arbeitgeberberaterinnen und -Berater der RAV sensibilisieren in Gesprächen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf das Thema. In einem Argumentarium werden sie die Vorteile von älteren Mitarbeitenden hervorheben und veraltete Vorurteile widerlegen. Das sind wichtige Massnahmen, denn: «In Zukunft wird die Qualität der Betriebe daran gemessen, wie sie mit älteren Mitarbeitenden umgehen», ist der Gerontologe Urs Kalbermatten von der Berner Fachhochschule überzeugt.

Urs Schmid, Projektleiter mobiles RAV

Aus der Erwerbslosigkeit in die Selbstständigkeit

## Jungunternehmen erhalten Nachbetreuung

Stellensuchende, die sich mit Hilfe der Arbeitslosenversicherung selbstständig machen, erhalten neu einen Beratungs-Gutschein. Bei Problemen bekommen die Jungunternehmerinnen und -unternehmer professionelle Hilfe.



Eine Jungunternehmerin erhält vom Unternehmensberater Unterstützung.

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt erwerbslose Menschen, die den Schritt in die Selbstständigkeit anstreben. Während maximal 90 Tagen können die angehenden Neuunternehmerinnen und -unternehmer ihre Selbstständigkeit planen und vorbereiten. Sie erhalten während dieser Zeit ihre normalen Taggelder und sind sowohl von den Kontrollpflichten als auch von der Pflicht zur Stellensuche befreit.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau bietet ein umfassendes Programm für Stellenlose, welche sich selbstständig machen wollen. Dieses beinhaltet Beratungsgespräche durch eine Fachstelle sowie die Durchführung von Existenzgründungskursen. Nach der Vorbereitungszeit von maximal 90 Taggeldern werden die Stellensuchenden in die Selbstständigkeit entlassen. Eine eigentliche Nachbetreuung fand bisher nicht statt. Im Laufe der Jahre hat sich gezeigt, dass gerade zu Beginn

der Selbstständigkeit Probleme auftauchen und die «Jungunternehmer» eine Anlaufstelle benötigen. Aus diesem Grund haben wir seit Beginn dieses Jahres ein Pilotprojekt gestartet. Wir offerieren den Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern ein zusätzliches Unterstützungsangebot. Sie erhalten bei der Abmeldung von der Arbeitslosenversicherung einen Beratungs-Gutschein (2 x 2 Stunden).

Innerhalb eines Jahres kann der Gutschein bei der Unternehmensberatungsfirma «JobFit» in Buchs eingelöst werden. Die Jungunternehmer und -unternehmerinnen erhalten dort professionelle Beratung. Ende Jahr werden wir das Pilotprojekt evaluieren. Wir sind überzeugt, dass mit dieser Hilfe viele Jungunternehmen nachhaltig und langfristig ihre Selbstständigkeit aufrecht erhalten können.

René Züttel, Leiter Individuelle Arbeitsmarktliche Massnahmen

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Unternehmen

## Jeder investierte Franken lohnt sich

Die Industrie- und Gewerbeaufsicht (IGA) berät und überprüft Firmen bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Sie vollzieht damit das Unfallversicherungs- und Arbeitsgesetz. Ein Besuch bei der Hinden AG zeigt, wie dies in der Praxis aussieht.



Heinz Hinden, Geschäftsführer der Hinden AG: «Die Kontrollen wirken der Betriebsblindheit entgegen.»

«Ich würde lügen, wenn ich sagen würde, ich hätte mich über den bevorstehenden Besuch von Herrn Montandon gefreut», meint Heinz Hinden, Geschäftsführer der Hinden AG in Gipf-Oberfrick schmunzelnd. Eric Montandon ist Kreisinspektor bei der Industrie- und Gewerbeaufsicht im Aargau. Sein Auftrag: Die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu überprüfen. Die sogenannte ASA-Richtlinie verpflichtet jeden Arbeitgeber, ein griffiges Arbeitssicherheitssystem aufzubauen und umzusetzen, um den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden sicher zu stellen.

