



# publicAWA 2/09

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



**Volle Lager, fehlende Aufträge:  
Was Unternehmen in der Krise tun können**

*aktuell* Pilotprojekt für KMU: Beruf und Familie besser vereinbaren

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Editorial  | 3  |
| <b>Hauptthema: Wirtschaftskrise</b>              |    |
| Wer trotz Krise auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist | 4  |
| Was Unternehmen in der Krise tun können          | 5  |
| Einige Maschinen stehen wochenweise still        | 6  |
| Wenn Arbeitgeber arbeitslos werden               | 8  |
| «Gring abe ond säckle»                           | 9  |
| Das Trennungsgespräch                            | 10 |
| Die häufigsten Fehler bei Kündigungen            | 11 |
| SEMO helfen Jugendlichen bei der Integration     | 12 |
| Beruf und Familie besser unter einen Hut bringen | 14 |
| Statistiken                                      | 15 |
| Abkürzungen und Erläuterungen                    | 19 |
| Impressum  | 19 |

Das Titelbild dieser Ausgabe wurde von Maria-Monika Ender in der Stanzwerk AG in Unterentfelden aufgenommen und zeigt ein volles Lager (siehe Reportage über die Kurzarbeit auf Seite 6).

## Editorial



Allen Krisenmeldungen zum Trotz gilt es doch auch hervorzuheben, dass es uns in der Schweiz immer noch wesentlich besser geht als in einigen Ländern um ums herum. Die Bauwirtschaft signalisiert gute Auslastung, wenn auch auf tiefem Preisniveau. Das Gewerbe ist mit dem Geschäftsverlauf immer noch zufrieden, viele KMU sind zuversichtlich, dass sie, mit ein paar Blessuren zwar, diese schwierige Lage überstehen werden. Es gibt auch die andere Seite: kollabierende Auftragsbestände, Kunden, die sich in Luft auflösen, Entlassungen und Kurzarbeit.

Das AWA spürt das Geschehen «hautnah» und ist bemüht, die Anträge auf Kurzarbeit möglichst zeitgerecht zu beurteilen bzw. zu bewilligen, die Stellensuchenden möglichst gut zu betreuen und Arbeitslosenentschädigungen möglichst ohne Verzögerung auszuzahlen. Auch in unseren Statistiken zeigt sich ein Arbeitsmarkt, der zwar viele Personen freisetzt, aber glücklicherweise auch immer noch viele wieder aufnimmt. Trotz verschiedenster Schreckensmeldungen oder gerade deswegen heisst es deshalb besonnen zur Sache zu gehen, dies gilt insbesondere auch für den Bereich der Jugendarbeitslosigkeit, wo im Aargau mit Vitamin L gut funktionierende Strukturen etabliert sind.

In dieser Ausgabe versuchen wir ein paar Stimmungsbilder zu vermitteln, aber auch gewisse Hilfestellungen zu leisten für schwierige anstehende Entscheidungen.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

## «Die Stellensuchenden motivieren»

### Wer trotz Krise auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist

**Othmar Huber, Leiter des RAV Suhr, über steigende Arbeitslosenzahlen und Chancen, die sich aus der Krise ergeben können.**

**publicAWA:** Wer muss sich im Moment am meisten davor fürchten, arbeitslos zu werden?

Othmar Huber: Vor allem Personen ohne gute Ausbildung und mit schlechten Qualifikationen sind gefährdet. Ihnen kündigen Unternehmen oft zuerst. Die Arbeitslosigkeit trifft heute aber auch gut qualifizierte Fachkräfte.

**Spüren Sie schon eine Zunahme der Arbeitslosigkeit im Bankensektor?**

Nein, hier im RAV Suhr merken wir davon nichts. Bestimmt sieht es in der Nähe von Bankenzentren anders aus.

**Wie präsentiert sich die Situation bei den Jugendlichen?**

Wir rechnen Ende Sommer mit einem Anstieg, weil viele Jugendliche nach der Lehre keine Stelle finden werden.

### Steigende Arbeitslosenzahlen

Im Mai stieg die Arbeitslosigkeit im Aargau auf 3,2 Prozent – verglichen mit 3,1 Prozent im April. Schweizweit beträgt die Quote 3,5 Prozent. Im Aargau stieg die Zahl der Arbeitslosen vor allem in der Maschinen- und Metallindustrie. Ebenfalls stark zugenommen hat die Zahl der Kurzarbeitsgesuche.



Othmar Huber, Leiter RAV Suhr: «Wer an sich glaubt, findet früher oder später eine Stelle.»

**Haben Sie genügend Ressourcen für eine gute Beratung?**

Wir bauen zurzeit Personal auf. Die Belastung ist aber gross. Wir überlegen uns vermehrt, wer eine bedarfsgerechte Beratung braucht. Normalerweise betreut ein Personalberater der 110 Stellensuchende, im Moment sind es 152. Zum Glück unterstützen uns im RAV Suhr bald acht neue RAV-Beratende.

**Sehen Sie für Unternehmen auch Chancen in der Krise?**

Ja, jetzt sind gut qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Das ist bestimmt ein Vorteil für Unternehmen. Wir unterstützen sie gerne bei der Personalsuche und -vermittlung.

**Was ist bei der Beratung von Stellensuchenden besonders wichtig?**

Die Personalberater sind mit den Stellensuchenden unterwegs, motivieren sie und haben ein offenes Ohr für ihre Lebenssituation. Motivation

und Unterstützung, aber auch Anleitung und Abmachungen sind bei der Beratung essentiell.

**Was hilft, eine Arbeit zu finden?**

Der Glaube des Stellensuchenden an seine Fähigkeiten und seine Eigeninitiative. Wenn er trotz der schwierigen Situation das Licht am Ende des Tunnels sieht, klappt es früher oder später.

**Wer hat derzeit die besten Chancen auf dem Stellenmarkt?**

Handwerker mit Berufsausbildung, etwa Schreiner, Maurer oder Gipser, sind gefragte Leute.

**Kann sich eine selbstständig erwerbende Person, die wieder eine Stelle sucht, vom RAV beraten lassen?**

Ja, wer eine Stelle sucht und Beratung vom RAV wünscht, erhält diese in jedem Fall.

Interview: Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

# Was Unternehmen in der Krise tun können

## Wie die Krise als Chance genutzt werden kann

**Die Unternehmensberaterin Sara Licci von Ernst & Young Ltd. erklärt, was Unternehmen in der Krise für Optionen haben.**

Im Zuge der globalen Wirtschaftskrise stehen auch Schweizer Unternehmen beinahe täglich vor neuen Herausforderungen. Dabei ist jedes Unternehmen darauf bedacht, die eigene finanzielle Situation zu sichern und die Risiken in der Beschaffungs- und Lieferkette zu überblicken. Zudem müssen die Kosten minimiert und die Personalpolitik entsprechend angepasst werden. Krisenzeiten können aber durchaus eine Chance darstellen, um Veränderungen effektiver voranzutreiben als in Zeiten des Erfolgs. Die folgenden Massnahmen können sich je nach Situation des einzelnen Unternehmens als sinnvoll erweisen, wobei auf das Thema Personalpolitik ausführlicher eingegangen wird:

### Kundenstrategie

- Konzentration auf Schlüsselkunden
- Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen (intensiverer Service für Schlüsselkunden)
- Erweiterung des Kundenstammes durch Einstieg in neue geografische Märkte

### Cash-Management / Liquidität

- Analyse des aktuellen Cash-Managements und der Kapitalflüsse
- Verkauf von Vermögenswerten

### Umstrukturierung der Geschäfte

- Verkauf von Bereichen ausserhalb des Kerngeschäfts
- Strategische Akquisitionen im Kerngeschäft

- Betriebsverlagerungen an kostengünstigere Standorte
- Verstärkte Nutzung von Outsourcing oder Co-Sourcing

### Effektivitätssteigerung

- Kosteneinsparungsanalyse
- Untersuchung der internen Prozesse
- Ausgewogenheit zwischen Kostensenkungen (z.B. IT-Rationalisierung) und Investitionen in Prozessverbesserungen in Vorbereitung auf die Zukunft
- Überprüfung/Reduktion der Anzahl der Lieferantenverträge

