

Arbeitswelt Aargau



04 Kontrollwut und Formularflut

11 Der Kämpfer mit Schnauf

16 Wie das RAV Arbeitgebende unterstützt

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
26. 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

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

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

Auflage: 2'700 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

© Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)

Bildnachweise

Seite 4, 11, 13, 14, 15, 17: © Maria-Monika Ender, (AWA); Seite 7 und 9: © Paul-Georg Meister/pixelio.de;
Seite 16: © Markus Schilling.

Editorial



Obwohl lange Warteschlangen, griesgrämige Beamte hinter dicken Scheiben, intransparente und komplexe Abläufe oder lange Wartezeiten für Auskünfte meist der Vergangenheit angehören, verstummt die Kritik an den staatlichen Verwaltungen nicht. Sie reicht vom Vorwurf, unnötige Umfragen zu machen, bis zur Generalkritik, die Verwaltung sei eine erbarmungslose staatliche Geldeintreiberin. Handkehrum stellen gerade Unternehmen der aargauischen Verwaltung fast ausnahmslos ein gutes Zeugnis aus: Sie sei schnell, bedürfnisorientiert, pragmatisch und gut erreichbar.

Moderne private und staatliche Verwaltungen wie die unsere stehen unter hohem Druck, effizient, bürgernah, flexibel und kundenorientiert zu sein. In modernen Verwaltungen arbeiten heisst allerdings auch viele Weisungen und Qualitäts- und Kontrollvorschriften zu beachten, interne Kontrollsysteme zu füttern und Revisionen aller Art über sich ergehen lassen. In dieser Ausgabe machen wir den Versuch, die Hintergründe dieses Bürokratienotstandes zu erforschen und mögliche Verbesserungsansätze aufzuzeigen.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.



Thomas Buchmann, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit



Kontrolle und Messbarkeitswahn führen nicht zu mehr Qualität

«Viele Leistungen sind nicht exakt messbar»

Fehlender Handlungsspielraum durch zu viele Vorgaben und Kontrollen zerstört die Kreativität und Motivation der Mitarbeitenden, sagt Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaft. Er plädiert für weniger Qualitätskontrollen.

Arbeitswelt Aargau: Herr Binswanger, Verwaltung und Unternehmen kontrollieren, zertifizieren und evaluieren, was das Zeug hält. Der Handlungsspielraum des einzelnen Mitarbeitenden wird immer kleiner. Weshalb gibt es immer mehr Sicherheits- und Kontrollvorschriften?

Mathias Binswanger (links im Bild): Anfang der 90er-Jahre wurde mit dem New Public Management eine neue Leistungsbürokratie in der Verwaltung geschaffen. Man hat künstliche Wettbewerbe eingeführt und Leistungsziele formuliert. Es wurde behauptet, die Bürgerinnen und Bürger verlangen das so, ohne sie je zu fragen. Viele Leistungen sind aber nicht exakt messbar. Anhand von Hunderten von Indikatoren wird aber die Illusion geschaffen, man könne alles messen.

Sind an den vielen Sicherheits- und Kontrollvorschriften Reformen und neue Gesetze schuld?

Ja, teilweise. Aus Angst Fehler zu machen, reguliert man alles ganz exakt. Niemand will haftbar gemacht werden. Lieber vergibt man 99-mal ein Medikament zu viel, um den einen Fall zu vermeiden, wo man vielleicht für eine Unterlassung verantwortlich gemacht werden könnte. Niemand will Verantwortung für Entscheide übernehmen, deshalb sichert man sich lieber doppelt und dreifach ab. Viele Gesetze schiessen mit Kanonen auf Spatzen. Aber man kann nicht alles im Detail regeln, die Realität ändert sich laufend.

In Spitälern oder Schulen bleibt den Mitarbeitenden vor lauter Schreibearbeit immer weniger Zeit, um sich um die Menschen zu kümmern. Haben wir das dieser Absicherungsmentalität zu verdanken?

Ja, nichts darf falsch gemacht werden, alles muss belegt werden. Der fehlende Handlungsspielraum zerstört jedoch die Kreativität und die Innovationskraft der Mitarbeitenden. Auch ihre Motivation und

Freude, die eigentlich ihr wichtigstes Gut ist, nimmt ab. Alles muss nach einem Schema gemacht werden, alle müssen zum Beispiel nach der gleichen im Moment als «am besten» geltenden Methode unterrichten. Das verhindert jegliche Individualität und führt zu Gleichmacherei.

War die Einführung des New Public Managements, in der Schweiz der wirkungsorientierten Organisationsführung, ein Fehler?

Zumindest eine grosse Illusion. Ursprünglich kommt das New Public Management aus dem England der Thatcher-Zeit. Alles sollte damals privatisiert werden. Dann hätte aber zum Beispiel niemand mehr Grundlagenforschung betrieben, da sie auf dem Markt nicht rentiert. Deshalb versuchte man mit New Public Management wenigstens Wettbewerb in der Verwaltung einzuführen. Tony Blair, der sozialdemokratische Nachfolger von Maggie Thatcher, wurde zum grössten Propagator von New Public Management. Schröder hat bei ihm abgeschaut und schliesslich ist es von Deutschland dann auch auf die Schweiz übergeschwappt. Eine ganze Industrie von Beratern und Statistikern lebte und lebt davon. Dabei sind die damit verbundenen perversen Anreize inzwischen offensichtlich.

In Ihrem Buch «Sinnlose Wettbewerbe» kritisieren Sie unter anderem den Wissenschaftsbetrieb, wo es darum geht, möglichst viel zu publizieren. Wieso dreht sich alles um Quantität?

Man glaubt, Qualität mit messbaren Indikatoren erfassen zu können. Das führt so weit, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Salamiaktik anwenden und ihre Ideen über mehrere Artikel verteilen. Forschungsgelder und Beförderungen hängen von der Anzahl Publikationen ab. Ein Irrsinn, der anstatt zu mehr Qualität zu immer mehr aber immer belangloseren Publikationen führt.

Haben Sie auch viel publiziert, um Professor zu werden?

Ja, ich habe eine Zeit lang hauptsächlich Artikel in Fachzeitschriften publiziert. Hier an der Fachhochschule spielen Publikationen aber nicht die dominante Rolle wie an der Universität.

Wie soll man die Qualität, zum Beispiel der Arbeit einer Lehrerin, messen?