«Jede Absenz in Folge eines Unfalls oder einer Krankheit beeinflusst die Abläufe, bringt uns in Schwierigkeiten und kostet uns viel Geld», sagt Heinz Hinden. Gerade bei einem kleinen Unternehmen wie dem seinen mit zwölf Mitarbeitenden falle es stark ins Gewicht, wenn jemand fehle. Umso wichtiger fin-

det er, dass für die Sicherheit seiner Mitarbeitenden gesorgt ist. Die Hinden AG stellt Bodentore und Abdeckungen aus Aluminium her und vertreibt Produkte und dazugehörige Serviceleistungen für die Landwirtschaft. Dazu setzt sie technische Einrichtungen und Geräte wie einen Schweisssroboter oder einen Hallenkrane ein. Zur Erfüllung der ASA-Richtlinie hat sich das Unternehmen einer Branchenlösung angeschlossen.

Beim Besuch der Hinden AG führte Eric Montandon zuerst mit Heinz Hinden ein Gespräch. In diesem theoretischen Teil der Inspektion erfuhr der IGA-Inspektor, dass das Unternehmen eine Gefahrenermittlung durchgeführt hat. Die Sicherheitsdatenblätter waren vorhanden, die Ziele gesetzt und für die Ausbildung der Mitarbeitenden zum Thema Sicherheit war gesorgt. Im praktischen Teil prüfte der IGA-Inspektor auf einem Rundgang, wie das Unternehmen die Sicherheitsvorkehrungen in die Praxis

umgesetzt hat. Er kontrollierte Schutzabdeckungen und Geländer, beurteilte Sicherheitsabschränkungen von Hubbühnen und automatisierten Maschinen. Er fragte nach Fluchtwegen, Lagerstätten und erkundigte sich nach allerhand Sicherheitsrelevantem – bis hin zur Notfallapotheke.

## «Die Zusammenarbeit war sehr konstruktiv.»

Die Besorgnis von Heinz Hinden vor dem Besuch des IGA-Inspektors erwies sich als unbegründet. Eric Montandon konnte ein positives Fazit ziehen: «Bei der Hinden AG handelt es sich um einen vorbildlichen Betrieb, alle wichtigen Sicherheitsvorkehrungen wurden getroffen.» Er stellte nur kleine Mängel wie einen fehlenden Handlauf bei einer Treppe fest. Die Abnahme durch Eric Montandon hat Heinz Hinden positiv erlebt: «Er arbeitete strukturiert, zügig und konstruktiv mit uns zusammen, überhaupt nicht wie ein Polizist. Wir erhielten wertvolle Inputs.» Aus zwei Gründen sind solche Audits für den Geschäftsführer aus dem Fricktal wichtig, auch wenn er sie nicht herbei sehnt: Einerseits um der Betriebsblindheit entgegenzuwirken, andererseits um die SUVA-Prämien tief zu halten. Denn die SUVA führt ein Bonus-Malus-System, bei dem eine ganze Branche bewertet wird.

Die grösste Herausforderung bei der Umsetzung der ASA-Richtlinie war für Heinz Hinden, die Mitarbeitenden mit ins Boot zu holen. Diese hätten sich nicht immer über die Massnahmen gefreut. «Wir haben mit ihnen darüber gesprochen und sie konnten ihre Meinung einbringen. Das hat sicher zur Akzeptanz



IGA-Inspektor Eric Montandon: «Wenn Mitarbeitende ausfallen, kommt das einen Betrieb teuer zu stehen.»

der Sicherheitsvorkehrungen beigetragen», erklärt Heinz Hinden.

Für Eric Montandon gehört die Hinden AG zu den vorbildlichen Unternehmen in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein Grossteil der Unternehmen setzt die ASA-Richtlinie um, aber längst nicht immer so perfekt. Ein kleiner Teil der Betriebe vernachlässigt den Gesundheitsschutz. Für Eric Montandon ist klar: «Wenn Mitarbeitende ausfallen, kann das den Betrieb teuer zu stehen kommen. Deshalb lohnt sich jeder investierte Franken in den Gesundheitsschutz.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Web-Tipp  
[www.hinden.com](http://www.hinden.com)