### Personalpolitik

In Krisenzeiten ist schnell von Massenentlassungen die Rede. Dabei handelt es sich aber um die letzte Massnahme, die ein Arbeitgeber in Betracht ziehen sollte. Ganz abgesehen von den schwierigen persönlichen Situationen, die damit verursacht werden, kann sich die Entlassung einer Vielzahl von Mitarbeitenden in Zeiten der Erholung wie ein Bumerang gegen das Unternehmen richten. Das erforderliche, erfahrene und geschulte Personal wird fehlen, um den bevorstehenden Wiederaufbau mit zu gestalten und mit den Marktentwicklungen Schritt zu halten, was unnötige Rekrutierungskosten zur Folge haben kann. Phasen, in denen Mitarbeitende nicht voll ausgelastet sind, können dazu genutzt werden, Schlüsselmitarbeitende zum Besuch von Schulungen zu animieren, damit gestützt auf das verbesserte Fachwissen bei einer zukünftigen besseren Auftragslage Arbeit mit höherer Qualität geleistet werden kann. Zudem

besteht die Möglichkeit, bevor zum Mittel des Personalabbaus gegriffen wird, mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmenden zunächst die Kompensation von angefallenen Überstunden und Ferien anzuordnen. Dabei ist es empfehlenswert, die Mitarbeitenden schriftlich zum Abbau von Überstunden und Ferien aufzufordern. Zudem könnte den Mitarbeitenden generell die Möglichkeit zum Bezug von unbezahltem Urlaub, sogenannten «Sabbaticals» angeboten werden. Ausserdem gibt es die Möglichkeit, aus wirtschaftlichen Gründen Kurzarbeit zu beantragen (siehe Seite 6).

Den Mitarbeitenden sollte vor Augen geführt werden wie sie sich in ihrem Arbeitsalltag durch einfache Verhaltensweisen wie etwa beim Telefonieren, auf Geschäftsreisen oder bei Geschäftsessen kostensensibler verhalten können. Zudem erweist sich eine konstante, transparente Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmenden als unerlässlich. Ihre Motivation und Loyalität bleibt hoch, weil sie ihren Vorgesetzten vertrauen können und das Gefühl erhalten, eine wichtige Rolle bei der Gestaltung einer erfolgreichen Zukunft zu spielen.

Sara Licci, Ernst & Young Ltd.

### Zur Person



Sara Licci ist Rechtsanwältin in der Abteilung Legal Services bei Ernst & Young Ltd. in Zürich.

# Einige Maschinen stehen wochenweise still

## Was Kurzarbeit bei Unternehmen bewirken kann

**Immer mehr Firmen müssen Kurzarbeit anmelden. So auch die Stanzwerk AG in Unterentfelden, die letztes Jahr noch eines der besten Jahre in ihrer Firmengeschichte feiern konnte.**

Bei der Stanzwerk AG in Unterentfelden rattern die Maschinen, der Motorenlärm dröhnt durch die Werkhallen und Aluminiumgeruch liegt in der Luft. Mitarbeiter nehmen gestanzte Elektrobleche von den Maschinen, kontrollieren sie und verpacken sie in Kisten. Die Kartons werden zum grössten Teil nach Deutschland geschickt und für den Elektromotoren- und Transformatorenbau gebraucht. In einer kleinen Halle entwickeln Fachleute Werkzeuge für neue Produkte, die von den Kunden in Auftrag gegeben wurden. Man hat den Eindruck, dass der Betrieb wie geschmiert läuft. Doch dieser Eindruck täuscht. Die Stanzwerk AG musste im Februar Kurzarbeit einführen, einige Maschinen stehen wochenweise still.

Vor zwölf Monaten waren die Ausichten noch rosig. Die Stanzwerk AG stellte neue Mitarbeitende ein, die Auftragsbücher waren gut gefüllt und es wurden die besten Geschäftszahlen seit Jahren geschrieben. Dann plötzlich, im Herbst 2008, erlebte das Unternehmen in Folge der Wirtschaftskrise einen abrupten Einbruch an Bestellungen. Die traditionsreiche Firma kündigte erst die Verträge mit den Temporärmitarbeitenden und liess Überzeit abbauen. Das entschärfte die schwierige Lage nur bedingt. «Im Laufe des Januars mussten wir handeln und Kurzarbeit anmelden»,



Herunter gefahrene Produktion: Bei der Stanzwerk AG musste Kurzarbeit eingeführt werden.

sagt Peter Wüst, kaufmännischer Geschäftsleiter der Stanzwerk AG. Die Zusage dazu kam vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) innert nützlicher Frist.

Seit Februar arbeitet ein Teil der Mitarbeitenden unfreiwillig Teilzeit. «Im Moment arbeite ich nur 80 Prozent, und spüre das natürlich trotz Kurzarbeitsentschädigung im Portemonnaie», meint der technische Sachbearbeiter Heinz Götz. Die Stimmung im Betrieb sei trotz der schwierigen Situation nicht schlecht. «Ich hoffe, dass es die Firma ohne Entlassungen durch die Krise schafft», sagt der 61-Jährige. Markus Oberhofer, Produktionsassistent, arbeitet nur noch drei Wochen von vier. «Mit dem Lohn, der ein Stück tiefer ist als nor-

mal, komme ich gerade noch durch. Aber ich mache mir schon Sorgen, da ich Vater von zwei kleinen Kindern bin», sagt er. Das Klima im Betrieb empfindet er nach wie vor als gut: «Wir reden über die jetzige Situation, tauschen uns aus und machen uns Mut.»

Sehr viele Firmen sind wie die Stanzwerk AG von Kurzarbeit betroffen. Im Büro von Peter Kaderli und Mirjam Caruso im Amt für Wirtschaft und Arbeit in Aarau stapeln sich derzeit die Anträge auf Kurzarbeit. Die beiden Mitarbeitenden machen viele Überstunden, um die Anträge möglichst schnell bearbeiten zu können. Über 150: So viele Anträge sind im Monat März eingetroffen. Im Jahr 2008 waren es insgesamt 175 Fälle. Vor allem

Grossfirmen im Bereich der Maschinen- und Metallindustrie sind betroffen. Peter Kaderli vom AWA sagt: «Wir behandeln die Gesuche so grosszügig wie das im rechtlichen Rahmen möglich ist.» Er bedauert, dass es im Moment trotz grösster Anstrengung nicht immer gelingt, die Anträge in nützlicher Frist zu bearbeiten. Kaderli sieht auch Unterschiede zu vergangenen Krisen. In der letzten Krise 1996/97 seien vor allem kleine Firmen mit wenigen Mitarbeitenden in der Baubranche betroffen gewesen.

«Wir müssen den Unternehmen dankbar sein, wenn sie Kurzarbeit einführen anstatt Entlassungen vorzunehmen. Schliesslich müssen sie sich auch finanziell beteiligen, indem sie Karenztage bezahlen», sagt Kaderli. Massenentlassungen würden die Arbeitslosenkasse viel teurer zu stehen kommen. Kurzarbeit sei ein gutes Instrument, das hoffentlich auch in dieser Krise Wirkung zeige.

Peter Wüst von der Stanzwerk AG verspricht sich von der Kurzarbeit eine



Markus Oberhofer: Prod.-Assistent Stanzwerk



Peter Wüst: Kaufm. Geschäftsleiter Stanzwerk

finanzielle Entlastung für das Unternehmen. Er hofft, alle Arbeitsplätze und das Know-how der Mitarbeitenden im Unternehmen behalten zu



Heinz Götz: Techn. Sachbearbeiter Stanzwerk



Im AWA: Die Kurzarbeitsanträge stapeln sich.

können. «Zuversichtlich stimmt mich, dass einige Sparten wie der Werkzeugbau für neue Produkte noch sehr gut laufen. Früher oder später werden unsere Kunden diese neuen Produkte auch produzieren», ist er überzeugt. Bis es so weit ist, wird das Unternehmen die Kurzarbeit nochmals um drei Monate verlängern.

