



publicAWA 2/10

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



Interinstitutionelle Zusammenarbeit: Gemeinsam zum Ziel

aktuell Stabilisierungsmassnahmen des Bundes

Inhalt

Editorial	3
Hauptthema: Interinstitutionelle Zusammenarbeit	
«Die Klienten beteiligen sich aktiv»	4
Der nicht alltägliche Alltag einer Case Managerin	6
Sie will trotz Handicap arbeiten	8
Spielerisch Alltagsmathematik erlernen	9
Stabilisierungsmassnahmen des Bundes	10
Weniger Gesuche für Kurzarbeit	11
«On the move» – Aufbruch nach der Lehre	12
Ein Tag im Leben von Daniela Haller: «Kein Fall ist wie der andere»	14
Statistiken	15
Abkürzungen und Erläuterungen	19
Impressum	19

Das Titelbild dieser Ausgabe hat Christian Zubler fotografiert. Es zeigt eine Sitzung des NetzWerks IIZ (v.l.n.r.): Jörg Kröni, Case Manager, RAV Baden; Cornelia Geiser (stehend), Projektmanagerin, Geschäftsstelle NetzWerk IIZ; Rosemarie Brassel, dipl. Sozialarbeiterin und Familienberaterin, Kantonaler Sozialdienst Aargau; Marianne Ehram, Sachbearbeiterin Leistungen, Invalidenversicherung; Joannis Avramakis, Fachstelle Entwicklung, Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau.

Editorial



Manchmal sind menschliche Schicksale komplizierter als dies der Gesetzgeber ursprünglich vorgesehen hat. Menschen mit sogenannten Mehrfachproblematiken sind zum Beispiel nicht nur stellensuchend, sondern brauchen wegen eingeschränkter Leistungsfähigkeit auch Sozialleistungen. Oder ein Arbeitnehmer kann nach einem Unfall seine vorherige Arbeit nicht mehr aufnehmen, verliert seine langjährige Stelle und braucht Unterstützung zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Im schlimmsten Fall wurden solche Fälle früher von einer Institution zur andern weitergereicht, was für die Betroffenen zermürend und frustrierend und für die Sozialversicherungen mit viel unnötigem Aufwand verbunden war. Seit ein paar Jahren arbeiten deshalb die IV, die ALV und die kommunalen Sozialbehörden im Rahmen der sogenannten interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) zusammen. In dieser Ausgabe des publicAWA bekommen Sie einen Einblick in die Arbeitsweise der IIZ und in die Methode des Case Managements.

Das Projekt «On the move» (vgl. Seite 12) ist ein Beispiel für die Bemühungen des AWA zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit. Lehrabgängerinnen und -abgänger erhielten kürzlich Tipps und Unterstützung für die Stellensuche.

Die Stabilisierungsmassnahmen des Bundes sollen unter anderem auch im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit wirken. Das Angebot ist mit Finanzhilfen im Bereich der Kurzarbeit und bei der unbefristeten Einstellung von jüngeren Arbeitnehmenden auch für Arbeitgeber interessant. Details zu diesen Möglichkeiten finden Sie auf Seite 10.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

«Die Klienten beteiligen sich aktiv»

Wie die interinstitutionelle Zusammenarbeit funktioniert

Ein neuer Weg ist immer ein Wagnis. Die Verantwortlichen für die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) gehen ihn, um zwischen den historisch gewachsenen sozialen Sicherheitssystemen eine Brücke zu bauen. Sie koordinieren das Leistungsangebot der verschiedenen Versicherungen. Dieses Miteinander verhindert, dass Menschen aus dem Erwerbsleben ausgegliedert werden; es führt Stellensuchende zurück in die Arbeitswelt.

publicAWA: Wenn ich mir die berufliche Integration als Strassenkarte denke: Ist die IIZ eine Autobahn oder ein Feldweg?

Anna Schütz: Ein Feldweg. Wenige erwerbslose Menschen benötigen die interinstitutionelle Zusammenarbeit. Deshalb ist es ein schmaler Weg, aber ein effektiver. Er berücksichtigt noch dieses und jenes Problemfeld, er macht wo notwendig Zusatzschleifen – aber er führt zum Ziel.

Was ist denn das Ziel der IIZ?

IIZ ist die strukturierte Zusammenarbeit verschiedener Institutionen und Fachpersonen, die mit der gleichen Person zu tun haben und diese professionell unterstützen. Ziel ist es, Menschen mit Mehrfachproblematiken wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die IIZ bietet jedoch auf keinen Fall die Lösung aller Probleme.

Wie kam das Projekt IIZ zustande?

Der Anstoss erfolgte durch den Bund. Im SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) und im BSV (Bundesamt für Sozialversicherung) merkte man,



Anna Schütz, Leiterin der Geschäftsstelle NetzWerk IIZ: «Alle müssen am gleichen Strick ziehen.»

dass viele Hilfesuchende durch die vorhandenen Sozialsysteme «fallen». Gleichzeitig blieben viele in einer «Drehtüre» stecken und pendelten zwischen den zahlreichen Hilfsangeboten. Deshalb initiierte der Bund diese Versuche der Zusammenarbeit. Es wurde eine verbindliche Struktur geschaffen, die durch Gesetze und Weisungen gestützt ist.

Kann die IIZ einem Arbeitgeber einen erkennbaren Nutzen bieten?

Ja. Beschäftigt er beispielsweise einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit mehreren Problemfeldern, hat er eine einzige Ansprechperson. Dies ist der Case Manager oder die Case Managerin. Das ist für ihn sehr hilfreich. Er ist darüber informiert, welche Ziele verfolgt und welche Wege gegangen werden. Selbstverständlich kann er auch seine Zielvorstellungen einbringen.

Der «Drehtüreffekt» meint, dass Menschen von einer Institution zur nächsten geschickt werden. In der IIZ erfahren diese sich im Zentrum eines eng gesponnenen Netzes von Fachpersonen. Erlebt der Klient hier nicht die gleichen Gefühle des «Ausgeliefertseins»?

Die Erfahrung ist eine andere. Sie zeigt, dass Menschen sich gestärkt fühlen, wenn sie merken, dass Fachleute für sie arbeiten und Lösungen für ihre Probleme suchen. Dieses Erleben ermuntert dazu, den eigenen Teil beizutragen und den Prozess aktiv mitzugestalten.

Erfährt sich der Klient auf gleicher Augenhöhe?

Die gleiche Augenhöhe ist eine Wunschvorstellung. Die gesetzlichen Vorgaben sind gegeben und nicht verhandelbar. Deshalb entspricht die gleiche Augenhöhe rasch nicht mehr der Wirklich-

keit. Die institutionelle Macht ist klar bei den Vertretern der entsprechenden Institution.

Wann ist eine IIZ erfolgreich?