Es gibt Aspekte der Qualität, die messbar sind. Ich bin nicht gegen jede Art des Messens. Aber man kann die Qualität als ganzes nie auf messbare Indikatoren reduzieren. Ein Problem von Leistungsmessungssystemen ist das damit verbundene Grundmisstrauen. Alle werden als schwarze Schafe betrachtet und müssen stets beweisen, dass sie weisse Schafe sind und gute Arbeit leisten. Und im nächsten Jahr werden sie wieder auf schwarz gesetzt und müssen wieder beweisen, dass sie weiss sind. Um etwa fünf Prozent tatsächlich schwarze Schafe zu identifizieren, macht man so den übrigen 95 Prozent weissen Schafen die Motivation kaputt. Das ist nicht nur demotivierend, sondern auch äusserst ineffizient.

«Alle werden als schwarze Schafe betrachtet.»

Was heisst das zum Beispiel für die Lehrerin?

Ihr Berufsbild hat durch dauernde Kontrolle und Evaluation an Attraktivität eingebüsst. Auch Lehrer müssen heute permanent beweisen, dass sie weisse Schafe sind und alles richtig machen. Das zerstört die Freude an der Arbeit. Doch nur wer auch gerne unterrichtet, ist letztlich ein guter Lehrer. Dazu muss man den Lehrpersonen aber Gestaltungsspielraum lassen und sie nicht permanent kontrollieren, wodurch ihre Motivation zunehmend zerstört wird. Dabei würde es häufig genügen, mit Lehrerinnen und Lehrern an einen Tisch zu sitzen. Alle hätten sehr viel Zeit gespart. Aber eine ganze Industrie lebt inzwischen von den Evaluationen und Kontrollen.

Bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren machen wir einmal im Jahr eine Befragung von Stellensuchenden und Arbeitgebenden. Übertrieben?

Ab und zu ist das sicher in Ordnung, man erfährt so, was man besser machen kann. Es geht einfach um ein übertriebenes Ausmass. Nach jedem zweistündi-

gen Kurs muss man heute schon einen Beurteilungsbogen ausfüllen.

Was kann man denn gegen den Kontroll- und Messbarkeitswahn unternehmen?

Der Einzelne kann oft nicht viel ausrichten. Wenn er sich wehrt, kann es schnell mal heissen, «der ist nicht gut oder faul». Es ist für den Einzelnen schwierig, sich solchen Systemen zu entziehen, die über lange Zeit als unausweichlich propagiert wurden. Aber es findet glücklicherweise langsam ein Umdenken statt.

Auf welcher Ebene müsste etwas geschehen?

Weiter oben. Die Behörden selbst müssten merken, dass der Kontroll- und Messbarkeitswahn ins Leere läuft.

Wie können wir die administrative Belastung allgemein stoppen?

Die ausufernde Controlling- und Evaluationsbürokratie muss gestoppt werden. Bevor neue Massnahmen, Gesetze oder Bestimmungen eingeführt werden, sollten sie auf die damit verbundene administrative Belastung überprüft werden.

Das wird übrigens schon gemacht. Der Bund hat 1998 das KMU-Forum eingeführt, das jedes neue Gesetz auf die administrative Belastung prüft und aufzeigt, wie es möglichst unbürokratisch umgesetzt werden kann (siehe Seite 13).

Das ist ein Schritt in die richtige Richtung. Es sollte bei Gesetzen auch immer aufgezeigt werden, in welchem Verhältnis Aufwand und Ertrag stehen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Mathias Binswanger

Der 48-Jährige ist Professor für Volkswirtschaftslehre und Finance. Er forscht und lehrt seit 1998 an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten, etwa zum Thema Glück oder sinnlose Wettbewerbe.

Wie Verwaltungen entstanden sind

Ohne Verwaltung kein Staat

Professionelle Verwaltungen sind ein Merkmal von hochentwickelten Staaten. Sie schützen vor Willkür und Korruption. Die Leistungen der Verwaltung müssen aber effizient erbracht und laufend überprüft werden.

Bürokratie und deren negative Auswüchse werden meist in einem Atemzug mit öffentlichen und privaten Verwaltungen genannt. Es wird damit zum Ausdruck gebracht, dass Verwaltungen meist oder zumindest teilweise ineffizient organisiert sein sollen und aus einem aufgeblähten Apparat bestehen, der die «normalen» Bürger und Unternehmen ausserhalb dieser Organisationen mit unnötigen Regelungen, Auflagen oder Formularen belästigt.

Ohne Rauch kein Feuer wäre man geneigt zu sagen. Bevor diese Aussagen noch etwas genauer angeschaut werden, lohnt sich aber ein Blick zurück. Bürokratische Organisationen im Sinne einer ausgebauten und professionellen Verwaltung gibt es nicht seit Menschengedenken. Sie sind im Gegenteil eher jüngeren Datums und entstanden im Laufe des 19. Jahrhunderts parallel zum Aufbau der modernen Staatenwelt und Industriegesellschaften in Europa und den USA. Sie grenzen sich damit ab von traditionellen, früheren Gesellschaftsformen mit relativ tiefem Organisationsgrad. Erst die Entwicklung zur modernen Staatenwelt mit ihren komplexen internen Beziehungen und Rechtssystemen hat zur Ausbildung bürokratischer Verwaltungen geführt. Ohne eine professionelle Verwaltung hätten weder diese Staaten noch die neu entstehenden Unternehmungen bestehen können. Die Bürokratie entstand aufgrund der Notwendigkeit sich in einer komplexen Umgebung mit vielfältigen Interessen und Anforderungen von Individuen und Institutionen organisieren zu können.

Gegen Willkür und Korruption

Die Strukturen einer modernen Wirtschaft und Verwaltung wurden vom deutschen Soziologen Max Weber in seinem Hauptwerk «Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriss der verstehenden Soziologie» umfassend beschrieben. Ziel von Max Weber war



Ohne Bürokratie ist kein Staat lebensfähig. Die administrative Belastung von Bürgern und Unternehmen muss aber möglichst gering sein.

es aber nicht, diese Strukturen in Frage zu stellen oder zu kritisieren, es ging ihm vielmehr darum, diese zu beschreiben und ein Modell ihrer Funktionsweise zu formulieren. Eine professionelle Verwaltung ist gemäss Max Weber anderen Ordnungen, die von Willkür, Paternalismus oder Korruption geprägt sind, überlegen. Voraussetzung dafür ist, dass sie innerhalb der Schranken einer bestehenden Rechtsordnung mit der Pflege und Durchsetzung von Interessen der übergeordneten Institutionen beauftragt ist und sich auch entsprechend professionell organisiert und handelt.