Und so hoffen alle: Die Stanzwerk AG, dass bald neue Aufträge eingehen und man es ohne Entlassungen durch die Krise schafft. Peter Kaderli vom AWA, dass er bald nicht mehr in der Arbeit versinkt. Wirtschaft und Politik, dass bald bessere Zeiten kommen.

Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Kurzarbeit – kurz erklärt

Muss eine Firma die normale Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen vorübergehend um mindestens zehn Prozent kürzen, kann sie Kurzarbeitsentschädigung beantragen. So sollen in konjunkturell schwierigen Zeiten Massenentlassungen verhindert werden. Die Arbeitslosenkasse übernimmt bei Genehmigung der Kurzarbeit 80 Prozent des anrechenbaren Verdienstaufschlags. Kurzarbeit wird neu nicht nur bis zu 12, sondern

bis zu 18 Monate innerhalb von zwei Jahren entrichtet. Sie wird auch neu gleich für sechs anstatt drei Monate bewilligt. Die Karenztage wurden von zwei auf einen reduziert. Arbeitgebende im Kanton Aargau müssen Kurzarbeit mindestens zehn Tage vor Beginn schriftlich beim Amt für Wirtschaft und Arbeit melden. Weitere Informationen auf: [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa) unter der Rubrik «Unternehmen & Personal».

# Wenn Arbeitgeber arbeitslos werden

## Wer Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung hat

**Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise trifft nicht nur Weltkonzerne. Auch kleinere und mittelgrosse Firmen und Einzelunternehmer in der Schweiz stehen vor grossen oder gar existenziellen Problemen. Einigen bleiben nur noch die Kapitulation und damit die Aufgabe ihres Betriebs. Wer in einem solchen Fall Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, erfahren Sie hier.**

Viele Unternehmer beschäftigen sich in der Regel erst in der Endphase der Arbeitgebertätigkeit mit der eigenen Arbeitslosigkeit. Davor haben sie noch alle Kräfte darauf konzentriert, das Geschäft zu retten, wobei die Ressourcen oft vollständig aufgebraucht wurden.

Die gesetzlichen Regelungen sind klar, die Anspruchsvoraussetzungen sind definiert. «Auf irgendeine Art wird die Arbeitslosenversicherung auch bei Gesellschaftern und Selbstständigerwerbenden einspringen», meinen viele Unternehmer. Die Realität sieht leider anders aus.

Grundsätzlich besteht für selbstständig erwerbstätige Einzelunternehmer kein Versicherungsschutz durch die Arbeitslosenversicherung. Wer arbeitslos wird, ist auf sich selbst oder im schlimmsten Fall auf das Sozialamt angewiesen. Hat man Glück im Unglück, dann hat die selbstständige Erwerbstätigkeit nur so lange gedauert, dass immer noch Beitragszeiten aus früheren Arbeitnehmertätigkeiten angerechnet werden können.

Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung wie Gesellschafter einer GmbH oder einer AG gelten nicht als selbstständig Erwerbende. Sie sind daher grundsätzlich gegen Arbeitslosigkeit versichert, wenn sie alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Um jedoch Missbräuche zu verhindern, wurden die Bedingungen zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung für diese Personengruppe in den letzten zehn Jahren massiv verschärft. Auch wenn ein Gesellschafter als Arbeitnehmer gilt, reicht es daher nicht aus, wenn er seine Arbeitnehmertätigkeit bloss bescheinigt. Gerade die Lohnhöhe, der effektive Lohnbezug und die definitive Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung müssen zweifelsfrei belegt werden können.

Mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist noch nichts über die Beendigung dieser Stellung entschieden. Als entsprechender Nachweis wird die Streichung des Eintrags im Handelsregister akzeptiert. Ist ein Eintrag noch aktiv, muss die Amtsstelle Arbeitslosenversicherung über die Auswirkungen auf den Anspruch entscheiden.

Weil Gesellschafter in schwierigen Zeiten oftmals auf ihren Lohn verzichten oder diesen gar nicht mehr auszahlen können, wird dem Nachweis des effektiven Lohnbezugs besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Wenn Unternehmer belegen können, dass sie vor Eintritt der Arbeitslosigkeit Lohn bezogen haben, können sie auf jeden Fall Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend machen.



Claudia Kunz-Hatunsek: «Lohnzahlungen müssen belegt werden.»

Bankauszüge mit entsprechenden Gutschriftsanzeigen, die optimalerweise mit dem Arbeitsvertrag und den Lohnabrechnungen übereinstimmen, sollten vorgewiesen werden können. Doch oft wird angegeben, dass das Gehalt in den letzten Monaten oder Jahren bar bezogen wurde, ohne dass eindeutige Nachweise dafür erbracht werden können. Kann der Beweis für den effektiven Lohnbezug jedoch nicht zweifelsfrei oder nur ungenügend erbracht werden, muss die Arbeitslosenkasse den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ablehnen. Für Gesellschafter ist es also essentiell, Bankauszüge mit entsprechenden Gutschriftsanzeigen und Lohnabrechnungen vorweisen zu können, um im Falle der Geschäftsaufgabe Arbeitslosengelder zu erhalten.

Claudia Kunz-Hatunsek, Öffentliche Arbeitslosenkasse

## «Gring abe ond säckle»

### Wie aus einer erwerbslosen eine selbstständige Schneiderin wurde

**Sich selbstständig zu machen, kann ein Weg aus der Erwerbslosigkeit sein. Die Schneiderin Nicole Steiner hat diesen Schritt gewagt.**

«Meine grösste Angst vor der Selbstständigkeit war, alleine an die Front zu müssen», sagt Nicole Steiner. Vor zwei Jahren hat die 24-Jährige es dennoch gewagt und mit dem Schneideratelier «Shapur» in Aarau ihr eigenes Geschäft eröffnet.

Freundlich gibt sie Auskunft, ein wenig schüchtern wirkt sie mit ihren Rehaugen. Ein Gothic-Kleid in Schwarz-Rot hängt im Atelier an einer Büste. Die Bestellung einer jungen Kundin. In ihrem Laden ist vom Business-Jupe über Spitzenwäsche bis zum Hochzeitskleid jedes Kleidungsstück zu haben. Auch die Kundschaft ist ganz unterschiedlich: Von der betuchten Dame bis zur jungen Frau, die extra für das Gothic-Kleid gespart hat. Steiner näht massgeschneiderte Einzelstücke, die auch ihren Preis haben:

#### Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE)

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwerbslose auf dem Weg in die Selbstständigkeit, wenn diese einen realistischen Geschäftsplan haben. Die FsE besteht aus der Beratung, dem Existenzgründungskurs und der Unterstützung in Form von Taggeldern während der Planungsphase.



Nicole Steiner, 24-jährige Schneiderin: «Die Selbstständigkeit habe ich bisher nie bereut.»

Ein einfacher Jupe kostet etwa 300 Franken. Nach ihrer Lehre als Schneiderin mit Zusatzausbildung als Theaterschneiderin wurde sie erwerbslos. Während dieser Zeit suchte sie aber nicht nur Stellen, sondern bildete sich als Praktikantin bei einer Trachtenschneiderin in Basel weiter. Dort lernte sie viel über dieses exakte Handwerk. Sie realisierte, wie toll es sein könnte selbstständig zu sein. Daraufhin besuchte sie den Existenzgründungskurs, der von den RAV zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE) angeboten wird.

«Diese drei Wochen haben mir viel gebracht, ich konnte Fragen rund um die Geschäftsgründung klären», sagt Steiner. Auch die anderen, meist älteren Teilnehmenden halfen ihr weiter und gaben ihr nützliche Tipps. «Im Januar 07 besuchte ich den Kurs, im März 07 feierte ich bereits die Eröffnung meines Ladens», erklärt Steiner.

Startkapital für das Atelier bekam die Schneiderin von ihren Eltern. So schnell die Geschäftsgründung auch ging, so harzig lief das Atelier am Anfang. «Es hiess für mich: «Gring abe ond säckle»», beschreibt Steiner diese Zeit. Ihr Geschäft bekannt zu machen, war etwas vom Schwierigsten für sie.