Die Zusammenarbeit ist erfolgreich, wenn der Klient und die beteiligten Fachpersonen am gleichen Strick ziehen und sich gegenseitig gut informieren. Sie scheitert, wenn die Klientin «abtaucht» und sich verweigert, aber auch wenn die Institutionen nicht informieren und ihr Wissen nicht allen zur Verfügung stellen.

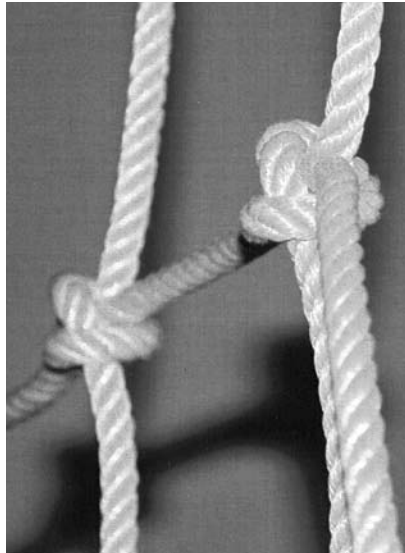
Ist IIZ attraktiv für Menschen, die Problemlösungen in erster Linie von Dritten erwarten?

Gerade für Menschen mit dieser Tendenz ist unser Angebot nicht attraktiv. Denn sie müssen ihren Teil zur Lösung beitragen und getroffene Vereinbarungen umsetzen.

Wer ist im Normalfall an einer IIZ beteiligt?

Alle Personen sind zur Mitarbeit eingeladen, die in irgendeiner Form mit dem Hilfe suchenden Menschen im Kontakt stehen. Das ist der jetzige Arbeitgeber genauso wie der künftige, wenn ein Stellenantritt möglich scheint. Es ist der Anwalt oder der Arzt, der Beistand oder Vormund. Auch Lehrer oder Familienberaterinnen arbeiten in diesem Gremium mit. Angehörige, die eine wichtige Rolle im Leben des Klienten innehaben, sind sehr willkommen.

Gibt es Reibungsflächen zwischen den beteiligten Institutionen? Das RAV beispielsweise hat die möglichst schnelle Wiedereingliederung zum Ziel, die IV oder Berufsberatung stellen eher die



Ein dicht gespanntes Netz: Die IIZ.

nachhaltige und längerfristige Integration ins Zentrum.

Wir haben vier verschiedene Aufträge und vier verschiedene Kulturen – die müssen sich reiben. Wäre das nicht so, bräuchten wir keine IIZ. Selbst innerhalb der IV gibt es diese unterschiedlichen Aufträge, die Frühintegration setzt andere Ziele als die Rentenprüfung.

Die aktuellen politischen Debatten zeigen, dass die Sozialversicherungssysteme verstärkt unter Druck stehen. Existiert die IIZ in fünf Jahren noch – und gibt es für diese eine Vision?

Es gibt sie in fünf Jahren noch – davon bin ich überzeugt. Der Nutzen der Zusammenarbeit ist allgemein erkannt und gefestigt. In welcher Form künftig gearbeitet wird, kann ich nicht absehen. Ich empfinde die Vision des Bundes als eher schwach, stelle aber fest, dass auch hier Schritte gemacht werden. Derzeit wird beispielsweise

die Einsetzung eines Steuerungsausschusses geprüft. Dies ist noch keine Vision, dokumentiert aber den Willen, die IIZ weiterhin zu fördern und zu entwickeln.

Gibt es etwas, das abschliessend erwähnt werden sollte?

Ja. Ich will den Mitarbeitenden der verschiedenen Institutionen und Fachstellen im Aargau meinen Dank mitgeben. Sie setzen sich grossartig ein für ihre Klientinnen und Klienten. Sie sind bereit, für eine gute Zusammenarbeit und eine gute Lösung Stricke zu zerreißen. Es gibt so viele engagierte Menschen, die so viel machen und die IIZ erst ermöglichen.

Interview: René Isenschmid,
Personalberater RAV Rheinfelden

Zur Person

Anna Schütz und der Aargau sind untrennbar miteinander verbunden. Sie wuchs in Zofingen auf, arbeitete als Jugendarbeiterin im Fricktal und studierte Theologie. Sie betreute als Pfarrerin die Gemeinde Buchs-Rohr. Als Projektleiterin baute sie das Netzwerk IIZ im Kanton Aargau auf. Sie führt heute die Geschäftsstelle des Netzwerks und ist Bereichsleiterin «Arbeitsmarktintegration» des Lernwerks in Turgi. Anna Schütz über sich selbst: «Gut verwurzelt, offen und neugierig, immer wieder weit ausschwingend, so sehe ich mich.»

Mehr Infos unter: www.netzwerk-iiz.ch
Beachten Sie auch die Veranstaltungsreihe des Netzwerks IIZ. Auf der Frontpage von netzwerk-iiz.ch finden sich Infos dazu.

Der nicht alltägliche Alltag einer Case Managerin

Franciska Bärtschi erzählt, wie ihre Arbeit als Case Managerin aussieht

Herr S. sitzt völlig niedergeschlagen vor mir. Er war noch nie arbeitslos. 1990 kam er als 20-Jähriger in die Schweiz und arbeitete seither in einem Steinmetzbetrieb. In gebrochenem Deutsch berichtet er mir, dass er einen Unfall hatte und immer noch teilweise krank sei. Sein Chef habe ihn bei der IV angemeldet. Er sagt: «Ich weiss nicht mehr was ich machen soll! Wie soll es weiter gehen?»»

Wenn Klienten mir diese Frage stellen, dann werden meine Ohren ganz spitz. Es gehört zu meinem Arbeitsalltag als Case Managerin, dass ich Menschen berate, die in einer komplexen Mehrfachproblematik stecken und den Überblick über ihre Situation verloren haben. Im Erstgespräch versuche ich soviel wie möglich vom Klienten zu erfahren: Was ist seine Geschichte, mit welchen Institutionen oder Fachpersonen ist er vernetzt und warum? Welche Ressourcen und Stärken hat er und wie ist seine Motivation? Kann das Ziel auch ohne ein Case Management erreicht werden oder ist es ein Fall für die Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)? Beginnt das Case Management zu spät, führt dies trotz zusätzlichem Aufwand oft nicht mehr zum erhofften Erfolg. Das ist dann für alle Beteiligten sehr bitter.

Mit meiner Arbeit verfolge ich zwei Hauptziele:

1. Gute fachliche Abklärung und Vernetzung des Klienten mit den Helfern, sowie auch die Vernetzung der Helfer untereinander.



Franciska Bärtschi, Case Managerin: «Wir bauen auf den Stärken der Klientinnen und Klienten auf.»

2. Die nachhaltige Wiedereingliederung des Klienten in den ersten Arbeitsmarkt durch gezielte und wirksame Integrationsmassnahmen, welche auf den Ressourcen des Klienten aufbauen.