Effizienz muss laufend überprüft werden

Professionelle und effiziente Bürokratien sind damit ein Merkmal hochentwickelter Staaten, die es geschafft haben ihre Verwaltung mehr oder weniger frei von Willkür und unabhängig von der politischen Gesinnung der Beamten oder deren persönlichen Beziehungen zu gestalten. Natürlich gibt es die idealtypische, willkür- und korruptionsfreie, hochleistungsfähige und fehlerfreie Verwaltung nirgends, vergleicht man aber die Ausgestaltung der Verwaltungen in Demokratien westlichen Zuschnitts mit

solchen in autoritären, korrupten und undemokratischen Staaten, ist der Unterschied zwischen gut und schlecht sofort klar ersichtlich.

Der britische Historiker Cyril Northcote Parkinson hat mit seinem Parkinsonschen Gesetz (1955) zum Bürokratiewachstum mehrere Thesen formuliert. Die bekannteste lautet, dass Arbeit sich in dem Mass ausdehnt, wie Zeit zur Verfügung steht. Er erkannte weiter, dass in Verwaltungen ineffiziente Entscheidungsprozesse bestehen und infolge einer stetigen Zunahme interner Komplexität Verwaltungen laufend wachsen, auch wenn die Aufgaben gleichbleiben.

Diese Aussagen können nicht völlig in Abrede gestellt werden. Deshalb muss es heute zur Aufgabe jeder Verwaltung gehören, die Effizienz und Steuerbarkeit ihrer Leistungserbringung laufend zu prüfen und zu steigern. In diesem Kontext ist auch das New Public Management (oder WOV – Wirkungsorientierte Verwaltungsführung) zu sehen. Damit sollen nicht die bestehenden Verwaltungen in die Wüste geschickt oder das Bürokratiemodell überwunden werden. Vielmehr sollen die Verwaltungen und deren Arbeitsorganisation modern, effizient, transparent und kundenorientiert gestaltet werden.

Ursachen des Bürokratiewachstums

Es ist auch ein Merkmal hochentwickelter Staaten, dass ständig mehr Regulierungen mit Gesetzen, Verordnungen und Gerichtsentscheiden geschaffen werden. Damit einher geht ein beständiges Wachstum der Erwartungen an die Verwaltungen, welche diese Zunahme von Regelungen und Erwartungen effizient und möglichst ohne zusätzliche Belastung von Bürgern und Unternehmen umsetzen müssen. Beispiele sind Familiengerichte, der Hochwasserschutz oder ein aktuell diskutiertes Littering-Gesetz.

Dies illustriert auch gleich das Dilemma, in dem wir uns befinden: Die zunehmende Dichte unserer Gesellschaft verlangt nach immer stärker ausdifferenzierten Regelungen. Gleichzeitig stören wir uns am ständig enger werdenden Korsett. Zunehmend wird versucht, individuelle Ansprüche auf rechtllichem Weg durchzusetzen (z.B. Einsprachen bei Bauvorhaben), was zu einer laufenden Verfeinerung von bestehendem Recht führt. Dem Ziel, das Bürokratiewachstum zu stoppen, steht der anhaltende

Trend zur Ausdifferenzierung diametral entgegen. Die Verwaltung selbst kann sich diesem Trend nicht einfach entziehen, da sie für den Vollzug des ständig verfeinerten Rechts zuständig ist. Nötig wären fundamentale Vereinfachungen, welche den Vollzug von Detailregelungen obsolet machen. Ein Beispiel ist das Steuersystem, bei dem echte oder vermeintliche Ungerechtigkeiten durch eine Vielzahl von Abzügen (welche neue Ungerechtigkeiten schaffen) ausgeglichen werden sollen. Diese machen aber gleichzeitig die Berechnung und Überprüfung komplex und verursachen hohe volkswirtschaftliche Kosten. Dieses System fundamental zu revidieren bedeutet einen politischen Kraftakt, zu dem der Wille heute nicht besteht, da zu viele politische und wirtschaftliche Interessen dagegen stehen.

«Nötig wären fundamentale Vereinfachungen.»

Öffentliche Verwaltungen handeln aufgrund des politischen Willens eines Staatswesens. Ihr Auftrag ist die Pflege und Durchsetzung der Aufgaben dieses Staatswesens zum Wohle und im Sinne der Bürger und Unternehmen. Ohne Bürokratie und Verwaltung ist ein moderner Staat nicht lebensfähig. Nur die sorgfältige laufende Prüfung des politischen Willens und der Leistungserbringung bringen Erwartungen an die Verwaltung und deren Leistungen in Übereinstimmung.

Thomas Buchmann, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

Mitarbeitende sind zentral bei der Qualitätssicherung

Qualitätssicherung – zu viel des Guten?

Die grosse Zertifizierungswelle ebbt langsam wieder ab. Aber noch immer leiden Kunden, Angestellte und Unternehmer unter den Auswüchsen der verbreiteten Normierungswut. Ein Plädoyer für Systeme mit Augenmass und ein Zurückbesinnen auf die Ziele.



Gerade in Backstuben gehört die Qualitätskontrolle dazu. Die Mitarbeitenden für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu begeistern ist dabei essenziell.

Ich wähle die Telefonnummer des Kundendienstes. Zuerst ertönt die Begrüssungsmelodie, dann säuselt eine weibliche Computerstimme «Für Deutsch drücken Sie die Taste 1. Pour le Français ...». Also: 1 gedrückt. Es säuselt weiter: «Wenn Sie Fragen zu Ihrer Rechnung haben, drücken Sie die 1. Wenn Sie Fragen zu unserem Angebot haben, drücken Sie die 2. Wenn Sie Fragen...» Meine Frage ist nicht dabei und ich lege verärgert auf.

Kaum jemand freut sich über diese elektronische Triage der Kundenanfragen. Ausser vielleicht die Entwicklerinnen und Entwickler des Qualitätsmanagementsystems (QMS), die mit dieser Massnahme nicht zuletzt die Qualität der telefonischen Auskunftserteilung sicherstellen wollen. Selbst wenn der Preis dafür eine genervte Kundschaft ist. Auch für die Arbeitnehmenden ist ein QMS kein Honiglecken: Mit viel Effort führen Betriebe umfangreiche Quali-

tätssicherungssysteme ein. Für viele Mitarbeitende kommt die Ernüchterung dann, wenn das neue QMS die Handlungsspielräume einengt. Und das Ausfüllen von Formularen und das Nachführen des Systems Zeit für die Erfüllung der Kernaufgaben raubt. Da hat schon mancher Arbeitnehmer über das Management geflucht.