Nun läuft das Atelier besser, aber immer noch nicht so gut, dass Steiner davon leben kann. Die Eltern springen ein. Im März nächsten Jahres ist Deadline: Wenn es bis dann nicht klappt, wird sie sich entweder eine Teilzeitstelle neben dem Atelier oder eine Vollzeitstelle suchen. Den Schritt in die Selbstständigkeit hat sie bisher dennoch nie bereut. Sie schätzt die freie Zeiteinteilung und dass sie ihre eigene Chefin ist: «Es ist zwar streng, aber die Arbeit gibt mir sehr viel Zufriedenheit und Befriedigung.»

Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

# Das Trennungsgespräch

## Wie es professionell und möglichst fair durchgeführt wird

**Kernstück in jedem Trennungsmanagement ist das Trennungsgespräch. Und genau hier liegt grosses Verbesserungspotenzial.**

Viele Gekündigte beklagen sich, dass ihnen nicht genau gesagt wurde, warum gerade sie von der Kündigung betroffen sind. Sie erwarten eine klare Antwort auf die Frage «Warum erhalte gerade ich die Kündigung und nicht der Kollege in der gleichen Abteilung?» Oftmals verwenden die Vorgesetzten völlig ungeeignete Formulierungen wie «Sehen Sie, die wirtschaftliche Lage...», «Wir möchten uns von Ihnen trennen...» oder «Ich wollte Ihnen sagen,...», im Glauben dadurch den Inhalt abzumildern. Doch diese relativierenden Aussagen verwirren nur die Betroffenen und führen zu unklaren Auslegungen der Botschaft. Die Kriterien, die zur Kündigung geführt haben, sollten deshalb unbedingt offen gelegt werden.

Das mobile RAV ist im Kanton Aargau zuständig für die Beratung bei Massentlassungen. Es empfiehlt den Ansatz von Laurenz Andrzejewski (Trennungskultur, Luchterhand 2004). Dieser definiert vier Eckpunkte für das Trennungsgespräch:

**Wer:** Das Trennungsgespräch ist ein 4-Augen-Gespräch, das vom direkten Vorgesetzten (und nicht von der Personalabteilung) mit dem betroffenen Mitarbeitenden geführt wird.

**Wann:** Es findet nach guter Vorbereitung, tagsüber, nicht am Freitag, sondern so früh wie möglich nach der Entscheidung und ohne grosse Vorankündigung statt.



**Trauer und Enttäuschung:** Im Trennungsgespräch kommen Emotionen hoch. Foto: K.-L. Gerhardt/pixelio.de

**Wo:** Es findet, für andere uneinsehbar, im Büro des Vorgesetzten statt, der auch für den «Service» wie Wasser und Papiertaschentücher sorgt.

**Wie lange:** Es dauert 7 bis 15 Minuten. Danach sollte ein Outplacement-Berater oder ein dem Gekündigten nahe stehender Mitarbeitender für ein Auffanggespräch zur Verfügung stehen.

Der Vorbereitung von Trennungsgesprächen kommt eine besondere Bedeutung zu. Die Gesprächsinhalte und die Art der Gesprächsführung werden in der Vorbereitung festgelegt und mit der Unternehmensleitung, nächsten Vorgesetzten, Personalleitung und eventuell der Mitarbeitervertretung abgestimmt. Dazu gehört eine klare Zielsetzung, eine Gesprächstaktik und ein Spickzettel. Wenn möglich sollte das Gespräch relativ «spontan» ohne Angabe der Gründe vereinbart werden. Die Führungskraft sollte bereits vor dem Gespräch weitere Termine für

die so genannten «Nachbetreuungsgespräche» blockieren. Sofort nach dem Trennungsgespräch sollte das Auffanggespräch stattfinden. Darin soll der Gekündigte seine Gefühle wie Trauer, Wut oder Enttäuschung ausleben und verarbeiten können.

Für viele Menschen ist die Identifikation mit ihrer Firma und ihrem Beruf wichtiger Bestandteil ihrer gesamten Identität. Sie nehmen die Organisation als symbolische Familie wahr, was bei Entlassungen logischerweise Trennungs- und Verlustgefühle auslöst. Die Vorbereitungsaufgabe des Vorgesetzten besteht nun darin, sich bewusst auf die eigenen Gefühle und auf die des Anderen vorzubereiten. Die häufig ausgerufene Rationalität ist hier fehl am Platz. Der Vorgesetzte sollte die Emotionen seines Gegenübers wahrnehmen und reflektieren, Empathie und Verständnis zeigen und immer professionell bleiben.

Urs Schmid, mobiles RAV

# Die häufigsten Fehler bei Kündigungen

## Worauf bei Kündigungen zu achten ist

**Eine durch den Arbeitgeber rechtlich nicht korrekt ausgesprochene Kündigung kann für ihn einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden auslösen.**

Seit Einführung der Rechtsberatung bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Aargau im Dezember 2005 wurden etwa 2'500 Auskünfte an Ratsuchende erteilt. Dabei ging es meist um Fragen im Zusammenhang mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Die häufigsten Fälle anhand von Beispielen:

- Arbeitgeber löst Beschäftigung auf Abruf mit Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auf oder kündigt die Anstellung, ohne den Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist zu beschäftigen.  
Gemäss geltender Rechtsprechung ist auch bei einem Arbeitsvertrag auf Abruf die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten. Entsprechend ist eine sofortige Vertragsauflösung
- Weil der Arbeitnehmer infolge Krankheit sehr oft am Arbeitsplatz fehlt, hat der Arbeitgeber die fristlose Kündigung ausgesprochen.  
Häufiges Fehlen infolge Krankheit ist kein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitsvertrag wird auf das Ende der vereinbarten Probezeit von drei Monaten aufgelöst, dann wird aber ein neuer Vertrag abgeschlossen, der mit einer neuen Probezeit beginnt.  
Weil ein einheitliches Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Klausel über die Probezeit im neuen Arbeitsverhältnis nichtig. Da eine Verlängerung der Probezeit den Arbeitnehmer missbräuchlich um den gesetzlichen Kündigungsschutz bringen kann, ist die Höchstdauer der Probezeit auf drei Monate nach Stellenantritt festgelegt.
- Das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt. Obschon der Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist zwei Tage krank war, stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, dass die Arbeitsverhinderung von zwei Tagen unbedeutend sei und deshalb die Berufung auf die Erstreckung des Arbeitsverhältnisses als rechtsmissbräuchlich erscheine.  
Auch eine unbedeutende kurze Arbeitsverhinderung unterbricht die Kündigungsfrist und kann so die Erstreckung des Arbeitsverhältnisses bis zum darauffolgenden Kündigungstermin zur Folge haben.

Jean-Claude Lötcher, Leiter Rechtsberatung,  
Öffentliche Arbeitslosenkasse

## Tipps für Arbeitgeber bei einer Kündigung

- Beachten Sie, dass bei Kündigungen nicht das Datum des Poststempels massgebend ist, sondern eine Kündigung spätestens am letzten Tag eines Monats beim Adressaten eingegangen sein muss.
- Eine Vereinbarung, nach welcher der Arbeitnehmer auf die Einhaltung der zwingend vorgeschriebenen Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber verzichtet, ist nichtig, wenn die gegenseitigen Zugeständnisse im Hinblick auf eine unsichere Beweis- oder Rechtslage nicht als gleichwertig erscheinen bzw. den Arbeitgeber einseitig begünstigen.
- Wird ein neuer Arbeitsvertrag mit im Vergleich zum bisherigen Vertrag geänderten Anstellungsbedingungen geschlossen und bleibt der Arbeitnehmer für denselben Betrieb tätig, so liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor. Für die Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist sind daher die Laufzeiten beider Verträge zu addieren.
- Kündigen Sie im Zweifelsfall lieber nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist und stellen Sie die betreffende Person frei.
- Denken Sie daran, dass eine während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung nichtig ist und deshalb nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden muss, damit das Arbeitsverhältnis endet.