Herr S. war ein typischer Fall für ein Case Management: 2007 wurde er unverschuldet in einen Autounfall verwickelt, erlitt schwere Verletzungen und hatte eine lange Heilungsphase. Als er dann wieder teilzeitlich zur Arbeit erschien, hatte er häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten. Der Arbeitgeber sah schnell, dass Herr S. die schweren Steinbruch-Arbeiten auf die Dauer nicht mehr verrichten konnte und meldete ihn nach einiger Zeit bei der IV an. Nach Ablauf der Sperrfrist kündigte der Arbeitgeber ihm die Stelle. Als einen Monat später die SUVA ihm mitteilte, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht mehr auf

den Unfall zurückzuführen sei und dass die SUVA ab dem Folgemonat ihre Leistungen einstellen werde, war Herr S. schockiert. Ohne Arbeit, ohne Geld, gesundheitlich angeschlagen und ohne jegliche berufliche Perspektive, sah er keinen anderen Ausweg, als bei der Gemeinde um Sozialhilfe nachzusuchen. Die Gemeinde schickte ihn dann auf das RAV. Als er auf dem RAV erschien, wusste er nur, dass sein Arbeitgeber ihn bei der IV angemeldet hatte und dass die SUVA nicht mehr bezahlt. Er hatte die Übersicht über seine Situation verloren.

Er brauchte einen Orientierungspunkt, einen Case Manager, der seinen Fall führt, und die verschiedenen Institutionen und Helfer zu einem Case Team vernetzt, in dem gezielt wirkungsorientierte Massnahmen geplant und koordiniert werden können. Nachhaltig wirksame Integrationsmassnah-

men setzen daher von Anfang an eine gute fachliche Abklärung und Vernetzung mit dem Helfersystem voraus. Sie bauen grundsätzlich auf den Stärken des Klienten auf. Die Ressourcen stehen im Vordergrund und nicht die Defizite. Dabei hängt sehr viel von der Mitwirkung der betroffenen Person selbst und des Helfersystems ab. Oft erlebe ich, dass der Klient im ersten Moment noch durch seine Schmerzen oder die gesundheitlichen Einschränkungen blockiert ist und ich ihn zur Mitwirkung überzeugen muss. Gelingt dies nicht, macht ein Case Management keinen Sinn.

Gutes Case Management verlangt grossen Einsatz und erfordert erhebliche Ressourcen von allen Beteiligten, etwa vom RAV, der IV, dem Arbeitgeber, der Suva, vom Sozialamt

Ausbildung

Aus der Verbindung von Fall- und Systemsteuerung entstehen neue Arbeitsprinzipien und Aufgaben, die eine spezifische Ausbildung in Case Management erfordern. Diese wird durch die Fachhochschulen für soziale Arbeit in Bern und Luzern angeboten und dauert ein Jahr. Man lernt, wie man in komplexen Situationen zielorientiert, koordiniert und transparent planen, handeln und evaluieren kann und der Klient oder die Klientin dabei im Zentrum bleibt. Abgeschlossen wird mit einem «CAS Certificate of Advanced Studies in Case Management».



Treffen eines Case Management-Teams: Die Beteiligten tauschen sich aus und suchen Lösungen.

und von den Ärzten. Der Klient muss aktiv mitmachen und zu Opfern bereit sein. Anders geht es nicht. Auch die Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle. Super ist es, wenn Arbeitgeber im Case Team mitarbeiten. Oft hängt der nachhaltige Erfolg von deren Willen und Möglichkeiten ab, gesundheitlich beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen.

Bei Herrn S. konnte ein Arbeitgeber durch die IV ins Boot geholt werden. Trotz der knappen schulischen und sprachlichen Ressourcen sowie den gesundheitlichen Einschränkungen von Herrn S., war der Arbeitgeber bereit, ihn in seiner Schreinerei auf einfache Produktionsaufgaben einzuarbeiten. Die IV finanzierte die Einarbeitung. Der Sozialdienst unterstützte Herrn S. während dieser Zeit subsidiär und über das RAV konnten gezielt Kurse finanziert werden. Herr S. war hoch motiviert. Trotz Schmerzen und Einschränkungen hat er hart am Auf-

bau seiner körperlichen Fitness und beruflichen Zukunft gearbeitet. Mit Erfolg!

Interessant an meiner Arbeit ist die Begleitung des Klienten sowie die Fall- und Systemsteuerung im Rahmen des IIZ-Prozesses. Das setzt ein Fallverstehen voraus und professionelles Handeln. Professionelles Handeln kann man lernen. Das Fallverstehen aber kommt aus der Begegnung mit dem Klienten auf der Ebene der Mitmenschlichkeit. Man muss die Menschen gern haben, ihre Geschichte hören und verstehen wollen. Das ist ganz wichtig, weil nur so ein Vertrauensverhältnis zum Klienten aufgebaut werden kann. Professionelles Handeln ohne Mitmenschlichkeit macht aus uns Technokraten. Mitmenschlichkeit ohne professionelles Handeln führt an unserem Auftrag vorbei. Es braucht wirklich beides.

Franciska Bärtschi, Personalberaterin und
Case Managerin, RAV Wohlen

Sie will trotz Handicap arbeiten

Gesucht: 50-Prozent-Stelle für eine treue Mitarbeiterin

Das Case Management hilft, Menschen mit Mehrfachproblematiken in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch die handycapierete Sabine Kamber konnte schon davon profitieren. Nun verliert sie nach 17-jähriger Firmentreue ihre Stelle.

Sabine Kamber hat es bis heute erfolgreich geschafft, sich trotz ihrer körperlichen Behinderung im Arbeitsmarkt zu behaupten. Ihr Arbeitgeber, die «Sauerländer Verlage AG», baute 2006 massiv Stellen ab. Sabine Kamber stand ebenfalls auf der Liste der Entlassenen. Dank der frühzeitigen Zusammenarbeit aller Parteien wie Arbeitgeber, mobiles RAV, IV-Case Management und RAV Suhr konnte sie beim bisherigen Arbeitgeber 50 Prozent im Verlagsbestellwesen weiterbeschäftigt werden. Denn die «Sauerländer Verlage AG» ist mit den Leistungen von Sabine Kamber sehr zufrieden. Nun ist das Unternehmen gezwungen, erneut zu restrukturieren

und muss die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen. Trotz guter Leistung wird Sabine Kamber im Juni 2010 nach 17 Jahren Treue die Kündigung erhalten. Wie geht es weiter? Ohne ein breites Beziehungsnetz dürfte es schwierig werden.

Sabine Kamber leidet seit ihrer Geburt unter dem Klippel-Feil-Syndrom. Dieses seltene angeborene Syndrom entsteht aus einer Fehlbildung der Halswirbelsäule. Die betroffenen Menschen leiden unter einer Bewegungseinschränkung der Halswirbelsäule, die bisweilen Schmerzen verursachen kann. Allerdings ist der Umfang der Beweglichkeit von Sabine Kamber überraschend gross. Dieses Jahr wird sie im September von «Sauerländer Verlage AG» Abschied nehmen müssen. Sie weiss, was auf sie zukommt: Hoffen, bangen, bewerben und warten auf die Absagen. Sie hat sich bereits im RAV Suhr angemeldet. Die IV hat im Vorfeld signalisiert, dass aus ih-



Sabine Kamber: Möchte unbedingt arbeiten.

rer Sicht keine Erhöhung der Rente möglich ist. Das erhöht den Druck auf Sabine Kamber. Im Wettbewerb mit anderen Stellensuchenden wird sie es besonders schwierig haben.