Dabei geht es den Unternehmensleitungen nicht besser. Sie leiden selber unter der Last der vielen Normen und Regeln, die sie zu berücksichtigen haben. Und doch gibt es offenbar kein Entkommen: Staatliche Stellen verlangen Nachweise, Kunden wollen nur noch bei zertifizierten Unternehmen Waren und Dienstleistungen beziehen und die Banken gewähren nur noch Kredit, wenn der Qualitätslevel durch ein QMS sichergestellt ist. Vermeintlich. Denn wenn das QMS keinen Rückhalt in der Belegschaft hat, wird es durch passiven Widerstand unterlaufen.

Die Eingabe von Fantasiezahlen statt realen Werten ist dabei weit verbreitet. Wer kann schon nachprüfen, ob ich nun 15, 20 oder 25 Prozent meiner Arbeitszeit für Administration aufgewendet habe? Diese manipulierten Dateneingaben bilden später die Grundlage für wichtige Managemententscheidungen.

Das am meisten verbreitete zertifizierte Managementsystem hierzulande ist ISO 9001. In der Schweiz seien ungefähr 15'000, also rund fünf Prozent aller Unternehmen, nach diesem System zertifiziert. Dies hat einer der grösseren Anbieter der Zertifizierungsbranche errechnet. Wenn diese Quote auch für den Kanton Aargau zutrifft, wären hier über 1'500 Unternehmen nach ISO 9001 zertifiziert.

Eines davon ist das Migros-Tochterunternehmen JOWA. Der Betrieb stellt mit rund 3'200 Mitarbeitenden an 100 Standorten, die in der ganzen Schweiz verteilt sind, Backwaren für die Migros und andere Kunden her. Ein Standort befindet sich im Aargauischen Gränichen. ISO 9001 ist hier nur eines von zahlreichen Zertifikaten, über die das Unternehmen verfügt. Als Lebensmittelhersteller unterliegt der Betrieb besonders hohen gesetzlichen Anforderungen. Aber auch die Kunden verlangen immer wieder und immer mehr Nachweise über die Einhaltung von hygienischen, sozialen und ethischen Standards.

Diese Nachweispflicht treibt manchmal seltsame Blüten: Ein Ethikaudit prüft gelegentlich Betriebe auch daraufhin, ob die Mitarbeitenden als Sklaven oder Leibeigene gehalten werden. In der Schweiz müssen sich die Betriebe manchmal besonders zu Kinderarbeit rechtfertigen: Die Beschäftigung von Berufslernenden fällt nach den Standards internationaler Agenturen eigentlich unter diese Kategorie.

Wir Konsumentinnen und Konsumenten sind sicher dankbar, dass in Unternehmen wie der JOWA ein hoher Qualitäts- und Sicherheitsanspruch herrscht. Schliesslich beissen wir alle gern in Brot, Pastetli und Schinkengipfeli, die hygienisch und gesund produziert worden sind und für die niemand bei der Arbeit leiden musste. Ein Migros-Betrieb wie die JOWA kann sich auch aus Image-Gründen keine Pannen leisten. Die zahlreichen Audits durch private und staatliche Inspektoren sind deshalb manchmal nur noch Formsache, weil das Unternehmen die Regeln ohnehin befolgt. Die Kontrollflut fällt bei einem Gross-

betrieb wie der JOWA anteilmässig auch weniger ins Gewicht. Schwieriger wird es für mittelständische Betriebe.

Der ehemalige Grossrat Hans Bürge aus Safenwil war früher als Unternehmer, Pflegeheimleiter und Mitglied des Vorstands der Aargauischen Industrie- und Handelskammer immer wieder mit Fragen zu QMS konfrontiert. Er hat in den letzten Jahren mitverfolgen können, wie der Zertifizierungs-Boom bei den kleineren Betrieben etwas nachgelassen hat. Heute wird eher wieder das für den Betrieb Wichtige und Richtige den Vorgaben entnommen – und allenfalls auf ein Zertifikat verzichtet. Auch der Druck von der Kundschaft hat eher abgenommen: «Statt auf Zertifikate wird wieder vermehrt auf Referenzen geachtet», stellt Bürge fest.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheit hält Bürge ein Qualitätssicherungssystem für angebracht. Auch die JOWA engagiert sich in diesem Bereich stark. Die Migros Gruppe, zu der die JOWA gehört, hat mit der Eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit eine eigene Betriebsgruppenlösung entwickelt. Das Unternehmen bekennt sich damit zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und hat dennoch keinen unnötigen Aufwand für Prüfungen zu bestehen, die nur in anderen Betrieben sinnvoll wären. Für Sicherheitsingenieur Daniel Hartmann ist es vorrangiges Ziel, eine gute Sicherheits-Betriebskultur zu implementieren; die Einhaltung der Normen dient dabei nur zur Unterstützung. «Wir versuchen, gegenüber der Belegschaft den positiven Nutzen des Gesundheitsschutzes herauszustreichen.» Ein ausgereiftes Meldesystem für Sicherheitsmängel unterstützt die Mitarbeitenden, ihre wertvollen Gedanken zur Sicherheit im Betrieb einzubringen.

Wer also Fortschritte in der Qualität oder der Sicherheit erzielen will, sollte nicht das QMS oder ein Zertifikat in den Vordergrund stellen, sondern die Mitarbeitenden für diese wichtigen Anliegen begeistern. Poetischer hat dies der französische Schriftsteller Antoine de Saint-Exupéry formuliert: «Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann beginne nicht damit, Holz zu beschaffen, die Bretter zuzuschneiden und die Aufträge zu vergeben. Wecke in den Männern die Sehnsucht nach dem grossen, schönen Meer.»

Administrative Entlastung des Bundes

Der Kämpfer mit Schnauf

Martin Godel will Unternehmen administrativ entlasten. Der Ressortleiter KMU-Politik im Staatssekretariat für Wirtschaft lässt sich dabei nicht bremsen, auch wenn immer mehr Gesetze und damit neue Regulierungen entstehen.



Martin Godel, Leiter des Ressorts KMU-Politik beim SECO, kämpft für die administrative Entlastung von Unternehmen.

