



## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
34. Jahrgang

### Herausgeber

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

### Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender  
Öffentlichkeitsarbeit AWA  
(Stabsstelle Recht und Medien)  
und Giovanni Pelloni (stv. Amtsleitung)

### Produktion

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

### Redaktionskommission

Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Melanie Kohler (RAV Brugg),  
Jessica Mayr (Öffentliche Arbeitslosenkasse),  
Silvia Riner (RAV Suhr),  
Caroline Steinmann (Bereich LAM),  
Udo Stradinger (RAV Brugg)  
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

© AWA/TBS

### Bildnachweise

Seite 4/5: © AGV; Seite 6: © istockphoto; Seite 7: R. Mazzocco; © Alex Spichale, S. Egger; © Matthias Egger;  
Seite 8-11: © AWA/TBS; Seite 12: © istockphoto; Seite 13: © AIHK; Seite 14: ©: Keystone/Gaetan Bally,  
Seite 15: © istockphoto; Seite 16: © SECO; Seite 17: © T. Buchmann; Seite 18: © D. Lang

[www.ag.ch/arbeitswelt](http://www.ag.ch/arbeitswelt)

## Editorial



Die Lancierung des Hightech Zentrum Aargau, die Kampagne Potenzial 50 Plus, das Projekt Vitamin L gegen Jugendarbeitslosigkeit oder ein kundenfreundlicherer Auftritt der RAV – ein Blick zurück zeigt: das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) hat in den letzten 20 Jahren enorm viele Projekte realisiert. Und dies in einem Umfeld, das nicht immer einfach war. Mittendrin in dieser bewegten Zeit und mit grossem Anteil an den vielen erfolgreichen Projekten: der Amtsleiter Thomas Buchmann. Ende Juli 2022 verabschiedet er sich in die Pension, nach 19 Jahren Tätigkeit für unseren Kanton.

In dieser Ausgabe des Magazins wirft Thomas einen Blick zurück auf seine Zeit beim AWA – in der er neben viel anderem auch wertvolle Aufbauarbeit in wichtigen Themen der arbeitsmarktlichen Integration geleistet hat. Er hat in unserer Verwaltung in den letzten Jahren unglaublich viel bewegt und das AWA stark geprägt.

Führungspersonen, die gestalten und Herausforderungen aktiv angehen, brauchen wir – beim Kanton und allgemein in der Arbeitswelt. In dem Sinne freue ich mich sehr, dass wir mit Daniel Lang einen ausgezeichneten neuen AWA-Leiter gefunden haben. Er wird im aktuellen Magazin auf Seite 18 vorgestellt, und Sie werden ihn in den nächsten Monaten sicher auch persönlich kennen lernen.

Für den langjährigen engagierten Einsatz danke ich Dir, Thomas, herzlich. Ich wünsche dir für deine neugewonnene Freiheit und den neuen Lebensabschnitt alles Gute.

Und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich eine gute Lektüre.



Dieter Egli  
Vorsteher Departement Volkswirtschaft und Inneres

Der Aargauische Gewerbeverband blickt positiv in die Vergangenheit und in die Zukunft

## KMU: Das Rückgrat der Aargauer Wirtschaft

Kaum scheint die Corona-Krise ausgestanden, droht aufgrund des Ukraine-Kriegs bereits weiteres Ungemach für das Schweizer Gewerbe. Doch die Prognosen zeigen: Die Aargauer KMU sind bestens gerüstet und präsentieren sich krisenresistent.



Die Berufsbildung zu fördern, ist eines der Kernziele des Aargauischen Gewerbeverbands, der unter anderem die Aargauische Berufsschau organisiert.

Dass die Schweizer Wirtschaft und insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen äusserst resilient sind, ist allgemein bekannt und wurde in den vergangenen 15 bis 20 Jahren mehrfach eindrücklich unter Beweis gestellt. Ereignisse wie 9/11, die Finanzkrise, die europäische Währungskrise oder eben auch die aktuellsten Ereignisse wie die COVID-19-Pandemie hinterliessen in der nationalen KMU-Landschaft geringere Spuren, als dies teilweise befürchtet werden musste. Auch im Ausland nahm man anerkennend zur Kenntnis, wie sich hiesige Unternehmen rasch und strategisch den Gegebenheiten anpassten und etwa auf die historische Frankenstärke reagieren konnten. Eine Zunahme der Bevölkerungszahl um 1.25 Millionen Einwohner im Zeitraum von 2005 bis 2020 sowie die aktuelle Arbeitslosenquote von unter 3 Prozent sind eindrückliche Fakten und beweisen, dass die Schweizer Wirtschaft in den letzten Jahren grösstenteils hervorragend lief.

### Erfolgsfaktor Binnenmarkt

Während der Schweizer Export in der Finanzkrise Federn lassen musste, wuchs die Schweizer Wirtschaft insbesondere im Inland. Bevölkerungswachstum und die tiefen Zinsen stimulierten Anlagen in der Bauwirtschaft sowie auch private Konsumausgaben. Davon profitierten viele KMU mit vollen Auftragsbüchern, was wiederum zu zusätzlichen Investitionen in Infrastruktur oder Maschinenpark führte und Arbeitsplätze schuf. So verwundert es auch nicht, dass seit Einführung des KMU-Barometers des Aargauischen Gewerbeverbands im Jahre 2008 stets Punkte wie «zu viel Bürokratie» oder «Fachkräftemangel» auf den ersten beiden Plätzen des Sorgenbarometers landeten. Ein klares Indiz dafür, dass die konjunkturellen Bedingungen über Jahre bestens waren und ein Grossteil der KMU marktgerechte Produkte und Dienstleistungen im Portfolio hatten, respektive haben. «Hemmende Faktoren» wie die oben genannten Erkenntnisse wa-

ren die grössten Hindernisse im Umfeld wirtschaftlicher Hochkonjunktur. Die letzten zwei Jahrzehnte hielten für das Gewerbe zwar einige Herausforderungen bereit, diese wurden jedoch ausgezeichnet gemeistert. Damit wurde ein entscheidender Beitrag zum Wohlstand der Aargauer Bevölkerung beigetragen. Im Kanton Aargau konnte im Zeitraum von 2011 bis 2019 eine Zunahme des Beschäftigungsvolumens von 7.8 Prozent verzeichnet werden (Quelle: Statistik Aargau)