Sabine Kammers Geschichte steht für viele andere Schicksale: Viele Menschen mit Behinderung möchten nichts lieber als arbeiten. Sie sind auf offene und verständnisvolle Arbeitgeber angewiesen. Sabine Kamber würde gerne im Bestellwesen, der Konfektionierung, im Postversand oder im Lager arbeiten. Wer mit ihr zu tun hat, spürt wie wichtig die Arbeit für sie ist. Falls ein Arbeitgeber zufällig eine Arbeitnehmerin wie Sabine Kamber sucht, die exakt und zuverlässig arbeitet und nie den Humor verliert, kann er sich gerne beim mobilen RAV, mobiles.rav@ag.ch, melden.

Urs Schmid,

Projektleiter mobiles RAV



Stellenabbau: Menschen mit Handicaps haben es bei der anschliessenden Stellensuche besonders schwer.

Spielerisch Alltagsmathematik erlernen

Weshalb gering qualifizierte Stellensuchende im Aargau das Einmaleins trainieren

Im Alltag werden wir überall mit Mathematik konfrontiert. Meist ohne dass wir es bemerken. Viele Menschen haben Mühe damit. Im Aargau üben Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen den Umgang mit Zahlen.

Auf einem Tisch steht ein «Vier gewinnt». Taschenrechner und Aufgabenblätter liegen griffbereit. Im Beschäftigungsprogramm im «wendepunkt» in Wettingen treffen sich jeden Donnerstag um halb Acht Stellensuchende, um zu addieren, zu multiplizieren oder Mengen und Flächen zu berechnen. Bei den Teilnehmenden handelt es sich mehrheitlich um gering Qualifizierte, die vor ihrer Arbeitslosigkeit als Hilfskräfte in der Industrie, auf dem Bau oder in der Gastronomie tätig waren.

Harald Meder, vom Fachbereich Beratung und Integration, steht gerade einer Gruppe von fremdsprachigen Stellensuchenden mit Rat und Tat zur Seite. Die Teilnehmenden wählen im Werkstattunterricht selbst Lernblätter oder Spiele aus, anhand derer sie zum Beispiel Lagerflächen berechnen oder das Addieren üben. Harald Meder bietet Unterstützung, wenn Fragen auftauchen. Eine ältere Frau beschäftigt sich gerade mit der Aufgabe, wie viel Gramm 0,581 Kilogramm sind. Als sie nicht weiter kommt fragt sie Harald Meder, ob er ihr helfen kann. Geduldig bespricht er mit ihr die Aufgabe. Das Unterrichten macht ihm Spass. Nach dem Kurs kommen die Deutschsprachigen in die Alltagsmathematik. «Es gibt keine Arbeitsplätze, an denen man nicht minimale Rechnungen lösen können muss», erklärt Harald Meder den



Spass am Lernen: Teilnehmende im Kurs Alltagsmathematik mit Harald Meder (rechts), Kursleiter.

Nutzen des Kurses. Die Leute hätten gegenüber der Alltagsmathematik zu Beginn des Unterrichts eine negative Einstellung gehabt. «Nun haben sie den Plausch, vor allem weil sie selbstbestimmt lernen können», sagt er.

Die Alltagsmathematik beinhaltet das Wissen und Können im Umgang mit Zahlen, Grössen und Mengen im täglichen Leben. Die Teilnehmenden berechnen Distanzen, den Finanzbedarf für Projekte im Alltag, Lohnprozente oder auch die Flächenmasse für die optimale Nutzung eines Stücks Holz.

Der Kanton Aargau hat im Jahr 2009 die ersten Pilotprojekte für Alltagsmathematik in der Schweiz durchgeführt. Das «Lernwerk» in Turgi war an vorderster Front mit dabei. Ursula Athanassoglou, Projektverantwortliche, erklärt: «Im individuellen Bewerbungstraining werden die verschiedenen arbeits-

marktrelevanten Faktoren erfasst, unter anderem auch das Rechnen. Bei den meisten Teilnehmenden haben sich das Prozentrechnen, Flächen und der Umgang mit dem Taschenrechner als problematisch herausgestellt. In diesen Bereichen führen wir nun Bildungsmodule durch.»

Lilo Henkel vom Amt für Wirtschaft und Arbeit in Aarau hat das Pilotprojekt geleitet. Sie hofft, dass bald in allen Beschäftigungsprogrammen im Aargau Alltagsmathematik angeboten werden kann. Denn für sie ist ganz klar, dass diese im Berufsleben unabdingbar ist. Ein Beispiel aus der Praxis: «Der Chef eines Malers wird krank. Der Maler übernimmt die Stellvertretung und muss mit seinen Mitarbeitenden ein Haus fertig malen. Er weiss aber nicht, wie viel Farbe er dazu bestellen muss, weil er es nicht berechnen kann.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Stabilisierungsmassnahmen des Bundes

Wie Unternehmen und Stellensuchende profitieren können

National- und der Ständerat verabschiedeten im letzten Herbst Stabilisierungsmassnahmen in der Höhe von 247 Millionen Franken. Die meisten Massnahmen richten sich gegen die Arbeitslosigkeit. Das Programm läuft vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2011.

In folgenden Bereichen setzt der Bund Gelder ein:

1. Finanzhilfen für die Weiterbildung stellenloser Lehrabgängerinnen und -abgänger: Junge stellenlose Personen mit Lehrabschluss werden bei der Weiterbildung unterstützt. Die Weiterbildungen dürfen höchstens zwölf Monate dauern, der Bund finanziert 50 Prozent der Kosten, höchstens aber 5'000 Franken. So sollen junge Berufsleute unterstützt werden, die Zeit der rezessionsbedingten Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken. Die Stiftung Speranza setzt die Massnahme gesamtschweizerisch um.

2. Finanzhilfen zur Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt: Wer als Arbeitgeber jüngere Stellensuchende (unter 30 Jahre alt) unbefristet anstellt, erhält während sechs Monaten Lohnbeiträge von je 1'000 Franken monatlich. So soll der Einstieg von jungen Berufsleuten mit wenig praktischer Erfahrung in die Arbeitswelt gefördert werden. Stellensuchende werden unterstützt, wenn sie seit mindestens sechs Monaten Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung haben.