# SEMO helfen Jugendlichen bei der Integration

## Was Motivationssemester sind und was sie bewirken

**Von wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Jugendliche jeweils besonders betroffen: Oft werden in den Betrieben Ausbildungsplätze gestrichen und dadurch haben die Jugendlichen mehr Schwierigkeiten, eine passende Lehr- oder Arbeitsstelle zu finden.**

Welche Möglichkeiten haben Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit keine Lehrstelle haben oder keine weiterführende Schule besuchen? Was machen Jugendliche, die eine Lehre abgebrochen haben oder aus einer weiterführenden Schule austreten? Für diese Jugendlichen gibt es verschiedene Brückenangebote, zum Beispiel das zehnte Schuljahr an der Kantonalen Schule für Berufsbildung (ksb) oder die Motivationssemester (SEMO).

SEMO sind Angebote für jugendliche Stellensuchende. Sie unterstützen die Teilnehmenden bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt. Die SEMO werden vom Kanton in Auftrag gegeben – meist an Vereine, Stiftungen oder öffentlichrechtliche Trägerschaften. Sie sind eine Ergänzung zu den schulischen Brückenangeboten. Die Teilnahme dauert in der Regel sechs Monate, kann aber bei Bedarf verlängert werden. Den Teilnehmenden wird von der Arbeitslosenversicherung ein kleiner Betrag ausbezahlt, womit sie die Spesen für den öffentlichen Verkehr und das auswärtige Essen bezahlen können. Das bedingt, dass sich Jugendliche ohne Lehr- oder Arbeitsstelle beim RAV melden. Spezialisierte Personalberatende klären



SEMO «ModulPlus»: Eine motivierte Jugendliche im Malatelier.

mit den betreffenden Jugendlichen alle notwendigen Schritte vor einem Eintritt.

Die SEMO bieten den Jugendlichen die Möglichkeit, an internen und externen Einsatzplätzen erste praktische Berufserfahrungen zu machen. In verschiedenen Bildungsmodulen, besonders in Deutsch und Mathematik, vertiefen sie ihre schulischen Kenntnisse und werden bei der Suche nach einer Lehr- oder Arbeitsstelle unterstützt. Das Ziel der SEMO ist eine nachhaltige Integration der jungen Menschen in eine Lehrstelle oder eine Attestausbildung. Die SEMO sind Teil der verschiedenen Massnahmen des Kantons zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, welche in VitaminL ([www.VitaminL.ch](http://www.VitaminL.ch)) gebündelt sind. Im Kanton Aargau gibt es im Moment sieben regional verteilte SEMO. «Die Autonauten» in Aarau

richtet sich ausschliesslich an junge fremdsprachige Männer. Hier gibt es Einsatzplätze im Recycling von Personenwagen und im Betrieb eines Ersatzteillagers. Wer eine Lehre abgebrochen hat und eine neue Lehrstelle im mechanischen, elektrotechnischen oder kaufmännischen Bereich sucht, wird bei «second chance» in Baden begleitet. Die übrigen SEMO haben bezüglich der Teilnehmenden keine Einschränkungen. Sie unterscheiden sich inhaltlich vor allem durch die verschiedenen internen Arbeitsmöglichkeiten. Mehr Informationen erhalten Interessierte auf den Homepages der verschiedenen Anbieter (siehe Kasten rechts). Auf den kommenden Herbst ist ein neues Angebot geplant, welches sich speziell an junge Migrantinnen richtet.

Um die Begleitung der Jugendlichen in den verschiedenen Angeboten zu

koordinieren, hat das AWA gemeinsam mit Anbietern und spezialisierten RAV-Personalberatern ein neues Rahmenkonzept ausgearbeitet. Auf dieser Grundlage entwickeln die Anbieter ihre eigenen, auf die institutionellen Gegebenheiten angepassten Bildungskonzepte. Diese werden ab Sommer 2009 umgesetzt.

Das wichtigste Ziel der Neuerungen ist die nachhaltige und noch zielführendere Begleitung der Jugendlichen in eine Lehr- oder Arbeitsstelle. Dabei werden folgende Schwerpunkte verfolgt:

- Nach dem SEMO-Eintritt werden die Teilnehmenden in einer Standortbestimmung ganzheitlich beurteilt. Damit soll eine individuelle Begleitung ermöglicht werden.
- Der Berufsfindungsprozess wird professionalisiert und durch eine individuelle Abklärung der Berufswünsche bei der Berufsberatung unterstützt. Dabei werden mit jedem Teilnehmenden realistische Berufsziele definiert.

## Motivationssemester

[www.autonauten.ch](http://www.autonauten.ch)  
[www.lernwerk.ch](http://www.lernwerk.ch)  
[www.ipsylon.ch](http://www.ipsylon.ch)  
[www.lernzentren.ch](http://www.lernzentren.ch)  
 (second chance)  
[www.stollenwerkstatt.ch](http://www.stollenwerkstatt.ch)  
[www.storchenstrasse.ch](http://www.storchenstrasse.ch)  
[www.wende.ch](http://www.wende.ch)



SEMO «Die Autonauten»: Das Lernen macht hier sichtlich Spass.

- Mehr Arbeitserfahrungen im ersten Arbeitsmarkt mittels Schnupperlehren und Praktikumseinsätzen an externen Einsatzplätzen erleichtern den Jugendlichen den Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt und die Überprüfung ihrer persönlich definierten Berufsziele.
- Um die Jugendlichen in der Berufsausbildung zu unterstützen, gibt es das Angebot der Nachbetreuung. Hier haben sie die Möglichkeit, sich bei auftretenden persönlichen oder schulischen Schwierigkeiten in der Lehre von einer Vertrauensperson beraten zu lassen. So erhalten die Jugendlichen auch nach dem SEMO-Besuch Betreuung und die Motivationssemester wirken nachhaltiger.

Was nützen die Neuerungen? Die professionelle Begleitung der jugendlichen Stellensuchenden durch

Fachpersonen stärkt sie in ihrem Selbstbewusstsein und gibt ihnen Selbstvertrauen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Lehrstellensuche und die nachhaltige Bewährung in der Lehrstelle. Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind im späteren Leben deutlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch die Gefahr einer Abhängigkeit von sozialen Institutionen wird dadurch vermindert. Wenn wir bedenken, wie stark die Ausgaben für Sozialhilfe ansteigen, ist der Nutzen jedes in die Arbeitswelt integrierten Menschen für den Staat riesig. Die Investitionen der Arbeitslosenversicherung und des Kantons Aargau lohnen sich deshalb für jeden SEMO-Teilnehmenden.

Heidi Schuler, Produktverantwortliche AMM  
 Telefon 062 835 19 72  
 E-Mail [heidi.schuler@ag.ch](mailto:heidi.schuler@ag.ch)

# Beruf und Familie besser unter einen Hut bringen

## Wie ein Pilotprojekt KMU berät – damit sie noch familienfreundlicher werden

**Wenn Väter weniger und Mütter mehr Erwerbsarbeit leisten wollen, stossen sie in manchen Unternehmen immer noch auf Widerstand. Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es viele. Damit können gute Mitarbeitende im Unternehmen behalten und neue fähige Leute rekrutiert werden.**

Das AWA lanciert zusammen mit der Fachstelle für Familie und Gleichstellung vom Departement Gesundheit und Soziales das Projekt «Familienfreundliche KMU sind erfolgreicher». Es soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sowie wirtschaftliches Wachstum und Lebensqualität fördern. Das Projekt bietet Klein- und Mittelunternehmen die Chance, in ihrem Betrieb mit Unterstützung von Fachpersonen die Arbeitsbedingungen noch familienfreundlicher zu gestalten. Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen führt einen «Check-up» durch. Diese Standortbestimmung zeigt Chancen, Möglichkeiten und Notwendigkeiten familienfreundlicher Arbeitsbedingungen auf.