Er kämpft, fängt Rückschläge ein, steht wieder auf. Seine Gegner trifft er nicht im Ring, sondern in den Gesetzbüchern. Es sind komplizierte Auflagen und die daraus entstehende Papierflut, die vor allem den kleinen und mittelgrossen Unternehmen das Leben schwer machen. Martin Godel, 40 Jahre alt, will beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Unternehmen administrativ entlasten. Ein harter und langwieriger Kampf, der nie zu Ende geht. Der Leiter des Ressorts KMU-Politik sagt: «Es gibt sehr viele Regulierungen, dort wo wir uns fokussieren und etwas vereinfachen können, haben wir Erfolg.» Der Bund konnte 92 Prozent der 125 Massnahmen umsetzen, die er 2006 zur administrativen Entlastung von Unternehmen vorgeschlagen hat. So hat er zum Beispiel 72 Bewilligungsverfahren vereinfacht oder aufgehoben. Von den 20 Massnahmen, die er 2011 beschlossen hat, sind bereits 70 Prozent umgesetzt oder zumindest in der planmässigen Umsetzung.

Wahrgenommene Belastung nimmt zu

«Die administrative Entlastung ist eine Daueraufgabe», ist sich Godel bewusst. Der erste Bürokratiemonitor von 2013 hat ergeben, dass über die Hälfte der befragten 1'340 Unternehmen über eine hohe administrative Belastung klagen. Generell hat die wahrgenommene Belastung während den letzten Jahren sogar zugenommen. Ist das nicht frustrierend für Godel? «Es ist eine Herausforderung, ja, aber wir lassen uns nicht bremsen und machen weiter», sagt er. Vor allem im Bereich der Mehrwertsteuer, der Lebensmittelhygiene und der Zollabwicklung gibt es viel Potenzial zur Vereinfachung. Bei der Mehrwertsteuer hat der Bundesrat einen Einheitssatz vorgeschlagen, der vielen Unternehmen das Leben erleichtert hätte. Das Parlament lehnte ihn ab. Ein Rückschlag für den Bundesrat – welcher auch die Arbeit des dreifachen Familienvaters Godel nicht einfacher macht. Beharrlichkeit

hilft ihm nach solchen Rückschlägen weiter. Beharrlich aber nicht gradlinig ist er bisher auch seinen Weg gegangen. Im aargauischen Mellikon aufgewachsen, hat er die kaufmännische Lehre auf der Gemeindeverwaltung in Schwaderloch gemacht. Nachdem er die Matura auf dem zweiten Bildungsweg nachholte, studierte er in Genf Internationale Beziehungen und erwarb an der Fletcher School in Boston einen Master in Recht und Diplomatie. Für die Eidgenossenschaft führte er Verhandlungen im Rahmen der WTO/Doha-Runde und arbeitete vier Jahre in der Schweizer Botschaft in Tokio. Eine abwechslungsreiche Laufbahn für den damals noch nicht mal Vierzigjährigen.

Entlastung dank E-Government

Seit 2011 kümmert er sich mit seinen 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um die KMU-Politik des Bundes. Die administrative Belastung bekämpft der Bund auf zwei Wegen: «Einerseits versuchen wir unnötige Regulierungen abzuschaffen und komplizierte Regulierungen zu vereinfachen, andererseits wollen wir den Unternehmen das Leben dank E-Government einfacher machen», erklärt Godel. Auf www.startbiz.ch können Unternehmer und Unternehmerinnen bereits eine Einzelfirma auf elektronischem Weg gründen und sich bei den Sozial- und Unfallversicherungen, dem Handelsregister und der Mehrwertsteuer anmelden. Da auch in Zukunft eine notarielle Beglaubigung von Aktiengesellschaften und GmbHs notwendig ist, können diese ihr Unternehmen noch nicht vollständig elektronisch gründen. Doch das Team von Godel arbeitet daran, dies bis nächstes Jahr zu ermöglichen. Godel ist überzeugt, dass E-Government in Zukunft noch viel mehr bieten kann: «Die Software einer Behörde wird mit der Software eines Unternehmens kommunizieren können.» Dies werde unter der Wahrung des Datenschutzes und mit der Einwilligung des Unternehmens möglich sein.

Selbstverantwortung ade

Während Godel und sein Team versuchen die Papier- und Formularflut für Unternehmen einzudämmen, entstehen im Parlament wieder neue Gesetze und damit eine neue Papier- und Formularflut. Darauf angesprochen lacht Ressortleiter Godel; das sei halt der Ausdruck unserer gesellschaftlichen Wünsche. «Nicht immer sind sich die Leute bewusst, was ein neues Gesetz nach sich zieht», sagt Godel. Häufig brauche es zusätzliche Staatsangestellte, sowie Vollzugsregulierungen und Kontrollen. Die Idee der

Selbstverantwortung habe an Kraft eingebüsst. Beim kleinsten Problem werde nach dem Staat gerufen. «Wir müssen dann dafür sorgen, dass die Regulierung möglichst schlank und unbürokratisch umgesetzt wird.» Das eigentliche Schutzziel des Gesetzes könne aber durch die administrative Entlastung nicht in Frage gestellt werden. Das KMU-Forum prüft die Gesetzes- oder Verordnungsentwürfe. Es besteht aus Unternehmerinnen und Unternehmern. Sie analysieren, welche administrativen Belastungen durch ein Gesetz entstehen können und geben Empfehlungen ab, wie der Aufwand für Unternehmen möglichst gering gehalten werden kann. 68 Prozent der Empfehlungen des KMU-Forums wurden bisher berücksichtigt. «Das ist ein schöner Erfolg», findet Godel.

Eigentlich sind alle für die administrative Entlastung.

Der grösste Erfolg bei den Bemühungen des Bundes zur administrativen Entlastung ist aus seiner Sicht die Erhöhung des Schwellenwerts im Revisionsrecht – zumindest finanziell. Die Höhe des Schwellenwerts wurde so heraufgesetzt, dass viel weniger Unternehmen teure Revisoren ins Haus bestellen müssen. Die betroffenen Unternehmen werden dank dieser Massnahme gemäss Godel um jährlich 750 Millionen Franken entlastet.