3. Finanzhilfen für befristete Anstellungen bei Kantonen und Gemeinden



Junge Stellensuchende: Das Stabilisierungsprogramm des Bundes hilft ihnen.

sowie deren Unternehmen und Leistungserbringern: Diese Massnahme tritt erst ab einer nationalen Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent in Kraft. Die auf sechs Monate befristeten Anstellungen sind für Arbeitslose reserviert, die seit mindestens sechs Monaten Anspruch auf ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung haben. Durch die Einsätze in ihren Berufsgebieten können die Teilnehmenden nützliche Erfahrungen sammeln und Kontakte aufbauen. Die Arbeitseinsätze dürfen keine normalen Arbeitsplätze verdrängen.

4. Finanzhilfen für Weiterbildung während der Kurzarbeit: Während der Kurzarbeit können Unternehmen für betroffene Angestellte Weiterbildungen organisieren oder betriebliche Standortbestimmungen durchführen. Die finanzielle Beteiligung für

die Weiterbildungen beläuft sich pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer auf maximal 50 Prozent oder 5'000 Franken. Die Beiträge werden direkt an die Unternehmen geleistet. Gefördert werden Weiterbildungen, welche Arbeitnehmende in Kurzarbeit besser für den Arbeitsmarkt befähigen.

5. Einsätze in Forschung und Lehre: Arbeitnehmende, die von Kurzarbeit betroffen sind, haben die Möglichkeit, während der ausfallenden Arbeitszeit Einsätze in Forschung und Lehre an Hochschulen zu leisten.

René Züttel,

Teamleiter Arbeitsmarktliche Massnahmen

René Züttel, Ansprechperson für das Stabilisierungsprogramm des Bundes im AWA, gibt Ihnen gerne weitere Auskünfte:
Tel. 062 835 19 81, rene.zuetzel@ag.ch,
www.ag.ch/konjunktur

Weniger Gesuche für Kurzarbeit

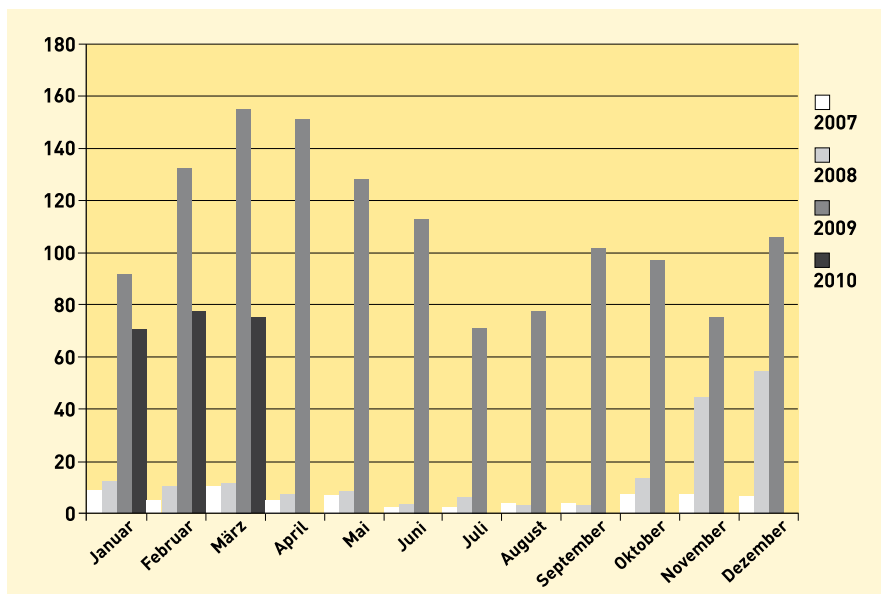
Die Aargauer Wirtschaft erholt sich langsam

Der Stanzwerk AG, die wir letztes Jahr in einer Reportage über Kurzarbeit porträtierten, geht es wieder besser. Allgemein sind die Gesuche um Kurzarbeit rückläufig.

Genau vor einem Jahr erschien im publicAWA eine Reportage aus der Stanzwerk AG in Unterentfelden. Die Firma, die Elektrobleche produziert, litt unter einem abrupten Nachfragerückgang und musste Kurzarbeit einführen. Heute sind die Aussichten gut. «Wir haben wieder einen grösseren Bestellungseingang», sagt Geschäftsführer Peter Wüst. Fünf Monate lang musste die Stanzwerk AG letztes Jahr Kurzarbeitsentschädigung beanspruchen.

«Nach den Sommerferien zog der Bestellungseingang leicht an und seither ist Kurzarbeit bei uns kein Thema mehr», sagt Peter Wüst. Ende September mussten dennoch einige Kündigungen aufgrund der unsicheren Wirtschaftslage ausgesprochen werden. Seit Dezember sei der Bestellungseingang aber markant gestiegen und die gewünschten Termine der Kunden könnten kaum eingehalten werden. «Um lieferfähig zu bleiben, haben wir unseren Personalbestand sogar um rund 20 auf 270 Mitarbeitende erhöht», erklärt Peter Wüst.

So wie in der Stanzwerk AG hat sich die Auftragslage in vielen Unternehmen erholt. Auch die Zahl der Kurzarbeitsanträge geht langsam wieder zurück. Im letzten Jahr haben die Betriebe im Aargau insgesamt 1298 Voranmeldungen von Kurzarbeit ein-



Kurzarbeitsgesuche: Letztes Jahr auf sehr hohem Niveau, jetzt langsam wieder abnehmend.

gereicht; 2008 waren es insgesamt nur 175 Voranmeldungen. Im ersten Halbjahr 2009 stieg die Anzahl der Gesuche für Kurzarbeit stark an. Im zweiten Halbjahr gingen etwas weniger Gesuche pro Monat ein. Die ersten Monate dieses Jahres zeigen ein ähnliches Bild: Die Gesuche pro Monat liegen deutlich unter den Zahlen derselben Monate des Vorjahres.

Von der Kurzarbeit sind die exportorientierten Branchen besonders stark betroffen. Vor allem die Maschinen- und Metallindustrie sowie die Kunststoffproduktion und -verarbeitung mussten Kurzarbeit anmelden. Das Instrument der Kurzarbeit soll den Unternehmen helfen, einen konjunkturell bedingten Nachfragerückgang ohne Entlassungen zu meistern.

Die Konjunkturmassnahme «Weiterbildung in Kurzarbeit», bei welcher der

Kanton die Hälfte der Kosten übernommen hat, wurde 2009 von 141 Personen genutzt. Insgesamt hat der Kanton 70 Gesuche bewilligt und 100'000 Franken in die Weiterbildung investiert.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Neu: 24 Monate Kurzarbeit möglich

Der Bundesrat hat die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung von 18 auf 24 Monate erhöht. Zudem hat er beschlossen, die verkürzte Karenzfrist beizubehalten. Diese Änderung gilt bis am 31. Dezember 2011. Mehr Informationen über Kurzarbeit erhalten Sie auf www.ag.ch/awa

- > «Unternehmen & Personal»
- > «Kurzarbeit & Schlechtwetter»
- > «Kurzarbeit»

«On the move» – Aufbruch nach der Lehre

Wie ein Projekt Jugendliche auf die Zeit nach der Lehre vorbereitet



«On the move»: Casting, Coaching, Bildung.