## Beratung durch die Industrie- und Gewerbeaufsicht

Die Industrie- und Gewerbeaufsicht (IGA) berät Firmen, welche die ASA-Richtlinie umsetzen; zum Beispiel bei der Wahl der Branchen-, Betriebsgruppen- oder Modelllösung. Arbeitgeber können vom grossen Fachwissen und der umfassenden Erfahrung der IGA-Inspektoren profitieren. Gemeinsam mit den Betrieben suchen sie Lösungen und geben Hilfe zur Selbsthilfe. Sie wissen, wo Betriebe die

richtigen Informationen und Checklisten finden. Umsetzung, Mitarbeiterschulung und Weiterentwicklung sind Aufgaben der Unternehmen, welche die IGA-Inspektoren mittels Systemkontrollen überprüfen.

E-Mail: [iga@ag.ch](mailto:iga@ag.ch)

Round Table Projekt des Kantons Aargau will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

## Erfolgreich dank Familienfreundlichkeit

An Round Table Gesprächen werden Experten und Führungskräfte familienfreundliche Massnahmen diskutieren und Beispiele austauschen. Das Kompetenzzentrum für Familienpolitik von Pro Familia realisiert das Round Table Projekt im Auftrag des Kantons.



Unternehmen können ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, etwa mit flexiblen Arbeitszeiten.

Der Regierungsrat des Kantons Aargau hat familienpolitische Handlungsstrategien, Prioritäten und Massnahmen definiert und das Departement Gesundheit und Soziales mit deren Umsetzung beauftragt. Im Kanton Aargau leben prozentual mehr Familien als in anderen Kantonen. Deshalb kommt der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Bedeutung zu. In 75 Prozent aller Familien tragen Väter und Mütter gemeinsam zur wirtschaftlichen Sicherheit der Familiengemeinschaft bei und sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, ihr Berufs- und Familienleben auszubalancieren. Ferner ist im Kanton Aargau die Scheidungsrate und somit die Zahl der Einelternfamilien leicht höher als im Schweizer Mittel. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur für Eltern mit Kleinkindern und Schulkindern, sondern vermehrt auch für ältere Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen ein Thema. In

Anbetracht des demographischen Wandels, der Alterung unserer Gesellschaft und der bevorstehenden Ablösung der «Babyboomer-Generation» durch jene der «Digital Natives» setzt der Kanton auf den Wissenstransfer und den Gedankenaustausch, um Unternehmen in der Neugestaltung ihrer Arbeitsorganisation zu unterstützen.

### Förderung einer Win-Win-Situation

Das Bewusstsein für die wachsende Bedeutung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als Schlüsselfaktor für das erfolgreiche Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist gestiegen. Nach wie vor stellen sich aber viele Unternehmen, insbesondere Klein- und Mittlere Unternehmen (KMU) die Frage, ob aus der Förderung der Vereinbarkeit wirklich eine Win-Win-Situation entstehen kann. Sie suchen nach geeigneten Antworten auf die gewünschte Flexibilität, eine Antwort, die un-

terschiedlich ausfällt je nach Branche und Grösse der Unternehmen.

### Unternehmen noch familienfreundlicher machen

Mit dem neuen Projekt «Round Table – Erfolgreich dank Familienfreundlichkeit» ermöglicht das Departement Gesundheit und Soziales vertreten durch die Fachstelle für Familie und Gleichstellung den Wissensaustausch unter Führungskräften sowie den Dialog mit Experten. Geplant sind regionale Round Table Gespräche mit ca. 20 Unternehmern und Unternehmerinnen im Beisein eines externen Referenten oder einer externen Referentin. Der Schwerpunkt wird auf die Herausforderungen gelegt, die sich den Unternehmen auf der Suche nach bestqualifizierten Mitarbeitenden stellen und auf die Chancen einer Förderung familienfreundlicher Massnahmen unter Berücksichtigung einer Kosten-Nutzen-Analyse. Selbstverständlich werden auch Best Practice Beispiele aus der Region in diesen Gedankenaustausch einfließen. Die Round Table Gespräche werden von einer Persönlichkeit, die mit der Region vertraut ist, moderiert. Die Anlässe werden frühzeitig in den jeweiligen Bezirken ausgeschrieben und in den Fachzeitschriften der kantona-

len und regionalen Wirtschaftsverbände publiziert. Sie finden zwischen 17 und 19 Uhr statt. Gesamthaft sind bis Ende 2014 zwölf Anlässe geplant. Das Kompetenzzentrum für Familienpolitik von Pro Familia Schweiz ist mit der Realisierung des Projektes beauftragt. Interessierte Unternehmen können sich an einem Round Table ab sofort anmelden: Eine Anmeldung ist unter [www.profamilia.ch](http://www.profamilia.ch) möglich oder mittels der beigelegten Anmeldekarte.