### Herausforderungen in der Zukunft

Als Dachverband des kantonalen Gewerbes blickt der Aargauische Gewerbeverband positiv in die Zukunft. Im täglichen Austausch mit einzelnen Unternehmerinnen und Unternehmern spüren wir den Willen, Strukturen für die Zukunft zu schaffen. Selbst die konservativsten Gewerbetreibenden haben insbesondere während der Corona-Krise gemerkt, dass man mit der Zeit gehen muss. In einem Zyklus des Fachkräftemangels sind die Unternehmen enorm gefordert, die Mitarbeiterbindung zu verstärken und auch in die Fachkräfte von Morgen zu investieren. Wer sich dem verschliesst, bleibt langfristig auf der Strecke. Als weiteres Kernthema hat sich die Versorgungssicherheit herauskristallisiert. In einem globalisierten Umfeld und mit Blick auf mögliche Ressourcenengpässe (Stromversorgung, Lieferketten, etc.) gilt es Abhängigkeiten abzubauen und sich für die Zukunft möglichst flexibel aufzustellen. Diesbezüglich sind einige Aargauer KMU bereits sehr weit fortgeschritten, während andere die erforderlichen Hausaufgaben noch zu erledigen haben.

### KMU-Werte hochhalten – Individualität behalten

Ein Schlagwort, welches in keiner Management-Präsentation fehlen darf, ist die Digitalisierung. Auch in der Aargauer KMU-Landschaft hat sich ein Teil der Geschäftstätigkeit erfolgreich auf digitale Kanäle verlagert. Im Austausch mit unseren Mitgliedern erleben wir diesbezüglich immer wieder eine gewisse Verunsicherung. Muss ich einen Online-Shop betreiben? Soll ich meine Dienstleistung auf Social Media bewerben? Wie meistens, gibt es darauf keine klare Antwort. Was allerdings auch in Zukunft entscheidend sein wird, sind Faktoren wie Kundennähe, Individualität und Flexibilität. Ein Grossteil der Aargauer Unternehmen lebt diese KMU-typischen Werte täglich und sorgt damit für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Das starke Innovationsbestreben Aar-

gauer KMU zeigt sich auch im Rahmen des Aargauischen Unternehmenspreises, für welchen es dieses Jahr eine rekordverdächtig hohe Anzahl Anmeldungen gab.

### Netzwerke nutzen

Eine Krise hat bekanntlich nicht nur negative Aspekte, sondern zwingt Unternehmerinnen und Unternehmer auch, Standpunkte zu hinterfragen, alten Ballast abzuwerfen und kalkulierbare Risiken einzugehen.



Claudio Erdin, stv. Geschäftsleiter  
Aargauischer Gewerbeverband

«Krisen zwingen Unternehmerinnen und Unternehmer, ihre Standpunkte zu hinterfragen und kalkulierbare Risiken einzugehen.»

In der COVID-Krise war in vielen KMU eine erfreuliche Dynamik zu spüren und plötzlich gelang es, Dinge zu bewegen, welche über Jahre immer wieder zurückgestellt wurden. In Krisenzeiten war auch die Verbandszugehörigkeit ein grosses Plus. Wie überall im Leben kämpft es sich gemeinsam deutlich effektiver. Der Aargauische Gewerbeverband engagierte sich während der Pandemie stark für die Interessen der Gewerbetreibenden und konnte damit den (in Erfolgszeiten oft verkannten) Nutzen eindrücklich unter Beweis stellen. Insofern wird der AGV auch in Zukunft alles daransetzen, die Flagge der KMU auf allen Ebenen hochzuhalten und für unternehmerisch optimale Rahmenbedingungen zu sorgen. Bewahren wir uns einen Teil der «Corona-Solidarität», allerdings hoffentlich ohne das dazugehörige Virus!

Vom Ampelsystem über die Piazza Grande zur Lohnungleichheit: Ein Rück- und Ausblick

## Gemeinsam für faire Löhne

In den letzten Jahren wurde für die Arbeitnehmenden im Aargau betreffend Lohnschutz einiges erreicht. Aus Sicht der Arbeitnehmendenverbände und Gewerkschaften bleibt vor allem bei den tiefen Löhnen und beim Schutz der Arbeitnehmenden einiges zu tun.

Seit jeher spielt in den Beziehungen der Arbeitnehmendenverbände und Gewerkschaften mit dem Amt für Migration und Integration (MIKA) die Frage des Schutzes der berufs- und ortsüblichen Löhne und in der Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine herausragende Rolle. Lange Jahre wurde vor allem über die Zuteilung der Kontingente für Jahresaufenthalter, Grenzgänger und Saisoniers debattiert. Mit der Umsetzung der Bilateralen Verträge ab 2003 führte eine Tripartite Kommission (TPK) die Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch. Deren Aufgaben und Kompetenzen wurden nach und nach konkretisiert. Die wichtigste Errungenschaft ist die Möglichkeit, flächendeckende Arbeitsmarktbeobachtungen durchzuführen. So hat die TPK ein Ampelsystem eingeführt, um festzustellen, wann ein Lohn nicht ortsüblich ist. Demnach wurde je nachdem, ob ein Lohn auf einem GAV oder statischen Lohnerhebungen beruht, eine unterschiedliche Toleranzschwelle eingeführt.

### Durch Lohnangaben zum Erfolg

Die TPK legte dabei im Herbst des Vorjahres die sogenannten Fokusbranchen fest, in welchen flächendeckende Lohnangaben von allen Betrieben erhoben werden. Bei Löhnen, die ausserhalb der Toleranzschwelle liegen, werden mit den Betrieben Verständigungsverfahren durchgeführt, die vielfach dazu führen, dass die zu tiefen Löhne nach oben angepasst werden. Bei Branchen, in denen der Verdacht von zu tiefen Löhnen besteht, können auch Stichprobenkontrollen bei einer repräsentativen Auswahl von Betrieben durchgeführt werden. Entscheidend ist, dass diese Lohnkontrollen nicht etwa nur bei entsandten Arbeitnehmenden erhoben werden, sondern eben auch bei den Betrieben mit Sitz im Kanton Aargau.