Mit der Veranstaltungsreihe «On the move» informierten Fachleute Lehrabgängerinnen und -abgänger an vier Aargauer Berufsschulen über ihre Möglichkeiten nach der Lehre. Die jungen Berufsleute erhielten Bewerbungcoachings, konnten Bewerbungscastings durchlaufen und sich über Weiterbildungen und Auslandsaufenthalte informieren.

Tatjana Köppli steht im temporär eingerichteten Fotostudio an der Berufsschule Baden und posiert für den Fotografen. Die angehende Restaurationsfachfrau aus Bözen macht gerade für zwanzig Franken professionelle Fotos bei Foto Dubler aus Bremgarten für ihre Bewerbung. Der Fotograf hilft ihr nach dem Shooting bei der Auswahl. Dieses Angebot gehört neben dem Bewerbungcoaching, einem fiktiven Bewerbungsgespräch und Informationen zu Weiterbildungen und



Agron Bajrami: Der Videokameramann.

Auslandsaufenthalten zum Projekt «On the move». Die 19-Jährige hatte sich zuvor im Bewerbungcoaching Tipps von Frank Sperdin geholt. «Ich will sicherer im Bewerbungsgespräch werden und selbstbewusster auftreten», erklärt Tatjana Köppli den Grund für ihre Teilnahme an der Veranstaltung.

Frank Sperdin, stellvertretender Geschäftsführer der Stiftung «los Mensch und Arbeitswelt», erklärt den jungen Fachkräften, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und auf welche Kriterien Personalverantwortliche bei Bewerbungen achten. «Ich gebe den Lehrabgängerinnen und -abgängern vor allem mit, dass sie sich im Bewerbungsprozess als Fachpersonen positionieren und sich nicht mehr als Lernende verstehen.»

Rosa-Maria Halter vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) hat das



Tatjana Köppli: Restaurationsfachfrau.

Projekt zusammen mit Partnern initiiert (siehe Kasten). Ihr war wichtig, im Vorfeld die Bedürfnisse der jungen Fachkräfte zu erfassen: «Wir haben die Schülerinnen und Schüler zuerst befragt, was sie brauchen, um fit für den Arbeitsmarkt zu sein. Dabei kristallisierten sich die Themen Bewerbungcoaching und Weiterbildung heraus.» Ein zielgruppenspezifischer Auftritt mit Flyern und ansprechender Homepage hat bei den Jugendlichen für Aufmerksamkeit gesorgt.

Tatjana Köppli wechselt nach dem Coaching bei Frank Sperdin zum Casting mit Larissa Husi von Adecco in Aarau. In einem fiktiven Bewerbungsgespräch versucht sie, die Stellenvermittlerin von sich zu überzeugen. Das gelingt ihr so gut, dass sie zum «Recall» eingeladen wird. Das bedeutet, dass Adecco sie aktiv bei ihrer Stellensuche unterstützen wird. Tatjana Köppli



Das beste Foto: Tatjana Köppli wählt aus.



Michelle Stadelmann: Restaurationsfachfrau.



Rosa-Maria Halter: Projektleiterin im AWA.

lis Fazit: «Dieser Anlass ist toll. Ich kann viele nützliche Tipps nach Hause nehmen und noch dazu professionelle Bewerbungsfotos.» Ihr Ziel ist es, als Restaurationsfachfrau weiter zu arbeiten und in ein paar Jahren die Hotelfachschule zu absolvieren.

Auch ihre Schulkollegin Michelle Stadelmann aus Reiden möchte gern auf ihrem Beruf als Restaurationsfachfrau bleiben, am liebsten im sozialen Bereich. Mit Frank Sperdin bespricht sie ihre Möglichkeiten und erhält Tipps für das richtige Auftreten beim Bewerbungsgespräch. Diese kann sie beim Jobcasting bei Adecco gleich umsetzen. Sie sagt: «Ich würde den Anlass auf jeden Fall Leuten weiter empfehlen, die noch nicht wissen, was sie nach der Lehre machen.» Schliesslich sei es wichtig, sich frühzeitig Gedanken über die eigene Zukunft zu machen und gut vorbereitet zu sein. Auf dem heutigen

Arbeitsmarkt sei es nicht so einfach, eine Stelle zu finden. Das habe sie auch dazu bewogen, sich für «On the move» anzumelden.

Michelle Stadelmann und Tatjana Köppli nehmen nun allen Mut zusammen und präsentieren sich vor Agron Bajrami und seiner Videokamera. In dreissig Sekunden sollen sie entweder einen Werbespot in eigener Sache machen oder sagen, wie ihnen die Veranstaltung gefallen hat. Die zwei jungen Frauen sind nervös, meistern die Aufgabe aber souverän.

Rosa-Maria Halter zieht eine positive Bilanz der Veranstaltung: «Die Jugendlichen, die teilgenommen haben, kennen nun ihre Möglichkeiten. Sie sind vom Angebot begeistert und wissen, wie sie sich im Bewerbungsprozess optimal präsentieren können.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Das Projekt

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) führte «On the move» zusammen mit der Neuen Aargauer Bank, Adecco, der Berufs- und Laufbahnberatung und los Aargau vom 8. März bis 1. April 2010 durch. Ziel der Veranstaltung ist es, die Jugendlichen optimal auf die Zeit nach der Lehre vorzubereiten. An vier Berufsschulen in Aarau, Baden, Bad Zurzach und Rheinfelden konnten Lehrgangsbegleiterinnen und -abgänger ihre Bewerbungsunterlagen beurteilen lassen und sich über Weiterbildungen und Auslandsaufenthalte informieren. Über 100 junge Fachleute nutzten das Angebot.

Mehr Infos unter:

www.aufbruch-nach-der-lehre.ch

«Kein Fall ist wie der andere»

Ein Tag im Leben von Daniela Haller, 38, Teamleiterin Recht, Amtsstelle ALV

«Am Morgen stehe ich zwischen halb sechs und sechs Uhr auf, springe rasch unter die Dusche und fahre danach mit dem Auto von Gontenschwil nach Aarau. Ich komme gut ohne Frühstück aus. Zwischen halb sieben und sieben hole ich mir im Büro einen Kaffee und starte den Computer auf. Am Morgen widme ich mich ganz den Fällen. Meine Arbeit besteht aus Sachbearbeitung und Teamleitung. Ich behandle hier bei der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung Fälle, in denen Versicherte Arbeit abgelehnt haben, sowie Fälle, in denen die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten geprüft werden muss.