Weiter mit der Knochenarbeit

«Für mich ist es wichtig, zu den Unternehmen, Verbänden und anderen Behörden gute Beziehungen zu pflegen», sagt Godel. Es gehe darum, zusammen Lösungen zu suchen und Grabenkämpfe zu vermeiden. Durch Konfrontationen komme man nicht ans Ziel. Sein Verhandlungsgeschick hilft ihm bei seiner Arbeit. In einem Artikel in der «Volkswirtschaft» hat Godel geschrieben, die administrative Entlastung sei eine Knochenarbeit. Hat er noch Schnauf dafür? Ja, er habe sogar immer mehr Schnauf, sagt er lachend. «Wir können etwas erreichen.» Sein Team und er würdigen jeden noch so kleinen Erfolg. Es brauche einen langen Schnauf, oft entscheide das Parlament erst nach zwei oder mehr Jahren über Anträge. Eigentlich sind alle für die administrative Entlastung. Im Einzelfall und je nach Interessen sieht es aber oft anders aus. Damit muss Godel umgehen können. Das kann er und kämpft weiter.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Betrieb des Pilotprojekts in Menziken ist bis 2019 geplant

«Pforte Arbeitsmarkt» wird verlängert

Der Grosse Rat hat einer Verlängerung der «Pforte Arbeitsmarkt» um vier Jahre zugestimmt. Im Pilotprojekt arbeiten die IV-Stelle, das regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und die Sozialdienste von zehn Gemeinden im Bezirk Kulm zusammen.

Ziel der «Pforte Arbeitsmarkt» ist, stellensuchende Menschen, die voll oder teilweise arbeitsmarktfähig sind, möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Seit dem 1. April 2012 ist die «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken in Betrieb. Ursprünglich war vorgesehen, die Pforte bis ins Jahr 2015 zu betreiben.

Nun haben drei wichtige Partner die finanziellen Mittel für eine Verlängerung des Pilotprojekts vom 1. April 2015 bis zum 31. März 2019 bewilligt: Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und mit dem Entscheid des Grossen Rates auch der Kanton Aargau. An den Gemeindeversammlungen im Juni 2014 haben die zehn beteiligten Gemeinden ebenfalls zugestimmt. Auch Arbeitgebende und Stellensuchende sind sehr zufrieden mit der Arbeit der «Pforte Arbeitsmarkt». Dies hat eine Befragung ergeben. Stellensuchende der RAV, IV-Stelle und der Sozialdienste haben nur noch eine Ansprechperson und kaum Wartezeiten. So wird vermieden, dass Stellensuchende von Amt zu Amt weitergereicht werden.

Dank der Verlängerung erhalten die beteiligten Institutionen eine verbesserte Datenbasis für die Evaluation des Pilotprojekts, um zu entscheiden, ob das Modell «Pforte Arbeitsmarkt» kantonsweit umgesetzt werden soll. Im Juni 2014 wurde das Projekt «Konzeption Regelbetrieb» gestartet. Damit soll die Realisierung von «Arbeitsmarkt-Pforten» im gesamten Kanton Aargau geprüft werden. Zurzeit arbeiten Mitarbeitende aller beteiligten Institutionen mit hohem Engagement in sieben Teilprojekten. Gemäss aktueller Planung soll der Regierungsrat bereits im März 2015 grundsätzliche Weichen stellen.

Das Projekt ist aufgrund der zahlreichen rechtlichen, institutionellen und operationellen Herausforderun-



Alle unter einem Dach: IV-Stelle, RAV und Sozialdienste arbeiten in der «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken zusammen.

gen sehr komplex. Nicht zuletzt müssen auch alle Gemeinden und natürlich auch der Grosse Rat einer Anpassung des Sozialhilfe- und Präventionsgesetzes (SPG) zustimmen. Zentral ist dabei etwa die Fragestellung, ob der Kanton die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration von den Sozialdiensten der Gemeinden übernehmen soll oder nicht. Weitere Knacknüsse sind die zukünftige rechtliche und institutionelle Ausgestaltung einer möglichen gemeinsamen Organisation von IV-Stelle, Amt für Wirtschaft und Arbeit und den Gemeinden für die Arbeitsmarktintegration aller Stellensuchenden. Das Projektteam hat sich zum Ziel gesetzt, dass die zukünftige Struktur gegenüber der heutigen Situation möglichst kostenneutral betrieben werden soll.

Ob das Projekt gelingt hängt damit von verschiedensten Faktoren ab, nicht zu vergessen sind dabei auch die Vorstellungen und Ziele der beiden wichtigsten Geldgeber, nämlich des SECO und des BSV. Nur wenn die neue Konzeption den Rückhalt dieser beiden Bundesämter genießt, kann an eine Umsetzung gedacht werden.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Veranstaltung im Rahmen der Kampagne «Potenzial 50plus»

«Wir sind doch alle voll im Saft»

Das RAV Baden lud zum Anlass «Verborgenes Gold statt altes Eisen» in die ABB nach Dättwil ein – über 100 Arbeitgebende kamen. Das Thema: Arbeitnehmende sollen länger als bis 65 arbeiten, viele über 50-Jährige finden aber kaum noch eine Stelle.



Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit Aargau: «Die Chancengleichheit ist das wichtigste Ziel unserer Kampagne.»

Bis 70 arbeiten? Das können sich laut Professor Theo Wehner von der ETH Zürich vor allem Ältere vorstellen, die ihre Arbeit lieben. Gerade in physisch anstrengenden Berufen wären manche hingegen froh, sie könnten schon mit 60 in Pension gehen. Allen Arbeitnehmenden gemeinsam ist laut Wehner der Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit und Wertschätzung. «Jede Arbeit ist sinnvoll, wenn ich ihr Sinn geben kann», erklärte Wehner.

Der Arbeitspsychologe sagte in Bezug auf ältere Stellensuchende: «Leider ist es sehr schwierig die Stereotype und die defizitorientierte Sicht des Alters ausser Kraft zu setzen.» Gerade Führungskräfte hielten das Alter ihrer Mitarbeitenden für relevanter als ihr eigenes Alter. Deshalb sei es für ältere Stellensuchende sehr schwierig, eine neue Arbeit zu finden. «Eine Forschungsarbeit einer Studentin von mir hat ergeben, dass die Vorurteile gegenüber älteren Mit-

arbeitenden grösser sind als das Bewusstsein ihrer möglicher Vorteile», sagte Theo Wehner. Obwohl wissenschaftlich längst erwiesen sei, dass fast alle Vorurteile nicht stimmen. Gemäss der studentischen Forschungsarbeit müssten die Stellensuchenden 50plus flexibel, motiviert und sich ihrer Kompetenzen bewusst sein, um erfolgreich eine Stelle zu finden. Sie sollten auch bereit sein, hierarchisch und lohnmässig Anpassungen in Kauf zu nehmen. Andererseits müsse die Wirtschaft motiviert werden, vermehrt ältere Mitarbeitende einzustellen. Diese bringen viel mit: etwa einen wertvollen Schatz an Wissen und Erfahrung, Loyalität, Motivation und Gelassenheit. Flexible Altersarbeitszeitmodelle werden in Zukunft ein Thema sein, so Wehner, um den verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Sehr engagiert präsentierte Urs Hofmann die Kampagne Potenzial 50plus. Er sagte: «Viele hier drin-



Professor Theo Wehner von der ETH Zürich: «Lebenslanges Lernen tönt nach lebenslänglich.»