### Gute Zusammenarbeit mit dem AWA

Im Bereich der Arbeitslosigkeit ist insbesondere mit



«ArbeitAargau» setzt sich für gute und sichere Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden ein.

der Realisierung der «Kooperation Arbeitsmarkt» eine starke Verbesserung für die Betroffenen eingetreten. Durch die Zusammenarbeit der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung mit interessierten Gemeinden im Kanton Aargau wird der sogenannte Drehtüreffekt, also das Abschieben von Klienten und Klientinnen in ein anderes Sicherungssystem, verhindert und es können so mehr stellensuchende Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Aus Sicht von «ArbeitAargau» ist auch die Kampagne «Potenzial 50plus» und die daraus resultierende Unterstützung für Stellensuchende über 50 erwähnenswert. Generell ist das AWA, bzw. dessen Leiter auch bei konkreten Fällen immer bereit, Auskünfte zu erteilen oder auch einem Sachverhalt nachzugehen. Dass es auch ein Leben ausserhalb der «Geschäftsbeziehung» gibt, zeigt sich zum Beispiel darin, dass der AWA-Chef und der AGB-Sekretär sich bei einem Carlos Santana-Konzert auf der Piazza Grande in Locarno begegnen können.

### Nach wie vor gibt es viel zu tun

Obwohl in den vergangenen Jahren viele Ziele

erreicht und der eine oder andere Erfolg gefeiert werden konnte, sollten sich die Arbeitnehmendenverbände und Gewerkschaften nicht auf den Lorbeeren ausruhen und den Blick auch stets Richtung Zukunft halten – denn es gibt nach wie vor viel zu tun. Ein grosses Thema im Aargau ist dabei beispielsweise die Kontrolle des Arbeitnehmerschutzes in den Betrieben. Denn was erreicht wurde, muss natürlich auch eingehalten werden. Dazu müsste jedoch die Kontrolltätigkeit bezüglich Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Jugendarbeitsschutz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten intensiviert werden. Wozu wiederum auch mehr Personal in den Arbeitsinspektoraten benötigt wird. Auch im Bereich Schwarzarbeit und Menschenhandel müsste mehr sensibilisiert, aufgeklärt und gehandelt werden.

## «Die Kontrolltätigkeit bezüglich Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Jugendarbeitsschutz müsste intensiviert werden.»

### Beruf und Familie besser vereinbar machen

Bei den Arbeitnehmendenverbänden und Gewerkschaften immer im Fokus steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dass nun der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub eingeführt wurde, ist zwar ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, doch diesbezüglich sind wir noch lange nicht am Ziel. Wichtig ist nun, dass ergänzend zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub eine Elternzeit errichtet wird und dass die familienergänzenden Strukturen ausgebaut werden. Damit im Zusammenhang stehen auch weitere Probleme: Ohne eine echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern oder der Fachkräftemangel nicht nachhaltig bekämpft werden können.

### Tiefe Löhne müssen steigen

Im Vergleich mit der stetigen Erhöhung der Gesundheits- und Lebenshaltungskosten steigen die Löhne im tiefen und mittleren Sektor zu wenig an, was im Ergebnis nicht nur für die einzelnen Arbeitnehmenden zu ernstzunehmenden Problemen führt, sondern auch der Kaufkraft und somit unserer Wirtschaft schadet. Deshalb ist es wichtig, in diesem Bereich



Renato Mazzocco, ehemaliger Gewerkschaftssekretär AGB



Selina Egger, Geschäftsführerin «ArbeitAargau»

Gegenmassnahmen zu ergreifen. Gerade in Krisen- und Kriegszeiten ist daher auch die Frage der Erwerbsarmut und das Bedürfnis nach einem gesetzlichen Mindestlohn brandaktuell.

### Auf Weiterbildung und Datenschutz setzen

Eine weitere Herausforderung ist die fortschreitende Digitalisierung. In diesem Zusammenhang müssen einerseits kurzfristige Probleme gelöst werden: Die Telearbeit sollte geregelt, Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen und der Datenschutz ausgebaut werden. Hier ist «ArbeitAargau» stets darauf bedacht, die Interessen der Arbeitnehmenden zu schützen. Andererseits sind wir als Gesellschaft in einer digitalen Arbeitswelt aber auch mit langfristigen Fragestellungen konfrontiert. Eine künftige Folge könnte beispielsweise eine grundsätzliche Arbeitszeitverkürzung bedeuten.

Die Arbeitnehmendenverbände und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass die weitere enge Zusammenarbeit zwischen AWA, MIKA und den Sozialpartnern die künftige Entwicklung der Arbeitsmarktsituation und damit auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden im Aargau genauso positiv beeinflussen wird, wie sie es bisher bereits getan hat.

Ein Blick zurück mit Thomas Buchmann

## «Ich wollte gestalten, nicht nur verwalten»

Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA), blickt vor seiner Pensionierung im Juli zurück auf die letzten 17 Jahre im Amt. Was hat die Aargauer Wirtschaft und was hat das AWA bewegt?

- interne Themen
- externe Themen



2005

### Mein Start im AWA

«Nach vielen Jahren bei der Swissair bin ich 2003 zum Kanton Aargau gekommen. Dort setzte ich das Projekt «wirtschaftsorientierte Verwaltungsführung» (WOV) um. 2005 erhielt ich das Angebot, das AWA zu leiten. Nach kurzem Zögern sagte ich zu – ich habe es nie bereut.»

2007

### Monat der Arbeit

«Im Mai 2007 hat das AWA gemeinsam mit der Agentur «Fischteich» den Monat der Arbeit mit einer Vielzahl von Events im ganzen Kanton durchgeführt. Teil dieser Aktionen war auch der London-Bus der «on the move» bei den Berufsschulen im ganzen Kanton Halt machte und den Lernenden Gelegenheit bot, sich für den Berufseinstieg vorzubereiten. Aus dieser Aktion entstand das Programm «On the move», das Lernende im letzten Lehrjahr über den Arbeitsmarkt, übers Bewerben und Weiterbildungen informiert. Das Programm läuft immer noch erfolgreich.»



2006

### Hohe Jugendarbeitslosigkeit

«Die Jugendarbeitslosigkeit war hoch. Deshalb hat der Kanton das Programm Vitamin L ins Leben gerufen. Viele Bestandteile des Programms wie das Junior Mentoring für Jugendliche bei der Lehrstellensuche bestehen immer noch.»