Bei uns melden sich Mitarbeitende der RAV oder Arbeitslosenkassen, wenn ein Verdacht auf Missbrauch besteht. Wir klären die Fälle ab und sprechen wenn nötig Sanktionen aus. Eine Sanktion bedeutet eine bestimmte Anzahl Einstelltage für die Versicherten; das sind Tage ohne Arbeitslosengeld. Gesuche um Kurzarbeits- oder Schlechtwetterentschädigung gelangen auch an uns. Ich kläre auch Obhutsfälle ab. Dabei handelt es sich meist um Fälle von versicherten Müttern, die arbeitslos gemeldet sind, aber keine Betreuung für ihre Kinder vorweisen können. Ich kläre zusammen mit den Versicherten ab, wie die Betreuungssituation geregelt ist.

Seit sieben Jahren bin ich hier auf der Amtsstelle, seit zwei Jahren führe ich ein sechsköpfiges Team. Mir gefällt meine Arbeit sehr gut, weil sie so abwechslungsreich ist. Kein Fall ist wie der andere. Rechtliche Fragen interessieren mich sehr. Auch meine



Daniela Haller, Teamleiterin Recht: «Mir gefällt meine abwechslungsreiche Arbeit sehr gut.»

Funktion als Teamleiterin füllt mich aus. Ich führe die jährlichen Mitarbeitergespräche durch, arbeite neue Mitarbeitende ein und vertrete den Chef in Sitzungen, wenn er abwesend ist. Einziger Wermutstropfen ist die momentan hohe Arbeitsbelastung. Im Durchschnitt arbeite ich zehn Stunden pro Tag. Den Führungsaufgaben kann ich nicht in der Masse nachkommen, wie ich eigentlich möchte. Bald bekommen wir jedoch neue Mitarbeitende, die uns unterstützen werden. Dann wird die Arbeitsbelastung auch wieder abnehmen.

Am Mittag esse ich oft nur etwas Kleines im Büro. Ab und zu treffe ich Freundinnen in der Stadt. Im Sommer gehe ich schwimmen. Ab 14 Uhr bespreche ich mit meinen Mitarbeitenden Fälle, bei denen Unsicherheiten aufgetaucht sind. Das dauert meist

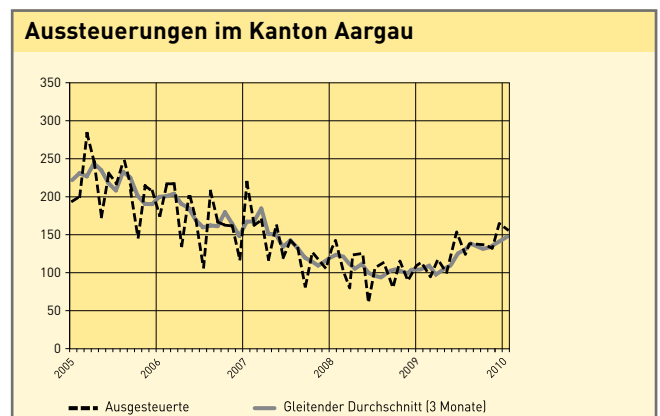
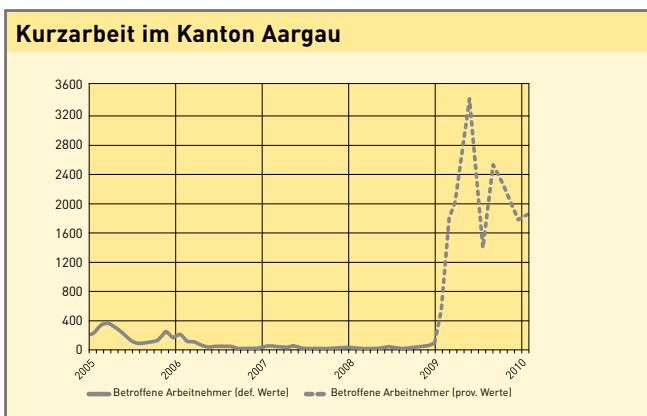
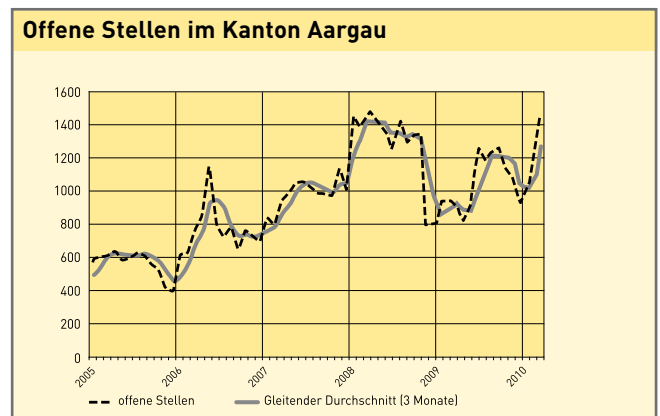
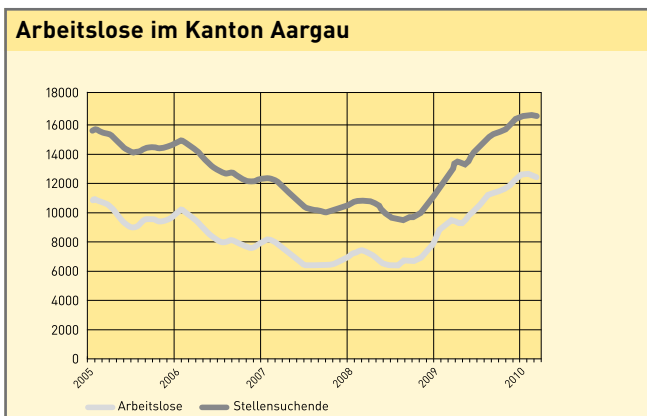
bis 15 oder 16 Uhr. Danach verteile ich eingehende Fälle. Ich achte darauf, dass die Fälle gerecht verteilt werden.

Gegen 17, 18 Uhr fahre ich nach Hause. Im Moment brauche ich viel Ruhe. Gerne lese ich ein gutes Buch. Ich bin auch ein richtiger Filmfreak und mag vor allem Thriller und Actionfilme. Meine Lieblingsserie ist «24». Sonst bin ich gerne mit meinen Freunden und meiner Familie zusammen, und natürlich mit meinen Katzen Jazz und Eli. Ich spiele auch Elektro-Dart in der C-Liga. Das ist lässig zum Abschalten; man spielt diesen Sport im Team. Auch an meinem Loft in einer alten Zigarrenfabrik bin ich am herumwerkeln. Normalerweise falle ich am Ende eines Arbeitstages zwischen halb elf und halb zwölf müde ins Bett.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2010 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Januar 2010 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter www.ag.ch/awa sowie 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 2009 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 2010 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 2010	1198	966	2164
März 2010	1149	958	2107
Februar 2010	1087	922	2009
Jahresdurchschnitt 2009	603	602	1205
Jahresdurchschnitt 2008	471	508	979
Jahresdurchschnitt 2007	561	596	1157