### Beitrag zur Stärkung der Standortattraktivität

Der Kanton Aargau will mit diesen regionalen Round Table die Standortattraktivität des Kantons stärken, den Wissensaustausch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, einen Beitrag zum Wirtschaftswachstum der Region leisten und zur besseren Nutzung der Personalressourcen im umkämpften Markt um bestqualifizierte und oft sehr mobile Mitarbeitende beitragen. Das Projekt «Round Table – Erfolgreich dank Familienfreundlichkeit» wird näher präsentiert anlässlich der öffentlichen Kick-off Veranstaltung am 18. September 2012 in Baden.

Lucrezia Meier-Schatz, Geschäftsführerin Pro Familia Schweiz

Einladung zur Kick-off-Veranstaltung

## «Round Table – erfolgreich dank Familienfreundlichkeit»

Wann: Dienstag, den 18. September 2012,  
17:00 – 19:00 Uhr, Empfang ab 16:30 Uhr

Wo: ALSTOM (Schweiz) AG, Brown Boveri Strasse 7,  
Konnex-Gebäude, 5400 Baden

### Begrüssung

Daniel Huber, Vice President Human Resources,  
ALSTOM (Schweiz) AG

### Familienfreundlichkeit als Standortvorteil

Regierungsrätin Susanne Hochuli,  
Vorsteherin Departement Gesundheit und Soziales

### Nutzen und Kosten einer familienfreundlichen Personalpolitik

Tilman Knittel, Prognos AG, Europäisches Zentrum

für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung,  
Basel

### Familienfreundliche Unternehmensführung: Herausfordernd und gewinnbringend – Erfahrung aus der Praxis

Daniel Fahrni, Leiter HR Management, NAB, Aarau

### Diskussion und Moderation

Philipp Mäder, Stv. Chefredaktor der Aargauer Zeitung

### Anmeldefrist

10. September 2012

### Informationen, Kontakt und Anmeldung

[www.profamilia.ch](http://www.profamilia.ch)

Bewilligungsfreie Sonntage

## Offene Läden an zwei Sonntagen im Advent

An zwei Sonntagen im Advent dürfen Unternehmen Arbeitnehmende ohne Bewilligung beschäftigen. Der Regierungsrat hat dafür zwei Daten im Dezember bestimmt. Er hat dabei die Interessen verschiedener Bevölkerungsgruppen und Regionen berücksichtigt.

### Bewilligungsfreie Adventssonntage im Aargau

Vierter Advent am	23. od. 24. Dez.				18., 19., 20., 21. od. 22. Dez.			
Jahre (z. B.)	2012, 2017, 2018				2013, 2014, 2015, 2016			
Adventssonntag	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.
Alle Gemeinden, ausser folgenden		x	x				x	x
Bad Zurzach	x		x			x		x
Bremgarten		x	x			x		x
Lenzburg		x	x			x		x
Sins	x		x		x			x
Wettingen	x		x		x		x	
Zofingen		x	x			x		x