Kurt Schmid, Präsident des Arbeitgeberverbands: «Die positive Einstellung und Motivation der über 50-Jährigen ist ausschlaggebend.»



René Bossard, Geschäftsleiter der Regionalbus Lenzburg AG, setzt in seinem Unternehmen gern auf über 50-Jährige.



Urs Hofmann stellt die Kampagne «Potenzial 50plus» mit viel Engagement vor.

nen sind zwischen 50 und 60 und wir sind doch alle voll im Saft.» Die Kampagne habe mehr Aufmerksamkeit erhalten, als die Beteiligten zuerst erhofft hätten. Beide Seiten, Arbeitgebende und Arbeitnehmende müssten mithelfen, damit Arbeitgebende das Potenzial 50plus nutzen. An der anschliessenden Podiumsdiskussion wies Kurt Schmid, Präsident des Aargauischen Gewerbeverbands darauf hin, dass die Einstellung der Stellensuchenden 50 plus entscheidend sei. «Wenn einer kommt und sagt, ich bin motiviert, ich will unbedingt arbeiten, dann nehme ich ihn.» Er erlebe manchmal über 50-Jährige, die ihre Arbeitszeit nur noch absitzen.

Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit, ist davon überzeugt, dass die meisten Stellensuchenden über 50 motiviert seien und arbeiten wollen. «Die Chancengleichheit ist das wichtigste Ziel unserer Kampagne», sagte er. Ältere sollen bei gleicher Qualifikation die gleiche Chance bei Bewerbungen haben wie Jüngere. «Ein Umdenken in der Gesellschaft muss stattfinden.» Wehner erklärte,

dass Mitarbeitende 50plus sehr flexibel bezüglich Arbeitseinsatz seien, aber sicher weniger biegsam als Jüngere. Beim Lohn müsse man die Kopplung ans Alter auf jeden Fall ändern oder überdenken, waren sich die Podiumsteilnehmer einig.

«Die meisten 50plus sind motiviert und wollen unbedingt arbeiten.»

Auch die Weiterbildung ab 50 sei ein wichtiges Thema. «Leider tönt lebenslanges Lernen nach lebenslänglich», sagte Wehner mit einem Schmunzeln. Es sei so, dass sich Menschen ab 50 weniger häufig weiterbilden. «Das muss und wird sich ändern», ist Wehner überzeugt.

Arbeitgeber fragen – Beratende der RAV antworten

Wie das RAV Arbeitgebende unterstützt

Was darf ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin von der Zusammenarbeit mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) erwarten? Markus Schilling, Arbeitgeberberater im RAV Suhr, zeigt die vielen Vorteile für Arbeitgebende auf.

Die RAV sind kundenorientierte Dienstleistungszentren für Stellensuchende sowie Arbeitgebende. Ihre Kernaufgabe liegt darin, Stellensuchende rasch und dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Um dies zu erreichen, vermitteln wir den Unternehmen bei Bedarf passende Mitarbeitende. Braucht ein Arbeitgeber Unterstützung bei der Stellenbesetzung kann er sich an einen Arbeitgeberberater oder an eine Arbeitgeberberaterin der RAV wenden. Wir unterstützen ihn in sämtlichen Belangen einer möglichen Stellenbesetzung.

Ein grosses Plus für Arbeitgebende ist der Zugang zum grössten Personalpool der Schweiz (www.treffpunkt-arbeit.ch). Hier können sie nach passenden Mitarbeitenden suchen. Das zuständige RAV ermöglicht ihnen die Kontaktaufnahme mit der ausgewählten Person. Will ein Arbeitgebender eine Stelle publizieren, kann er dies auf www.treffpunkt-arbeit.ch kostenlos tun. Je nach Wunsch können Stellen nur intern in den RAV, im Teletext, im Internet oder sogar im Europäischen Stellenmarkt publiziert werden.

Sobald ein Arbeitgebender einen geeigneten Mitarbeitenden gefunden hat, sich aber noch nicht schlüssig ist, ob dieser ins Team passt, können wir Probetage organisieren. Für diese Tage muss der Arbeitgebende keinen Lohn bezahlen. Beide Seiten finden auf diese Weise heraus, ob sie sich eine gemeinsame berufliche Zukunft vorstellen können.

Finanzielle Unterstützung erhalten Arbeitgebende bei der Einarbeitung von Personen mit überdurchschnittlich aufwändiger Einarbeitungszeit. Der Umfang von Einarbeitungszuschüssen (EAZ) variiert je nach Fall. Gründe für EAZ sind: fachliche Lücken, fortgeschrittenes Alter, branchenfremde Personen, längere Berufsabwesenheiten, Personen mit Handicaps. Junge Lehr- und Studienabgängerinnen und -abgän-



Markus Schilling, Arbeitgeberberater im RAV Suhr: «Ein grosses Plus für Arbeitgebende ist der Zugang zum grössten Personalpool der Schweiz.»

ger haben oft Mühe eine Stelle zu finden, weil ihnen die praktische Erfahrung fehlt. Mit einem Berufs- oder Ausbildungspraktikum können Unternehmen diese Personen unterstützen. Ein Arbeitgeber profitiert bei einem Praktikum von einer Kostenbeteiligung durch die Arbeitslosenversicherung. Auch Personen, die älter als 26 Jahre sind, noch keinen Lehrabschluss haben und diesen nachholen möchten, können in einem Betrieb eine ordentliche Lehre machen. Die Arbeitslosenkasse unterstützt sie dabei mit Ausbildungszuschüssen.

Sucht ein Arbeitgeber befristet Personal, können wir den sogenannten Zwischenverdienst auf temporärer Basis anbieten. Dabei arbeiten die RAV mit ausgewählten privaten Stellenvermittlern zusammen und garantieren einen fixen Verrechnungssatz. Der grosse Vorteil besteht für einen Arbeitgebenden in der raschen Verfügbarkeit der Mitarbeitenden.

Eine Zusammenarbeit mit uns bringt viele Vorteile. Testen Sie uns. Wir unterstützen Sie gerne.