**ONTHEMOVE**   
AUFBRUCH NACH DER LEHRE



2008

## Projekt AVAM/DMS – Digitalisierung

«Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat dieses Projekt initialisiert. Mit der Abschaffung der Papierdossiers werden seither alle Informationen in den RAV nur noch digital geführt. Das Projekt war ein wichtiger Digitalisierungsschritt.»



2008

## Mehr Kundenorientierung bei den RAV und der Öffentlichen Arbeitslosenkasse

«Das Thema wurde damals im gesamten AWA angerissen und mit vielen Workshops vertieft, aber natürlich handelt es sich um eine Daueraufgabe. Es geht nicht nur um die Beratung der Stellensuchenden auf Augenhöhe, sondern auch um die mündliche und schriftliche Kommunikation. Wir haben alle Briefschaften, die teils in einer unverständlichen Behördensprache verfasst waren, überarbeitet. Das Ziel: Unsere Briefe sollen möglichst professionell geschrieben und einfach verständlich sein. Wir waren damit recht erfolgreich, müssen aber dranbleiben. Die Wertschätzung des Gegenübers ist wichtig, wir sollten uns immer in unsere Kundinnen und Kunden hineinversetzen.»

2008

## Banken- und Finanzkrise 2008/2009

Die Krise begann in den USA mit dem Zusammenbruch der Bank Lehman Brothers. Auslöser war eine Immobilienblase in den USA, welche platzte. Die Krise schwappte nach Europa über und war Mitverursacherin der Euro-Krise.

«Das war für uns eine herausfordernde Zeit. Die Arbeitslosigkeit stieg stark an, viele Unternehmen mussten aufgrund fehlender Aufträge Kurzarbeit anmelden. Bei unserem damaligen Personalchef stapelten sich die Bewerbungen für Personalberatende – damals erfolgten die Bewerbungen noch auf Papier. Generell sind die RAV immer antizyklisch unterwegs: Geht es der Wirtschaft gut, haben wir auf dem RAV weniger zu tun, steigt die Arbeitslosigkeit, müssen wir neue Leute einstellen. Dies ist auch bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse so. Deshalb ist auch die Personalfluktu-  
ation im AWA relativ hoch.»



2010

## Temporäres RAV Lenzburg wurde eröffnet

«Das temporäre RAV Lenzburg nahm seinen Betrieb Anfang 2010 auf, um die bestehenden RAV zu entlasten. Nötig wurde es, da die sechs RAV wegen der stark steigenden Zahl von Stellensuchenden an ihre räumlichen Kapazitätsgrenzen gestossen waren. 2012 wurde es wieder geschlossen, viele Mitarbeitende wechselten in die Pforte Arbeitsmarkt.»

2012 - 2019

## Pilotprojekt Pforte Arbeitsmarkt

«Das war ein wichtiges Pilotprojekt für uns, das von den damaligen Leitenden von IV, AWA und kantonalem Sozialdienst (KSD) im Jahr 2009 initiiert wurde. Die Menschen sollten nicht mehr von einer Institution zur anderen geschickt werden (Drehtüreffekt), sondern die Institutionen so eng zusammenarbeiten, dass die Stellensuchenden aus einer Hand beraten werden können. In Menziken haben deshalb IV, RAV und Sozialdienste von zehn Gemeinden zusammen unter einem Dach gearbeitet. Ziel war es, die Menschen besser und schneller gemeinsam in den Arbeitsmarkt einzugliedern.»



2013

## Kampagne Potenzial 50plus

«Im AWA hatten wir damals mit Urs Schmid einen Fachmann zum Thema Stellensuchende 50plus. Wie mittlerweile bekannt ist, sind Stellensuchende über 50 sehr oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Wir wollten in der Öffentlichkeit und bei Arbeitgebenden mit einer breiten Kampagne mit Vorurteilen aufräumen. Mit der Plakatkampagne mit echten Stellensuchenden und dem Slogan «Die Qualifikation zählt, nicht das Alter» sind wir auf viel positive Resonanz gestossen. Aus der Kampagne sind auch neue Unterstützungsangebote auf den RAV für Stellensuchende 50plus entstanden.»



2013

## Einführung Hightech Zentrum Aargau

«Um die Innovationsfähigkeit und Konkurrenzfähigkeit der aargauischen KMU zu stärken, initiierte der Kanton Aargau das Hightech Zentrum Aargau (HTZ) – ich war an dessen Entwicklung stark beteiligt. Das HTZ fördert die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und KMU und unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung von neuen Produkten, Verfahren oder Werkstoffen»

2015/2016

## Frankenstärke

Durch die Abschaffung des Euromindestkurses 2015 durch die Nationalbank wurden exportorientierte Unternehmen stark gefordert.

«Die Frankenstärke hat die Unternehmen gezwungen, innovativer und schlanker zu werden. Aber es war auch schmerzhaft für sie, da die Margen gerade in der exportorientierten Industrie teilweise vorher schon klein waren. Wir haben zum Glück viele Unternehmen im Aargau, die in einer Nische mit ihren Produkten erfolgreich sind und qualitativ mehr bieten als andere.»



2019

## Aus der Pforte Arbeitsmarkt wird die Kooperation Arbeitsmarkt

«Aus dem Pilotprojekt Pforte Arbeitsmarkt ist die Kooperation Arbeitsmarkt entstanden, eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen IV und RAV, bzw. zwischen interessierten Sozialdiensten und den RAV mit dem Angebot «AMIplus». Dies hat auch die Basis geschaffen für die Zusammenarbeit mit dem Amt für Migration und Integration (MIKA), für die Arbeitsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass Stellensuchende von RAV, IV und Sozialdiensten wieder eine Arbeit finden. Wir gehen mit dieser Form der interinstitutionellen Zusammenarbeit weiter als andere Kantone. Die Kooperation Arbeitsmarkt liegt mir sehr am Herzen, gemeinsam haben wir dafür gekämpft – es mussten für diese Zusammenarbeit mit der gegenseitigen Übertragung von Aufgaben sogar Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz und im Invalidenversicherungsgesetz umgesetzt werden.»

**Kooperation  
Arbeitsmarkt**



2022

## Was ich am meisten vermissen werde?

«Die Zusammenarbeit mit den Menschen werde ich am meisten vermissen. Dem Kanton Aargau wünsche ich gutes Gedeihen und viele innovative Unternehmen. Meinem Nachfolger wünsche ich einen guten Start und dass er viel frischen Wind ins AWA bringt.»