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 2010			Jan. 10 Total	Veränderungen		Feb. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	9267	7315	16582	16486	96	0,6	12511	4071	32,5
Stellensuchendenquote in %	5,3	5,5	5,4	5,4	0,0		4,1	1,3	
Gemeldete offene Stellen			1268	1048	220	21,0	947	321	33,9
davon Vollzeitstellen			1114	912	202	22,1	818	296	36,2
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	7107	5315	12422	12412	10	0,1	9128	3294	36,1
Schweizer	3754	3134	6888	6886	2	0,0	4935	1953	39,6
Ausländer	3353	2181	5534	5526	8	0,1	4193	1341	32,0
Arbeitslosenquote in %	4,1	4,0	4,1	4,1	0,0		3,0	1,1	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	192	202	196	192	4	2,2	157	39	24,8
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1065	797	1862	2210	-348	-15,7	2026	-164	-8,1
Abmeldungen von AL	1045	812	1857	1895	-38	-2,0	1637	220	13,4
Aussteuerungen (öff. ALK)	49	42	91	106	-15	-14,2	118	-27	-22,9
Arbeitslose unter 20 Jahren	266	270	536	550	-14	-2,5	474	62	13,1
20- bis 29-jährige Arbeitslose	2126	1626	3752	3753	-1	-0,0	2713	1039	38,3
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1107	797	1904	1902	2	0,1	1423	481	33,8
25- bis 29-jährige Arbeitslose	1019	829	1848	1851	-3	-0,2	1290	558	43,3
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1513	1203	2716	2709	7	0,3	1999	717	35,9
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1491	1205	2696	2718	-22	-0,8	1998	698	34,9
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1233	807	2040	2012	28	1,4	1446	594	41,1
60-jährige und ältere Arbeitslose	478	204	682	670	12	1,8	498	184	36,9
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			821	822	-1	-0,1	773	48	6,2
Nachtarbeit (betroff. AN)	13542	17	13559	13574	-15	-0,1	13775	-216	-1,6
Sonntagsarbeit	4910	49	4959	5162	-203	-3,9	3994	965	24,2
Ununterbrochener Betrieb	977	120	1097	1100	-3	-0,3	2065	-968	-46,9

	März 2010			Feb. 10 Total	Veränderungen		Mrz. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	9145	7378	16523	16582	-59	-0,4	13053	3470	26,6
Stellensuchendenquote in %	5,3	5,6	5,4	5,4	0,0		4,3	1,1	
Gemeldete offene Stellen			1448	1268	180	14,2	918	530	57,7
davon Vollzeitstellen			1256	1114	142	12,7	787	469	59,6
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6939	5273	12212	12422	-210	-1,7	9538	2674	28,0
Schweizer	3666	3097	6763	6888	-125	-1,8	5183	1580	30,5
Ausländer	3273	2176	5449	5534	-85	-1,5	4355	1094	25,1
Arbeitslosenquote in %	4,0	4,0	4,0	4,1	-0,1		3,1	0,9	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	199	205	202	196	5	2,8	158	44	27,5
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1172	889	2061	1862	199	10,7	2247	-186	-8,3
Abmeldungen von AL	1327	920	2247	1857	390	21,0	1847	400	21,7
Aussteuerungen (öff. ALK)	60	68	128	91	37	40,7	118	10	8,5
Arbeitslose unter 20 Jahren	262	245	507	536	-29	-5,4	472	35	7,4
20- bis 29-jährige Arbeitslose	2006	1593	3599	3752	-153	-4,1	2841	758	26,7
20- bis 24-jährige Arbeitslose	1037	773	1810	1904	-94	-4,9	1492	318	21,3
25- bis 29-jährige Arbeitslose	969	820	1789	1848	-59	-3,2	1349	440	32,6
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1463	1218	2681	2716	-35	-1,3	2138	543	25,4
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1493	1188	2681	2696	-15	-0,6	2075	606	29,2
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1226	820	2046	2040	6	0,3	1493	553	37,0
60-jährige und ältere Arbeitslose	489	209	698	682	16	2,3	519	179	34,5
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			860	821	39	4,8	773	87	11,3
Nachtarbeit (betroff. AN)	13972	28	14000	13559	441	3,3	13775	225	1,6
Sonntagsarbeit	5147	144	5291	4959	332	6,7	3994	1297	32,5
Ununterbrochener Betrieb	977	120	1097	1097	0	0,0	2065	-968	-46,9

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	April 2010			Mrz. 10 Total	Veränderungen		Apr. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8813	7291	16104	16523	-419	-2,5	13385	2719	20,3
Stellensuchendenquote in %	5,1	5,5	5,3	5,4	-0,1		4,4	0,9	
Gemeldete offene Stellen			1463	1448	15	1,0	836	627	75,0
davon Vollzeitstellen			1245	1256	-11	-0,9	693	552	79,7
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6502	5152	11654	12212	-558	-4,6	9667	1987	20,6
Schweizer	3472	3014	6486	6763	-277	-4,1	5367	1119	20,8
Ausländer	3030	2138	5168	5449	-281	-5,2	4300	868	20,2
Arbeitslosenquote in %	3,7	3,9	3,8	4,0	-0,2		3,2	0,6	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	209	210	209	202	8	3,9	163	46	28,5
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	950	799	1749	2061	-312	-15,1	1984	-235	-11,8
Abmeldungen von AL	1383	912	2295	2247	48	2,1	1860	435	23,4
Aussteuerungen (öff. ALK)	60	68	128	128	0	0,0	118	10	8,5
Arbeitslose unter 20 Jahren	233	226	459	507	-48	-9,5	475	-16	-3,4
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1828	1544	3372	3599	-227	-6,3	2878	494	17,2
20- bis 24-jährige Arbeitslose	936	729	1665	1810	-145	-8,0	1551	114	7,4
25- bis 29-jährige Arbeitslose	892	815	1707	1789	-82	-4,6	1327	380	28,6
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1397	1221	2618	2681	-63	-2,3	2150	468	21,8
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1405	1164	2569	2681	-112	-4,2	2091	478	22,9
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1152	787	1939	2046	-107	-5,2	1534	405	26,4
60-jährige und ältere Arbeitslose	487	210	697	698	-1	-0,1	539	158	29,3
Arbeitszeit-Ausnahmebew. Nachtarbeit (betroff. AN) Sonntagsarbeit 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.								

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

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, Teil des AWA
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: 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 AWA
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsämter

Impressum

publicAWA (vormals: AWA-Bulletin)
22. Jahrgang

Herausgeber

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

Redaktionsleitung

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

Produktion

Maria-Monika Ender
Tel. 062 835 17 05, Fax 062 835 17 29
maria-monika.ender@ag.ch,
Roman Wanner (www.zubler.com)

Redaktionskommission

Maria Giustra (Amtsstelle ALV),
René Isenschmid (RAV Rheinfelden),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche
Arbeitslosenkasse), Stefan Leemann
(Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Ignaz Rieser (Projektleiter Vitamin
L), Urs Schmid (mobiles RAV), 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 80
www.ag.ch/awa