Familie und Beruf sind mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen einfacher zu vereinbaren. Nebst Kosten oder Aufwand bei der Einführung bringen sie dem Unternehmen einen Nutzen. Die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten beispielsweise führt zwar zu einem höheren Planungs- und Koordinationsaufwand. Auf der anderen Seite führt diese Massnahme aber dazu, dass der Arbeitseinsatz flexibler an den Arbeitsanfall angepasst werden kann. Die Beschäftigten



Teilzeitarbeitende Väter: Sind sowohl für die Kinder als auch fürs Unternehmen ein Gewinn. Foto: pixelio.de

sind leistungsbereiter, produktiver und fehlen seltener. Zudem können Aushilfen und Temporärarbeitskräfte eingespart werden.

Familienfreundliche Massnahmen stossen in manchen Unternehmen immer noch auf Widerstand. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat deshalb vor zwei Jahren zusammen mit dem schweizerischen Gewerbeverband und dem schweizerischen Arbeitgeberverband eine praxisnahe Informationsschrift verfasst (vgl. auch publicAWA 3/07). Das «KMU-Handbuch Beruf und Familie» zeigt Kosten und Nutzen der einzelnen familienfreundlichen Massnahmen auf. Es geht im Kapitel «Ja, aber» auch auf die häufigsten Gegenargumente ein, zum Beispiel die Auslastung teurer Maschinen bei Teilzeitarbeit.

KMU können von diesem Pilotprojekt profitieren. Eine kostenlose Standort-

bestimmung zeigt ihnen Möglichkeiten für familienfreundliche Massnahmen auf. Die Unternehmen werden bei der Umsetzung dieser Massnahmen beraten und unterstützt. Durch Anpassungen der Betriebsstrukturen wird das Betriebsklima verbessert. Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit dem Unternehmen und die Fluktuationsrate kann gering gehalten werden. Das Engagement wirkt sich zudem positiv auf das Image des Unternehmens aus.

David Reichart, stv. Leiter AWA

Regula Strobel, Leiterin

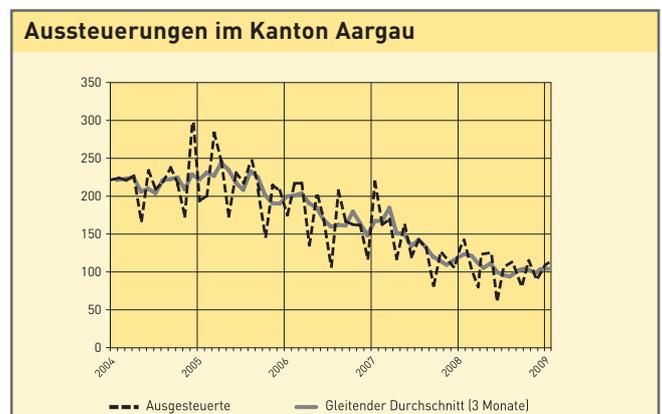
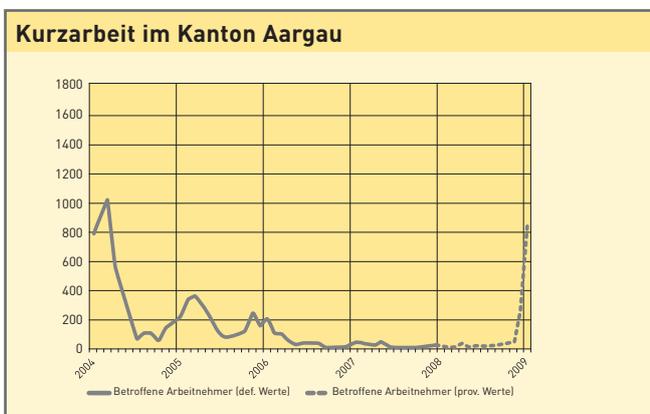
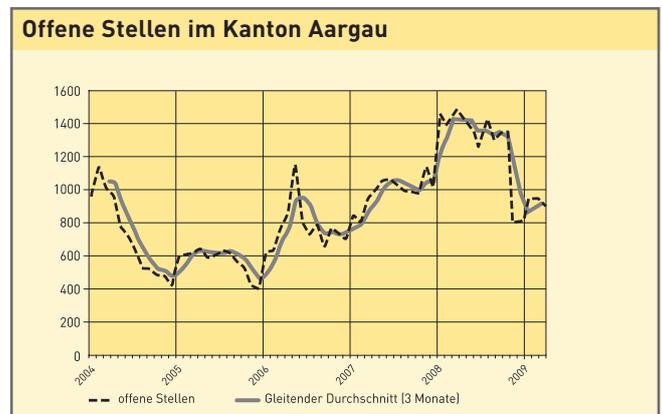
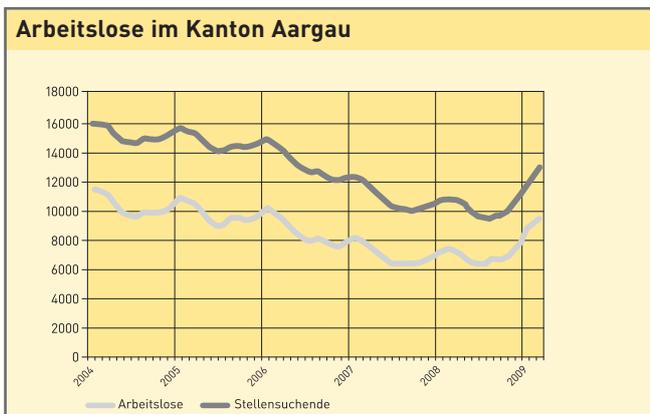
Fachstelle Familie und Gleichstellung

### Weitere Informationen

Fachstelle für Familie und Gleichstellung, Postfach 2254, 5001 Aarau, [regula.strobel@ag.ch](mailto:regula.strobel@ag.ch), Tel. 062 835 29 97

# Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2009 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Januar 2009 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa) sowie [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) zu entnehmen. Auf der Website des SECO sind auch Definitionen und Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen zu finden.



Die Werte ab 2008 bei der Kurzarbeit und bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben werden mit einer Verzögerung von zwei Monaten geliefert und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Ende Januar 2009 nachgetragen.

Auf die Wiedergabe der (exakteren) Angaben zu den ausgefallenen Arbeitsstunden wurde bei der Kurzarbeit verzichtet, weil diese Werte zu starken monatlichen Schwankungen unterliegen.

### Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

|                         | Männer | Frauen | Total |
|-------------------------|--------|--------|-------|
| April 2009              | 500    | 557    | 1057  |
| März 2009               | 483    | 554    | 1037  |
| Februar 2009            | 480    | 545    | 1025  |
| Jahresdurchschnitt 2008 | 471    | 508    | 979   |
| Jahresdurchschnitt 2007 | 561    | 596    | 1157  |
| Jahresdurchschnitt 2006 | 743    | 732    | 1475  |

Langzeitarbeitslosigkeit: Eine Person, die seit über einem Jahr arbeitslos ist, gilt als langzeitarbeitslos.

# Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

|                                   | Februar 2009 |        |       | Jan. 09<br>Total | Veränderungen |         | Feb. 08<br>Total | Veränderungen |         |
|-----------------------------------|--------------|--------|-------|------------------|---------------|---------|------------------|---------------|---------|
|                                   | Männer       | Frauen | Total |                  | Abs.          | Rel.(%) |                  | Abs.          | Rel.(%) |
| Registrierte Stellensuchende      | 6720         | 5791   | 12511 | 12026            | 485           | 4,0     | 10809            | 1702          | 15,7    |
| Stellensuchendenquote in %        | 3,9          | 4,4    | 4,1   | 3,9              | 0,2           |         | 3,5              | 0,6           |         |
| Gemeldete offene Stellen          |              |        | 947   | 939              | 8             | 0,9     | 1376             | -429          | -31,2   |
| davon Vollzeitstellen             |              |        | 818   | 793              | 25            | 3,2     | 1195             | -377          | -31,5   |
| Vermittelte Stellensuchende       | 109          | 150    | 259   | 296              | -37           | -12,5   | 296              | -37           | -12,5   |
| Arbeitslose (AL)                  | 5044         | 4084   | 9128  | 8740             | 388           | 4,4     | 7466             | 1662          | 22,3    |
| Schweizer                         | 2597         | 2338   | 4935  | 4701             | 234           | 5,0     | 4058             | 877           | 21,6    |
| Ausländer                         | 2447         | 1746   | 4193  | 4039             | 154           | 3,8     | 3408             | 785           | 23,0    |
| Arbeitslosenquote in %            | 2,9          | 3,1    | 3,0   | 2,9              | 0,1           |         | 2,4              | 0,5           |         |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)  | 146          | 171    | 157   | 160              | -2            | -1,5    | 176              | -19           | -10,7   |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende    | 1676         | 1707   | 3383  | 3286             | 97            | 3,0     | 3343             | 40            | 1,2     |
| Zwischenverdienst                 | 930          | 1046   | 1976  | 1976             | 0             | 0,0     | 2135             | -159          | -7,4    |
| Beschäftigungsprogramm            | 256          | 225    | 481   | 471              | 10            | 2,1     | 493              | -12           | -2,4    |
| Umschulung / Weiterbildung        | 47           | 43     | 90    | 76               | 14            | 18,4    | 80               | 10            | 12,5    |
| Übrige                            | 443          | 393    | 836   | 763              | 73            | 9,6     | 635              | 201           | 31,7    |
| Neuanmeldungen von AL             | 1129         | 897    | 2026  | 2317             | -291          | -12,6   | 1521             | 505           | 33,2    |
| Abmeldungen von AL                | 910          | 727    | 1637  | 1532             | 105           | 6,9     | 1566             | 71            | 4,5     |
| Aussteuerungen (öff. ALK)         | 53           | 65     | 118   | 64               | 54            | 84,4    | 73               | 45            | 61,6    |
| Arbeitslose unter 20 Jahren       | 265          | 209    | 474   | 466              | 8             | 1,7     | 380              | 94            | 24,7    |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose    | 1459         | 1254   | 2713  | 2597             | 116           | 4,5     | 2071             | 642           | 31,0    |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose    | 770          | 653    | 1423  | 1380             | 43            | 3,1     | 1063             | 360           | 33,9    |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose    | 689          | 601    | 1290  | 1217             | 73            | 6,0     | 1008             | 282           | 28,0    |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose    | 1067         | 932    | 1999  | 1913             | 86            | 4,5     | 1646             | 353           | 21,4    |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose    | 1100         | 898    | 1998  | 1871             | 127           | 6,8     | 1678             | 320           | 19,1    |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose    | 836          | 610    | 1446  | 1408             | 38            | 2,7     | 1196             | 250           | 20,9    |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose | 317          | 181    | 498   | 485              | 13            | 2,7     | 495              | 3             | 0,6     |
| Arbeitszeit-Ausnahmebew.          |              |        | 756   | 745              | 11            | 1,5     | 724              | 32            | 4,4     |
| Nachtarbeit (betroff. AN)         |              |        | 12033 | 11990            | 43            | 0,4     | 13276            | -1243         | -9,4    |
| Sonntagsarbeit                    |              |        | 4656  | 4996             | -340          | -6,8    | 4104             | 552           | 13,5    |
| Ununterbrochener Betrieb          |              |        | 1120  | 1158             | -38           | -3,3    | 2238             | -1118         | -50,0   |

|                                   | März 2009 |        |       | Feb. 09<br>Total | Veränderungen |         | Mrz. 08<br>Total | Veränderungen |         |
|-----------------------------------|-----------|--------|-------|------------------|---------------|---------|------------------|---------------|---------|
|                                   | Männer    | Frauen | Total |                  | Abs.          | Rel.(%) |                  | Abs.          | Rel.(%) |
| Registrierte Stellensuchende      | 7085      | 5968   | 13053 | 12511            | 542           | 4,3     | 10631            | 2422          | 22,8    |
| Stellensuchendenquote in %        | 4,1       | 4,5    | 4,3   | 4,1              | 0,2           |         | 3,5              | 0,8           |         |
| Gemeldete offene Stellen          |           |        | 918   | 947              | -29           | -3,1    | 1472             | -554          | -37,6   |
| davon Vollzeitstellen             |           |        | 787   | 818              | -31           | -3,8    | 1298             | -511          | -39,4   |
| Vermittelte Stellensuchende       | 124       | 155    | 279   | 259              | 20            | 7,7     | 313              | -34           | -10,9   |
| Arbeitslose (AL)                  | 5314      | 4224   | 9538  | 9128             | 410           | 4,5     | 7310             | 2228          | 30,5    |
| Schweizer                         | 2785      | 2398   | 5183  | 4935             | 248           | 5,0     | 4012             | 1171          | 29,2    |
| Ausländer                         | 2529      | 1826   | 4355  | 4193             | 162           | 3,9     | 3298             | 1057          | 32,0    |
| Arbeitslosenquote in %            | 3,1       | 3,2    | 3,1   | 3,0              | 0,1           |         | 2,4              | 0,7           |         |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)  | 149       | 170    | 158   | 157              | 1             | 0,5     | 180              | -21           | -12,0   |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende    | 1771      | 1744   | 3515  | 3383             | 132           | 3,9     | 3321             | 194           | 5,8     |
| Zwischenverdienst                 | 969       | 1097   | 2066  | 1976             | 90            | 4,6     | 2119             | -53           | -2,5    |
| Beschäftigungsprogramm            | 259       | 215    | 474   | 481              | -7            | -1,5    | 489              | -15           | -3,1    |
| Umschulung / Weiterbildung        | 48        | 40     | 88    | 90               | -2            | -2,2    | 71               | 17            | 23,9    |
| Übrige                            | 495       | 392    | 887   | 836              | 51            | 6,1     | 642              | 245           | 38,2    |
| Neuanmeldungen von AL             | 1286      | 961    | 2247  | 2026             | 221           | 10,9    | 1459             | 788           | 54,0    |
| Abmeldungen von AL                | 1019      | 828    | 1847  | 1637             | 210           | 12,8    | 1618             | 229           | 14,2    |
| Aussteuerungen (öff. ALK)         | 53        | 65     | 118   | 118              | 0             | 0,0     | 50               | 68            | 136,0   |
| Arbeitslose unter 20 Jahren       | 256       | 216    | 472   | 474              | -2            | -0,4    | 391              | 81            | 20,7    |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose    | 1551      | 1290   | 2841  | 2713             | 128           | 4,7     | 2023             | 818           | 40,4    |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose    | 808       | 684    | 1492  | 1423             | 69            | 4,8     | 1045             | 447           | 42,8    |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose    | 743       | 606    | 1349  | 1290             | 59            | 4,6     | 978              | 371           | 37,9    |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose    | 1133      | 1005   | 2138  | 1999             | 139           | 7,0     | 1644             | 494           | 30,0    |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose    | 1164      | 911    | 2075  | 1998             | 77            | 3,9     | 1607             | 468           | 29,1    |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose    | 871       | 622    | 1493  | 1446             | 47            | 3,3     | 1157             | 336           | 29,0    |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose | 339       | 180    | 519   | 498              | 21            | 4,2     | 488              | 31            | 6,4     |
| Arbeitszeit-Ausnahmebew.          |           |        | 774   | 756              | 18            | 2,4     | 742              | 32            | 4,3     |
| Nachtarbeit (betroff. AN)         |           |        | 11969 | 12033            | -64           | -0,5    | 14141            | -2172         | -15,4   |
| Sonntagsarbeit                    |           |        | 4880  | 4656             | 224           | 4,8     | 4558             | 322           | 7,1     |
| Ununterbrochener Betrieb          |           |        | 1146  | 1120             | 26            | 2,3     | 2237             | -1091         | -48,8   |

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15 und auf [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

# Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

|  | April 2009   |        |       | Mrz. 09<br>Total | Veränderungen |         | Apr. 08<br>Total | Veränderungen |         |
|--|--|--------|-------|------------------|---------------|---------|------------------|---------------|---------|
|  | Männer   | Frauen | Total |                  | Abs.          | Rel.(%) |                  | Abs.          | Rel.(%) |
| Registrierte Stellensuchende   | 7316   | 6069   | 13385 | 13053            | 332           | 2,5     | 10319            | 3066          | 29,7    |
| Stellensuchendenquote in %   | 4,2  | 4,6    | 4,4   | 4,3              | 0,1           |         | 3,4              | 1,0           |         |
| Gemeldete offene Stellen   |  |        | 836   | 918              | -82           | -8,9    | 1416             | -580          | -41,0   |
| davon Vollzeitstellen  |  |        | 693   | 787              | -94           | -11,9   | 1245             | -552          | -44,3   |
| Vermittelte Stellensuchende  | 134  | 128    | 262   | 279              | -17           | -6,1    | 354              | -92           | -26,0   |
| Arbeitslose (AL)   | 5406   | 4261   | 9667  | 9538             | 129           | 1,4     | 7019             | 2648          | 37,7    |
| Schweizer  | 2917   | 2450   | 5367  | 5183             | 184           | 3,6     | 3937             | 1430          | 36,3    |
| Ausländer  | 2489   | 1811   | 4300  | 4355             | -55           | -1,3    | 3082             | 1218          | 39,5    |
| Arbeitslosenquote in %   | 3,1  | 3,2    | 3,2   | 3,1              | 0,0           |         | 2,3              | 0,9           |         |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)   | 153  | 176    | 163   | 158              | 5             | 3,1     | 183              | -20           | -10,9   |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende   | 1910   | 1808   | 3718  | 3515             | 203           | 5,8     | 3300             | 418           | 12,7    |
| Zwischenverdienst  | 1064   | 1151   | 2215  | 2066             | 149           | 7,2     | 2121             | 94            | 4,4     |
| Beschäftigungsprogramm   | 260  | 209    | 469   | 474              | -5            | -1,1    | 499              | -30           | -6,0    |
| Umschulung / Weiterbildung   | 43   | 41     | 84    | 88               | -4            | -4,5    | 76               | 8             | 10,5    |
| Übrige   | 543  | 407    | 950   | 887              | 63            | 7,1     | 604              | 346           | 57,3    |
| Neuanmeldungen von AL  | 1147   | 837    | 1984  | 2247             | -263          | -11,7   | 1518             | 466           | 30,7    |
| Abmeldungen von AL   | 1062   | 798    | 1860  | 1847             | 13            | 0,7     | 1804             | 56            | 3,1     |
| Aussteuerungen (öff. ALK)  | 53   | 65     | 118   | 118              | 0             | 0,0     | 70               | 48            | 68,6    |
| Arbeitslose unter 20 Jahren  | 262  | 213    | 475   | 472              | 3             | 0,6     | 363              | 112           | 30,9    |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose   | 1611   | 1267   | 2878  | 2841             | 37            | 1,3     | 1927             | 951           | 49,4    |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose   | 871  | 680    | 1551  | 1492             | 59            | 4,0     | 1000             | 551           | 55,1    |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose   | 740  | 587    | 1327  | 1349             | -22           | -1,6    | 927              | 400           | 43,1    |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose   | 1124   | 1026   | 2150  | 2138             | 12            | 0,6     | 1520             | 630           | 41,4    |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose   | 1160   | 931    | 2091  | 2075             | 16            | 0,8     | 1575             | 516           | 32,8    |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose   | 892  | 642    | 1534  | 1493             | 41            | 2,7     | 1158             | 376           | 32,5    |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose  | 357  | 182    | 539   | 519              | 20            | 3,9     | 476              | 63            | 13,2    |
| Arbeitszeit-Ausnahmebewilligungen<br>Nachtarbeit (betreff. AN)<br>Sonntagsarbeit<br>Ununterbrochener Betrieb | Zuverlässige Werte zu den Arbeitszeit-Ausnahmebewilligungen liegen mit einer Verzögerung von einem Monat vor. Deshalb können die April-Werte noch nicht wiedergegeben werden. Sie finden diese Werte ab Mitte Juni beim Statistischen Amt unter <a href="http://www.ag.ch/staag">www.ag.ch/staag</a> (Aktuell Die Lage auf dem Arbeitsmarkt) |        |       |                  |               |         |                  |               |         |

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15 und auf [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

# Abkürzungen und Erläuterungen

|                        |   |
|------------------------|---|
| AG                     | Kanton Aargau; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber   |
| AL                     | Arbeitslose   |
| ALK                    | Arbeitslosenkasse   |
| ALQ                    | Arbeitslosenquote: AL-Bestand im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung gemäss eidg. Volkszählung  |
| ALV                    | Arbeitslosenversicherung  |
| AMI                    | Arbeitsmarktliche Integration   |
| AMM                    | Arbeitsmarktliche Massnahme   |
| AN                     | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer  |
| ATSG                   | Bundesgesetz vom 6.10.2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts  |
| AVAM                   | Vom seco betriebenes Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik  |
| AVG                    | Bundesgesetz vom 6.10.1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih  |
| AVIG                   | Bundesgesetz vom 25.6.1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung   |
| AVIV                   | Verordnung vom 31.8.1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung   |
| AWA                    | Amt für Wirtschaft und Arbeit, in Aarau, Teil des Departements Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau   |
| CH                     | Confoederatio Helvetica (Schweizerische Eidgenossenschaft)  |
| DMS                    | Dokumenten-Management-System, papierarme Dossierführung   |
| DVI                    | Departement Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau  |
| EVD                    | Eidg. Volkswirtschaftsdepartement, in Bern  |
| IGA                    | Industrie- und Gewerbeaufsicht, Sektion des AWA   |
| IIZ                    | Interinstitutionelle Zusammenarbeit gemäss Art. 85f AVIG:<br>Die AVIG-Vollzugsorgane arbeiten eng zusammen mit den Berufsberatungsstellen, den Sozialdiensten der Gemeinden, den Durchführungsorganen der IV und der Krankenversicherung, der SUVA sowie weiteren privaten und öffentlichen Institutionen |
| Kurzarbeit             | Für alle oder gewisse Gruppen von Betriebsangehörigen vorübergehend geltende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit mit in der Regel entsprechender Lohnkürzung  |
| LAM                    | Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen   |
| Nachtarbeit            | Arbeit während der Nacht (die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr)   |
| Neuan- und Abmeldungen | Zugänge an bzw. Abgänge von Arbeitslosen (Veränderung des AL-Bestands aus erhebungstechnischen Gründen nicht identisch mit der Differenz zwischen den Zu- und Abgängen)   |
| RAV                    | Regionales Arbeitsvermittlungszentrum   |
| SECO                   | Staatssekretariat für Wirtschaft (Secrétariat d'Etat à l'économie), in Bern, Teil des EVD   |
| StaMa                  | Stabsstelle für Standortmarketing, in Aarau, Teil des Amtes für Wirtschaft und Arbeit   |
| VSAA                   | Verband Schweizerischer Arbeitsämter  |

## Impressum

**publicAWA** (vormals: AWA-Bulletin)  
21. Jahrgang

### Herausgeber

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

### Redaktionsleitung

David Reichart (Amtsleitung)  
Tel. 062 835 16 62

### Produktion

Maria-Monika Ender (Stabsstelle  
Recht und Informatik/Logistik)  
Tel. 062 835 17 05, Fax 062 835 17 29  
maria-monika.ender@ag.ch,  
Roman Wanner (www.reaktor.ch)

### Redaktionskommission

René Isenschmid (RAV Rheinfelden),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche  
Arbeitslosenkasse), Philipp Mülhauser  
(Amtsstelle ALV), Ignaz Rieser  
(Projektleiter Vitamin L), Urs Schmid  
(mobiles RAV), Karin Steinemann  
(Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Isabel P. Thoresen (Projekte  
Standortentwicklung), Monika Ulrich  
(Stabsstelle für Standortmarketing),  
René Züttel (Bereich LAM)

### Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

Auflage: 2'500 Exemplare

Erscheint vierteljährlich. Nachdruck  
mit Quellenangabe gestattet.



AWA, Rain 53, 5001 Aarau, Telefon 062 835 16 62  
[www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)