2020 - 2022

## COVID-19-Pandemie

«Die Pandemie hat unsere Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen gestellt. Die Arbeitslosenzahlen stiegen rasant, die Kurzarbeitsanträge nahmen in einem noch nie dagewesenen Ausmass zu. Im März 2020, dem Monat vor dem Lockdown, gingen bei uns acht Anträge für Kurzarbeitsentschädigung ein, im April 2020 waren es zehntausend. Es ist unglaublich, was unsere Mitarbeitenden während dieser zwei Jahre alles geleistet haben. Das AWA musste auch viel neues Personal fest oder temporär einstellen, damit wir die Arbeitslast bewältigen konnten.»



Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) schaut zurück und in die Zukunft

## Hoch anpassungsfähige Unternehmen

In den letzten beiden Jahrzehnten mussten Aargauer Unternehmen einige Krisen bewältigen. Dies hat sie stärker und resistenter gemacht. Vor allem der Fachkräftemangel wird die Unternehmen in Zukunft herausfordern.



Die Herausforderungen gehen nicht aus: Aktuell beschäftigen die Aargauer KMU Lieferengpässe, Fachkräftemangel, Ukraine-Krieg und Stromversorgungsengpässe. Trotzdem schaffen es die meisten Unternehmen, sich immer wieder anzupassen.

Die vergangenen beiden Jahrzehnte waren geprägt von Krieg, Krisen und Unsicherheit: Irak-Krieg (2003), globale Finanz- und Wirtschaftskrise (2008), Eurokrise (2009), Frankenschock (2015), Coronavirus-Pandemie (2020/2021). Den Unternehmerinnen und Unternehmern wurde so einiges abverlangt. Sie mussten flexibel sein und sich immer wieder anpassen. Heute sind sie stärker und krisenresistenter denn je. Dies ist auch nötig, denn die Herausforderungen gehen nicht aus: Aktuell beschäftigen die Aargauer KMU Lieferengpässe, Fachkräftemangel, Ukraine-Krieg und drohende Stromversorgungsengpässe. Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) setzt sich dafür ein, dass die Anliegen der Unternehmen in die Entscheidungsprozesse der Politik zugunsten vernünftiger Rahmenbedingungen einfließen.

### Ein Blick zurück

Vor 14 Jahren war die damalige wirtschaftliche

Situation vergleichbar mit den heutigen Herausforderungen: Die Auftragsbücher der Firmen waren voll, die Kapazitätsauslastung war hoch, steigende Rohstoff- und Energiepreise schmälerten die Margen insbesondere bei den energieintensiven Industriefirmen. Nach einigen Jahren des Aufschwungs mit florierender Globalisierung standen wir im Jahr 2008 vor einer weltweiten Wirtschaftskrise mit darauffolgender Eurokrise.

### «Einmal mehr dominiert die Unsicherheit.»

Auch heute folgt eine Krise auf die Nächste: 2022 ist das Ende einer globalen Pandemie in Reichweite, welche die Wirtschaft weltweit über zwei Jahre hinweg stark belastete und teils sogar ganz stilllegte. Kaum ist das Ende der Pandemie in Sichtweite, folgt

der Ukraine-Krieg. Einmal mehr dominiert die Unsicherheit.

### Aargauer Wirtschaft mit innovativen Gütern

Analog zu heute erstarkte auch in der Eurokrise der Schweizer Franken gegenüber dem Euro markant. Während der Eurokrise wertete der Franken so stark auf, sodass die Schweizerische Nationalbank (SNB) im September 2011 einen Mindestkurs von 1.20 Franken pro Euro einführte, um die hiesige Exportwirtschaft zu entlasten. Gerade für die Aargauer Wirtschaft, welche sehr stark exportorientiert ist, hatte diese Massnahme eine entlastende Wirkung. Entsprechend war der Schock am 15. Januar 2015 gross, als die SNB den Mindestkurs wieder aufhob. Quasi von einer Sekunde auf die andere verschlechterte sich die preisliche internationale Wettbewerbsfähigkeit der Aargauer Exporteure radikal. Der Frankenschock drückte deshalb auch die Gewinnmargen der Unternehmen, da Preisnachlässe gewährt werden mussten. Dies führte auch zu Personalabbau. Rückwirkend betrachtet, stärkte dieser veritable Schock die Unternehmen sogar. Die aargauischen KMU sind heute weniger wechselkurs sensitiv, da sie mit innovativen Gütern auf dem Markt auftreten. Dennoch gilt auch heute noch: kurzfristig stark schwankende Kurse sind Gift für die Aargauer Exporteure, insbesondere für kleinere Unternehmen. Eine präzise Kalkulation ist kaum möglich, eine Offertenstellung bei instabilen Kursen ähnelt vielmehr einem Pokerspiel.

## «Krisen beschleunigen immer strukturelle Veränderungen.»

So unangenehm Krisen sind, sie geben Impulse für Neuerungen: Bewährte Konzepte müssen überdacht werden. Jüngstes Beispiel ist die Coronavirus-Pandemie. Aufgrund von Kontakteinschränkungen mussten Schutzkonzepte erarbeitet werden, um Schliessungen zu verhindern. Und wo immer möglich, hat sich die Zusammenarbeit in den digitalen Raum verlagert. Dies hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Krisen beschleunigen deshalb auch immer strukturelle Veränderungen.

### Ein Blick nach vorne

Neben der drohenden Strommangellage ist der

Fachkräftemangel ein Thema, das Unternehmen weiterhin beschäftigt. Es fällt ihnen zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden. Hinzu kommt, dass Fachkräfte zwar häufig im Kanton Aargau wohnen, jedoch in anderen Kantonen arbeiten. Diese Fachkräfteproblematik wird sich in den kommenden Jahren noch zuspitzen. Denn in der Schweiz rollt eine Pensionierungswelle an. In rund sieben Jahren geht der letzte Jahrgang der Generation «Babyboomer» in Rente. Gemäss einer Studie der Credit Suisse (2019) werden im Spitzenjahr 2029 18'500 Erwerbstätige mehr den Arbeitsmarkt verlassen, als neue nachrücken.



Beat Bechtold, Direktor AIHK: «Der Frankenschock stärkte die Unternehmen.»