Die Tabelle zeigt die Sonntage, an denen Unternehmen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigen können.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen ist grundsätzlich verboten. Seit 2008 haben die Kantone aber die Möglichkeit, Sonntage zu bestimmen, an denen Arbeitnehmende ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Der Kanton Aargau regelt dies im Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht. Eine erste Fassung dieses Gesetzes wurde vor zwei Jahren vom Stimmvolk verworfen. Darin waren vier bewilligungsfreie Sonntage vorgesehen. Der Grosse Rat hat im letzten Jahr eine zweite Fassung des Einführungsgesetzes verabschiedet. Darin sind noch zwei bewilligungsfreie Sonntage vorgesehen. Nachdem die Referendumsfrist ungenutzt abgelaufen ist, hat der Regierungsrat die Bestimmungen des Gesetzes auf den 1. September dieses Jahres in Kraft gesetzt. Er legt die zwei Sonntage nun jedes Jahr in einer Allgemeinverfügung fest. Die berechtigten Anliegen der Gewerbetreibenden, der Arbeitnehmenden, der Bevölkerung und einzelner Gemeinden mit traditio-

nellen Verkaufsanlässen in der Adventszeit wurden bei der Festlegung der Sonntage berücksichtigt. Der Regierungsrat hat beschlossen:

Fällt der vierte Advent auf den 18., 19., 20., 21. oder 22. Dezember, sind der dritte und vierte Advent bewilligungsfrei. Fällt der vierte Advent auf den 23. oder 24. Dezember, sind der zweite und dritte Adventssonntag bewilligungsfrei. In diesem Jahr sind damit der zweite und dritte Adventssonntag bewilligungsfrei.

Diese Regelung gilt grundsätzlich für den ganzen Kanton. Die Bedürfnisse einiger Gemeinden mit langjährigen Verkaufsanlässen im Advent hat der Regierungsrat aber berücksichtigt: Ausnahmen bilden Bad Zurzach, Sins und Wettingen, in denen in diesem Jahr der erste und dritte Advent bewilligungsfrei sind.

David Reichart, stellvertretender Leiter AWA

Thomas Buchmann erfährt bei Firmenbesuchen, was die Unternehmen beschäftigt

## «Meinen Mitarbeitenden soll es gut gehen»

Ein Tag im Leben von Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit

«Um viertel nach fünf weckt mich Radio 24. Dann entscheide ich, ob ich noch eine halbe Stunde länger liegen bleibe oder nicht. Einmal aufgestanden und geduscht, trinke ich einen Gemüsesaft und füttere unseren Kater Jambo. Mit dem Auto fahre ich von unserem Wohnort Brütten nach Effretikon. Dort steige ich in den Zug nach Aarau. Kurz nach sieben Uhr starte ich im Büro meinen Computer und beginne, die Mails zu bearbeiten. An einem typischen Arbeitstag habe ich drei bis vier Sitzungen, häufig Führungsgespräche mit den Leitern der Sektionen oder Stabsstellen. Wir besprechen jeweils Personelles, aktuelle Projekte oder die Finanzsituation. Sitzungen sind für mich befriedigend, wenn wir gemeinsam zu Lösungen kommen. Das passiert zum Glück meistens. Weniger befriedigend ist es, wenn nach einer Sitzung mehr offene Fragen da sind als zuvor. Auch mit Urs Hofmann, meinem Chef, habe ich monatlich ein Führungsgespräch. Diese Gespräche sind sehr wichtig; ich kann unsere Anliegen einbringen und erhalte Informationen vom Departement.

### «Wir wollen wissen, was wir verbessern können.»

Ich bearbeite auch eigene Projekte, wie zum Beispiel die Initiative «Hightech Aargau». Da nehme ich eine Sachbearbeiterposition ein. Diese Arbeit ist sehr zeitintensiv, macht aber auch viel Spass. Manchmal ist es schwer, von dieser Aufgabe wieder in die Führungsfunktion zu wechseln. Mit Menschen zusammen zu arbeiten und gemeinsam etwas zu bewegen, gefällt mir am besten an meiner Stelle. Ich freue mich, wenn meine 360 Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Dann weiss ich: «Ich mache keinen schlechten Job.» Auch der Austausch mit Personen aus der Wirtschaft und der übrigen Verwaltung gefällt mir. Mühe macht es mir, wenn wir Mitarbeitende entlassen müssen. Seit 2005 arbeite ich als Leiter des AWA. Höhepunkte für mich



Thomas Buchmann: «Es ist spannend, viele verschiedene Unternehmen kennen zu lernen.»

in dieser Zeit waren zum Beispiel der Aufbau des Standortmarketings und die Eröffnung der «Pforte Arbeitsmarkt». Letzteres ist ein Pilotprojekt, in dem IV-Stelle, Sozialdienste und RAV unter einem Dach in Menziken zusammen arbeiten. Ich bin gespannt, ob die enge Zusammenarbeit dieser Institutionen zu besseren Ergebnissen bei der Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt führt.