Sie finden das für Sie zuständige RAV auf www.rav-check.ch
Markus Schilling, Arbeitgeberberater RAV Suhr

Beraten, koordinieren und vernetzen

«Wir probieren hier etwas ganz Neues aus»

Ein Tag im Leben von Claudia Walter, Eingliederungsberaterin der «Pforte Arbeitsmarkt»

«Um zur Arbeit zu kommen durchquere ich den Aargau von Norden nach Süden: Von Full, das nahe der deutschen Grenze liegt, bis nach Menziken im Wynental. Nach einer Stunde Autofahrt bin ich hier und starte mit der Arbeit als Eingliederungsberaterin. Nach vielen Jahren als Personalberaterin und Case Managerin im RAV Baden wollte ich unbedingt etwas Neues ausprobieren und konnte zur Pforte Arbeitsmarkt wechseln. Hier arbeiten RAV, IV-Stelle und Sozialdienste von zehn Gemeinden unter einem Dach. Es ist ein einzigartiges Pilotprojekt in der Schweiz. Und entsprechend herrscht bei uns Pioniergeist. Dieses neue Modell der Zusammenarbeit auszuprobieren ist spannend. Auch im Team haben wir es sehr gut und familiär.

Ich berate und begleite Stellensuchende mit Mehrfachproblematiken von den RAV, der IV und auch den Sozialdiensten, bin also Ansprechperson für alle drei Sozialversicherungen. Das Ziel ist, dass meine Stellensuchenden wieder dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen. In einem ersten langen Gespräch kläre ich, wie die persönlichen Verhältnisse der Betroffenen sind, wo die Probleme liegen, welche Stärken sie haben und welche Stellen involviert sind. Dann entwickle ich einen Eingliederungsplan mit dem Fokus auf die Ressourcen der Klienten. Um sie auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben gut vorzubereiten, stehen mir Massnahmen wie Arbeitstrainings, Arbeitsversuche, Potenzialabklärung, Coaching oder Programme zur vorübergehenden Beschäftigung zur Verfügung.

In meinem Job muss ich vernetzt arbeiten. Ich stehe in Kontakt mit Ärzten und Arbeitgebern und koordiniere den Bereich Sozialversicherungen. Wenn nötig, nehme ich auch an einem Austrittsgespräch in einer Klinik teil, um zu besprechen, wie es weiter gehen könnte. Hier in der Pforte kann ich rasch entscheiden, was die nächsten sinnvollen Schritte sind, schneller als wenn jede Institution für sich alleine arbeitet. Schwierige Fälle besprechen wir im



Claudia Walter, Eingliederungsberaterin der «Pforte Arbeitsmarkt», vor ihren Bildschirmen, die sie wegen der verschiedenen IT-Systeme braucht.

Team, wo das Fachwissen aller drei Institutionen zusammen kommt. Es gehört auch zu meiner Arbeit, schnell Hilfe zu bieten, wenn Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll leistungsfähig sind. Dann versuche ich, Lösungen aufzuzeigen, damit der Mitarbeitende im Betrieb bleiben kann. Schön ist, dass unsere Arbeitgeberberater gezielt zu den Firmen gehen und Einsatzplätze für unsere Stellensuchenden finden. So haben auch diejenigen mit mehr Schwierigkeiten wieder eine Chance, den Einstieg in die Arbeitswelt zu schaffen.

Schwierig bei unserer Arbeit sind die verschiedenen IT-Systeme. Zum Beispiel muss ich Protokolle in allen Systemen erfassen, wenn der Klient bei der IV und beim RAV oder dem Sozialdienst angemeldet ist. Wir haben auch noch ein spezielles IT-Programm für die Pforte und überall müssen die Daten à jour gehalten werden, was manchmal mühsam ist. Aber alles in allem ist es eine sehr interessante Aufgabe, hier in der Pforte mitzuarbeiten. Ich habe den Schritt hierher bisher nie bereut.»

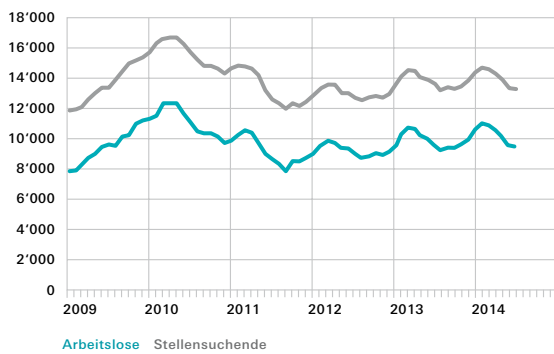
Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

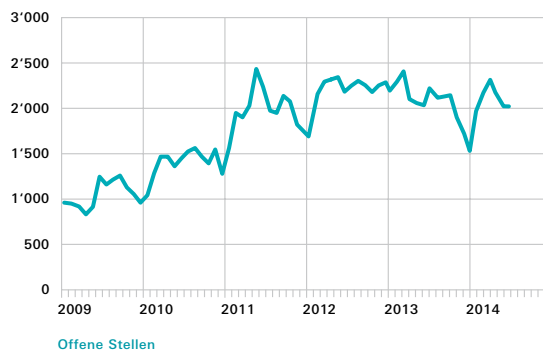
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2014 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum April 2014 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

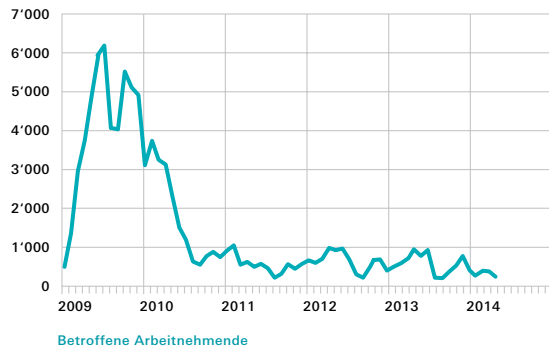
Arbeitslose im Kanton Aargau



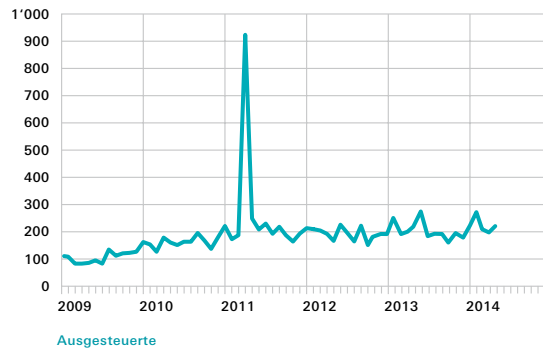
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2013 bei der Kurzarbeit und ab 2014 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind erst mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis April 2014 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 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

Copyright

© 2014 Kanton Aargau