## «Vor allem die Gesundheitsbranche und die Industrie werden noch mehr Mühe haben, Fachkräfte zu finden.»

Gemäss der Studie trifft dies insbesondere die Land- und Forstwirtschaft, administrative und soziale Dienste, wozu auch die Gesundheitsbranche zählt, sowie die traditionelle Industrie. In den genannten Branchen sind die Arbeitnehmenden überdurchschnittlich alt und entsprechend stehen mehr Pensionierungen an. Neben der Verstärkung des Fachkräftemangels erhöht dies auch den Druck auf die Altersvorsorge. Eine Reform der Altersvorsorge mit strukturellen Anpassungen beispielsweise in Form einer Flexibilisierung des Rentenalters und Anreizen für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt ist deshalb für die AIHK ein wichtiges Anliegen.

Fazit: Die Wirtschaft steht vor einer Zeitenwende. Umso wichtiger ist es, dass die Stimme der Wirtschaft in die Politik getragen wird. Nicht zuletzt auch deshalb, weil knapp 90 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor tätig sind und unser aller Wohlstand davon abhängig ist.

Beat Bechtold, Direktor Aargauische Industrie- und Handelskammer

Vertiefte Zusammenarbeit im Dienste der Stellensuchenden

## Die Entwicklung der RAV im Aargau

Um die Stellensuchenden besser beraten zu können, haben die RAV in den letzten zwei Jahrzehnten viel unternommen: Die Beratung wurde professionalisiert und die Vermittlung durch verstärkte Kontakte zu den Unternehmen intensiviert.

In den letzten zwei Jahrzehnten wechselten sich Wirtschaftskrisen mit Phasen guter wirtschaftlicher Entwicklung ab. Oft erwies sich die Schweizer Wirtschaft glücklicherweise robuster als erwartet und auch im Aargau verlief die Konjunktur oft weniger düster, als in Prognosen angenommen. Dennoch waren und sind die RAV stark von der Konjunktur abhängig. Sie sind immer antizyklisch unterwegs: In wirtschaftlich guten Zeiten brauchen die RAV weniger Personal, in schlechten Zeiten stocken sie infolge hoher Arbeitslosigkeit auf.

### Die RAV im Auf und Ab der Konjunktur

Im Herbst 2001 – nach 9/11 und dem Swissair-Grounding – und nach der Finanzkrise im Jahr 2008, stieg die Zahl der Stellensuchenden in kurzer Zeit stark an. Das hiess für das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA): Personal rekrutieren, Personalberater:innen und administrative Mitarbeitende einstellen. So überrascht es kaum, dass bei hoher Anstellungszahl die räumliche Kapazität überdacht werden muss. Weitere Standorte wurden nötig: Das temporäre RAV Lenzburg wurde 2010 zur Entlastung der existierenden sechs RAV in Baden, Brugg, Rheinfelden, Suhr, Wohlen und Zofingen bewilligt und befristet geplant. Zu dieser Zeit war das RAV Lenzburg das einzige RAV im Kanton Aargau mit Grossraumbüro – weitere sollten folgen. Mittels Umbauten, Auslagerungen der einzelnen RAV, temporären Verschiebungen und der Erstellung eines weiteren Grossraumbüro-RAV mit dem RAV Brugg II konnte die steigende Belastung in turbulenten Zeiten gut verteilt werden.

### Eine Tür für alle

Mit der «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken startete 2012 das Pilotprojekt mit IV-Stelle, Sozialen Diensten von zehn Gemeinden und dem RAV unter einem Dach. Ziel dieses Projekts: Stellensuchende, die mit mehr als einer Institution Kontakt haben, erhielten



Die Personalplanung bei den RAV ist immer abhängig von der Konjunktur – und deshalb anspruchsvoll.

eine einzige Beratungsperson – Unternehmen eine einzige regional verankerte Kontaktstelle, die kostenlos Personal vermittelte oder bei Problemen mit erkrankten Mitarbeitenden beriet. Dieses ursprünglich befristete Vorhaben wurde verlängert, schlug grosse Wellen und war Anstoss für die heutige Kooperation Arbeitsmarkt.

### Bedarfsgerechte Beratung

Besonders die Beratung auf dem RAV veränderte sich in den letzten zwanzig Jahren stark. Das Ziel war stets dasselbe: Die Stellensuchenden sollten dank der Unterstützung auf dem RAV möglichst bald wieder eine Arbeit finden. Doch was alles dazu gehört, welche Prozesse beim Einzelnen stattfinden – bei der Kündigung, beim Erstkontakt mit den RAV, bei der Anmeldung bis hin zum ersten Beratungsgespräch mit der zugeteilten Beratungsperson – war teilweise kompliziert. «Der Gang zum RAV ist nicht einfach» – diese Aussage habe ich früher als Personalberaterin oftmals gehört. Deshalb wurde auf allen Ebenen versucht, die Prozesse zu vereinfachen. Beispiels-



Die Beratung auf den RAV erfolgt individuell und versucht so weit gesetzlich möglich auf die Bedürfnisse der Stellensuchenden einzugehen.

weise können sich Stellensuchende nun beim RAV online voranmelden. Die bedarfsgerechte Beratung erhielt immer mehr Gewicht. Die Problemfelder der einzelnen Menschen wurden vielfältiger, komplexer, anspruchsvoller – für die Versicherten, wie auch für die zuständigen Beratungspersonen. Jugendarbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Stellensuchende 50plus, all diese Themen wurden präsenter. Die Beratenden versuchen individuell und lösungsorientiert auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Stellensuchenden einzugehen.

#### Vom Papierdossier zum E-Dossier

Auch die Digitalisierung wurde vorangetrieben – die Papierdossiers der Versicherten wurden «aufgelöst» und die Inhalte digitalisiert. Mehrheitlich wird heute am Bildschirm gearbeitet. Hinzu kommt die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes AVIG im Jahr 2011, welche für Versicherte, wie auch die RAV-Mitarbeitenden einige Änderungen nach sich zogen. Aktuell beschäftigen sich die RAV mit dem Prozess und der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten mit Status S.