Mit Urs Hofmann, unserem Departementsvorsteher, besuche ich ein- bis zweimal pro Monat Unternehmen im Aargau, oft Industriebetriebe. So erfahren wir, was in der Zusammenarbeit mit dem Kanton gut läuft und wo der Schuh drückt und wir uns verbessern können. Wenn kein ausserordentlicher Anlass stattfindet, bin ich um sieben, halb acht zuhause. Ganz abschalten von der Arbeit kann ich häufig auch am Wochenende nicht. Da ich im Büro oft nicht dazu komme, Berichte zu schreiben oder Akten zu studieren, mache ich das manchmal zuhause. Beim Gärtnern oder beim Velofahren entspanne ich mich. Meine Frau und ich reisen auch sehr gern, am liebsten nach Asien. Am Abend falle ich meist so um 23.30 Uhr müde ins Bett.»

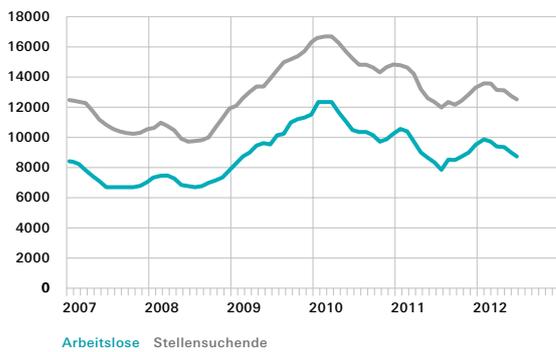
Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

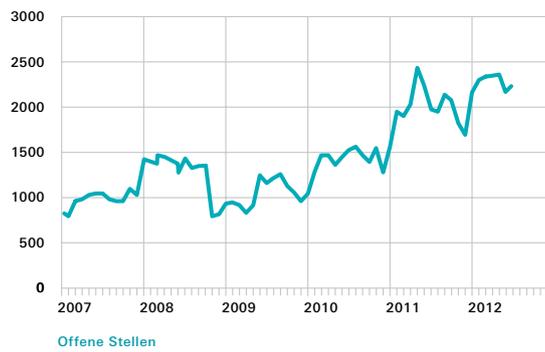
## Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2012 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum April 2012 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) zu finden.

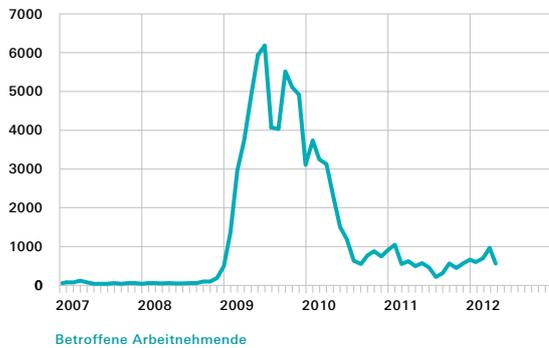
Arbeitslose im Kanton Aargau



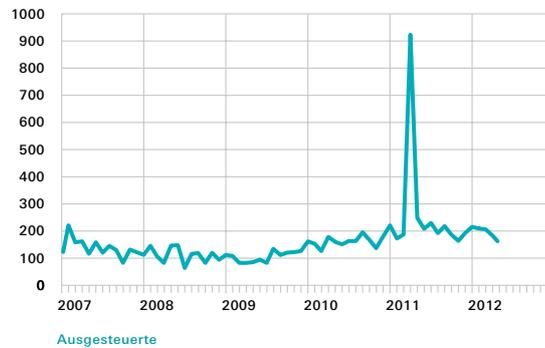
Offene Stellen Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2010 bei der Kurzarbeit und ab 2011 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind nur mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermaßen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis April 2012 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.



**Herausgeber**

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
5001 Aarau  
E-Mail [awa@ag.ch](mailto:awa@ag.ch)

**Copyright**

© 2012 Kanton Aargau