#### Beratung der Arbeitgebenden zentral

Wie wichtig die gute Zusammenarbeit der RAV mit den Arbeitgebenden ist, wurde über die Jahre immer offensichtlicher. Kundenfreundlichkeit, Dienstleistungsorientierung und effiziente Unterstützung bei Personalbedarf, all diese Themen wurden in Angriff

genommen, um besser auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden einzugehen. Auch wurde es aufgrund gesetzlicher Anpassungen wie z.B. der Stellenmeldepflicht seit 2018 immer wichtiger, dass die Arbeitgebenden einen direkten Draht, eine Ansprechperson auf den RAV erhalten. So wurde die Arbeitgeberberatung ins Leben gerufen. Die Arbeitgeberberatenden betreuen die Arbeitgebenden im Kanton Aargau, unterstützen die Unternehmen bei der Mitarbeitersuche und informieren über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den RAV.

#### Kooperation Arbeitsmarkt

Eine grosse Erweiterung erfuhr die Arbeitgeberberatung mit Start der Kooperation Arbeitsmarkt. Am 1. April 2019 begann eine neue Ära zwischen der SVA/IV, dem AWA und den sozialen Diensten interessierter Gemeinden. Das gemeinsame Ziel: mehr stellensuchende Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Seit Beginn der Kooperation Arbeitsmarkt wurden bereits einige Erfolgsgeschichten geschrieben – viele erfolgreiche und auch nachhaltige Vermittlungen gefeiert. Hier gebührt der Dank allen Unternehmen und Arbeitgebenden – ohne Sie wären diese Erfolge nicht möglich.

Eine bewegte Zeit liegt hinter den RAV des Kantons Aargau – und eine bewegte Zeit liegt vor uns. Eines ist klar: Die RAV, sie sind antizyklisch unterwegs und immer im Wandel der Zeit.

Melanie Kohler, Stellenkordinatorin RAV Brugg

## «Ein beharrlicher Kämpfer»

Oliver Schärli, Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt/ Arbeitslosenversicherung beim SECO verabschiedet sich von Thomas Buchmann.

«Mit Thomas Buchmann wagt einer der prägenden Figuren der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung den Übertritt in den höchstverdienten (Un-)Ruhestand. In den letzten knapp 17 Jahren hat er sich einen Namen als innovativer Treiber für die RAV gemacht und keine Mühen gescheut, um starre Strukturen aufzubrechen und neue Ansätze in der Betreuung arbeitsloser Personen zu verfolgen. Besonders hervorheben möchte ich die Kooperation Arbeitsmarkt und den Pilotversuch Supported Employment. Als einer der ersten Kantone hat der Kanton Aargau das Potenzial erkannt, das in einer intensiven Zusammenarbeit der verschiedenen sozialen Institutionen liegt. Für die Realisierung des damaligen Projekts Pforte Arbeitsmarkt liess sich Thomas Buchmann nicht einmal durch den Umweg über den Bundesrat abschrecken, der eigens für die-

ses Projekt eine Verordnung in Kraft zu setzen hatte – der anhaltende Erfolg und die nationale Strahlkraft der Kooperation Arbeitsmarkt geben Thomas Buchmann Recht. In seiner Rolle als Präsident des Steuerungsausschusses für den Pilotversuch «Supported Employment» hat er ausserdem den nötigen Impuls für die Umsetzung in den 13 teilnehmenden Kantonen gegeben. Diese beiden Beispiele veranschaulichen exemplarisch seine Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit, um die RAV zum Wohle der stellensuchenden Personen weiterzuentwickeln. Die wohlthuende Unruhe, die er mit seinen Anliegen beim SECO zuweilen ausgelöst hat, nahmen wir dafür gerne in Kauf. Abschliessend bleibt mir nur noch, Dir, lieber Thomas, für die intensive, sehr bereichernde und stets kollegiale Zusammenarbeit herzlich zu danken!»



## Kooperation Arbeitsmarkt



### Beratung und Unterstützung aus einer Hand

Suchen Sie neue Mitarbeitende oder brauchen Sie Unterstützung, um einer erkrankten Person den Arbeitsplatz und Ihrem Unternehmen das Know-How zu erhalten? Die Kooperation Arbeitsmarkt bündelt das Wissen von RAV und IV – unsere Fachleute beraten Sie kompetent und kostenlos. Mehr Informationen und Ihre Ansprechperson finden Sie auf [www.kooperation-arbeitsmarkt.ch](http://www.kooperation-arbeitsmarkt.ch).

Schluss mit der durchgetakteten Agenda

## «Alles darf, nichts muss»

Ein Tag im Leben von Thomas Buchmann, designierter Pensionär ab August 2022

«Vielleicht genieße ich zum Start meiner Pensionierung einen Apéro in Venedig. Wer weiss, möglicherweise treffe ich zufällig Commissario Guido Brunetti, den Helden aus Donna Leons Bestseller-Krimis. Vielleicht sieht mein erster Tag in der Pension auch ganz anders aus. Ein Drehbuch zum Start meiner Pensionierung gibt es nicht. Aber ein paar Ideen, die ich im Hinterkopf gespeichert habe, möchte ich in Taten umsetzen. Der morgendliche Weckruf um 5.25 Uhr via Radio 1 gehört auf jeden Fall der Vergangenheit an. Meine Tage oder Wochen sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr durch die elektronische Agenda getaktet. Darauf freue ich mich sehr.

### Endlich wieder mehr Kultur

Ich werde Zeit haben für Dinge, die vorher auf der Strecke geblieben sind. Dazu gehören Besuche in der Oper, im Theater oder im Kunsthhaus mit meiner Frau. Sie arbeitet bis zu ihrer Pensionierung in zwei Jahren im Teilzeitpensum. Dies bietet uns Möglichkeiten für gemeinsame Ausflüge. Und mir während ihren Arbeitstagen Freiraum, entweder für handwerkliche Arbeiten in und ums Haus, oder für einen Besuch frühmorgens in einem Café an der Limmat in Zürich, wo ich geschäftig die Zeitung lese. Den Anschein erwecke, ins nächste Meeting hechten zu müssen. Und stattdessen lächelnd den zweiten Cappuccino bestelle. Noch lieber mag ich solche Szenarien bei gemeinsamen Reisen mit meiner Frau in Städten wie Venedig, Hamburg oder Paris. Natürlich stehen noch weitere Fernziele auf der Reisewunschliste, wie Japan und Südamerika.

### Kein Gerangel um den Haushalt

Innerhalb der Schweiz möchten wir im Tessin oder Engadin wandern oder velofahren. Ebenso wollen wir mit dem E-Bike in unserer Wohnregion unterwegs sein. Wir werden den Flughafen Zürich umrunden, der viel Spannendes und Naturschutzgebiete bereithält. Nach 40 Kilometern winkt zum Schluss der Bergpreis mit dem Aufstieg in unsere Wohngemeinde Brütten. Dort erwartet uns zur Entspannung



Thomas Buchmann freut sich auf die viele freie Zeit, die vor ihm liegt.

unser Garten. Die Arbeiten in Garten und Haushalt erledigen wir gemeinsam. Durch unser langjähriges Zusammenleben gibt es kein Gerangel oder Diskussionen wie bei Cabaretnummern von Emil Steinberger, ob das Längs- oder Quersaugen besser sei für den Hausputz. In der Küche übernimmt meine Frau den Lead. Ich wirke unterstützend, gemäss AVAM-Berufsdaten amte ich als Casserolier.

### Jeder Tag ist kostbar

Wieso mache ich meinem Nachfolger im AWA überhaupt früher Platz? Der Tod von Alt-Regierungsrat Roland Brogli hat mich stark beschäftigt. Er verstarb im Juni 2017 unerwartet an einer Hirnblutung. Einen Tag nach seinem 66. Geburtstag. Solche traurigen Ereignisse und persönliche Erfahrungen mit der eigenen Gesundheit führen uns schnörkellos vor Augen, wie kostbar jeder Tag ist.

Später kann ich mir vorstellen, mich in der Freiwilligenarbeit zu engagieren. Die Beziehung zum Kanton Aargau halte ich warm mit meiner Mitgliedschaft im Lions Club Suhren-Wyntental. So bleibe ich weiter mit dem Aargau verbunden.

Aufgezeichnet von Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr

Innovative Wege gehen

## 26 Vermittlungen

Ein Job-Speed-Dating des RAV Baden für Burger King war sehr erfolgreich.

Das RAV Baden hat für die Firma QR GROUP SERVICES Sàrl aus Nyon Kandidatinnen und Kandidaten für ein externes Job-Speed-Dating organisiert. Die Firma suchte Mitarbeitende für eine Burger King- und eine Popeyes-Filiale, welche im Juni in Spreitenbach den Betrieb aufnehmen. Das RAV Baden hat passende Stellensuchende angefragt, am 3. Mai am Job-Speed-Dating teilzunehmen. Am Anlass wurden die Teilnehmenden vom Unternehmen detaillierter über die Anstellung informiert und hatten ein kurzes Vorstellungsgespräch. Direkt im Anschluss haben insgesamt 26 Stellensuchende eine Zusage erhalten – sie können ihre Stelle bereits per 1. Juni antreten.

### Job-Speed-Dating – ein praktisches Instrument

Ratna Irzan, Leiterin des RAV Baden, erklärt: «Das Job-Speed-Dating ist ein sehr effizientes und effektives Instrument der Stellenvermittlung. Es eignet sich vor allem für Stellen mit einfachen Anforderungsprofilen, bei denen im Interview bereits innert kürzester Zeit klar wird, ob ein Kandidat oder eine Kandidatin passt.» Der Erfolg stehe und falle mit einem gezielten Matching, sorgfältiger Vorbereitung und Koordination sowie einer guten Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberberatungsteam und Unternehmen. «Unser Team hat diese Aufgabe hervorragend gemeistert. Der Erfolg gibt uns recht, so dass wir das Instrument des Job-Speed-Datings auch in Zukunft in geeigneten Fällen einsetzen werden», sagt Ratna Irzan.



Herzlich willkommen

## Neuer Amtsleiter

Daniel Lang übernimmt die Leitung des AWA per 15. August.



Daniel Lang verfügt über Erfahrung in der Privatwirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung. Der 53-Jährige war als Projektleiter am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen tätig, wo er im Jahr 2007 in Wirtschaftswissenschaften promovierte (Dr. oec. HSG). Anschliessend leitete er bei der Migros Bank den Aufbau und den Betrieb der Abteilung Produktmanagement, später die Abteilung Compliance. In den letzten Jahren hatte er die Verantwortung für eine RAV-Region im Kanton Zürich inne, aktuell ist er Leiter der Arbeitslosenversicherung im Kanton St. Gallen.

Nach einer kaufmännischen Berufslehre mit Berufsmatura studierte Daniel Lang an der Fachhochschule Westschweiz und schloss diese als Betriebsökonom FH ab. Danach bildete sich Daniel Lang an der University of Illinois weiter und schloss mit einem Master of Science in Business Administration ab.

Was Unternehmen erwarten können

# Dienstleistungen des AWA

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit unterstützt Unternehmen beim Besetzen neuer Stellen, bei Kurzarbeit oder bei Massenentlassungen.

## Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) schalten
- Die Mitarbeitenden der Kooperation Arbeitsmarkt auf den RAV vermitteln passende Mitarbeitende.
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Fragen zum Arbeitsplatzerthalt von erkrankten Mitarbeitenden.

## Einarbeitungszuschüsse

Stellt ein Betrieb eine Person ein, die eine etwas längere Einarbeitungszeit braucht, kann er Einarbeitungszuschüsse beantragen. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt während der Einarbeitung einen Teil der Lohnkosten.

## Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

## Praktika

Durch Praktika können junge Lehr- und Studienabgänger und -abgängerinnen ohne Stelle wichtige praktische Erfahrung im Beruf sammeln. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt den grössten Teil der Lohnkosten.

## Unterstützung bei Stellenabbau

Das Mobile RAV steht Arbeitgebenden zur Seite, die Mitarbeitende entlassen müssen. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten beraten vor Ort und unterstützen und informieren die Entlassenen. Das Mobile RAV richtet bei Bedarf auch ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum ein.

## Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn ein Unternehmen die normale Arbeitszeit um mindestens zehn Prozent kürzen muss, kann es Kurzarbeitsentschädigung verlangen. Wird der Antrag genehmigt, übernimmt die Arbeitslosenkasse 80 Prozent des Verdienstaufalls. So sollen Massenentlassungen verhindert werden.

Wer bei schlechtem Wetter vorübergehend die Arbeit einstellen muss, kann für die Mitarbeitenden Schlechtwetterentschädigung beantragen.

**Herausgeber**

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

**Copyright**

© 2022 Kanton Aargau