

publicAWA 3/10

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



**Langzeitarbeitslosigkeit:
Was die RAV dagegen unternehmen**

aktuell Serviceline für Unternehmen – hilft mit Auskünften weiter

Inhalt

Editorial	3
Hauptthema: Langzeitarbeitslosigkeit	
Fokus Langzeitarbeitslosigkeit	4
«Wir wollen qualifizieren und motivieren»	5
Das Experiment	6
«Ein positiver Effekt ist die Jobstabilität»	7
Endlich wieder arbeiten (Text nur in der Druckversion verfügbar)	8
Von Bildungs- und Beschäftigungskursen profitieren	9
Eine etwas andere Zusammenarbeit	10
Was das Nein in der Volksabstimmung bedeutet	11
«Wir bieten eine zentrale Kontaktstelle»	12
Vitamin L: Jugendarbeitslosigkeit weiter bekämpfen	14
News	16
Start-up-Förderung im Aargau	17
Ein Tag im Leben von Joe Freinhofer, Personalberater im RAV Baden	18
Statistiken	19
Abkürzungen und Erläuterungen	23
Impressum	23

Das Titelbild dieser Ausgabe hat Raphael Weisz, stellvertretender Leiter der Sektion AMI im AWA, fotografiert.

Editorial



Dank einer dynamischen, offenen und konkurrenzfähigen Wirtschaft hat die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Arbeitslosigkeit. Viele Stellensuchende finden nach relativ kurzer Zeit wieder eine neue Stelle. Allerdings gibt es auch Personen, denen dies nicht so einfach gelingt. Nach einem Jahr Stellensuche werden diese zu Langzeitarbeitslosen mit zunehmenden Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Risikofaktoren sind bekannt: zum Beispiel Bildungsdefizite, mangelnde Sprachkenntnisse oder auch das Alter sind hohe Hürden auf dem Arbeitsmarkt. Es ist eine Herausforderung der Arbeitsmarktbehörden, Risiken zu erkennen und entsprechende Massnahmen zu treffen. Vielfach sind diese Hürden aber nicht so einfach aus der Welt zu schaffen. So wird der steigende Anteil älterer Erwerbspersonen zunehmend zu einer gesellschaftlichen Herausforderung. Notwendig sind Anpassungen auf verschiedenen Ebenen damit etwa die Einstellung älterer Personen attraktiver wird und deren Leistungsfähigkeit besser berücksichtigt werden kann.

Auf ein erfolgreiches Projekt namens Vitamin L zurückblicken kann der Aargau im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit. Die Situation bei den Schulabgängerinnen und -abgängern hat sich, auch mit Hilfe externer Effekte (Konjunktur, Demographie), wesentlich entspannt, sodass die Projektorganisation aufgelöst werden konnte. Die meisten Massnahmen zur Unterstützung Jugendlicher werden weitergeführt (vgl. Seite 14).

Mit der Gründung von GENILEM Aargau wurde die Jungunternehmerförderung im Aargau weiter verstärkt. Die Standortmarketing-Organisation Aargau Services hat den Aufbau von GENILEM Aargau ideell und finanziell unterstützt. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 17.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Fokus Langzeitarbeitslosigkeit

Welche Faktoren zu Langzeitarbeitslosigkeit führen können, zeigt eine Studie

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen hat zugenommen. Je länger jemand arbeitslos ist, desto schwieriger wird es, eine neue Stelle zu finden. Eine Studie zeigt auf, welche Faktoren zu Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Wegen dem Anstieg der Stellensuchendenzahl im letzten Jahr ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Aargau auf 15,2 Prozent im Januar 2010 gestiegen. Im Januar 2008 lag er noch bei 13,9 Prozent. Als langzeitarbeitslos gelten jene Stellensuchenden, die länger als ein Jahr erwerbslos sind. Langzeitarbeitslosigkeit ist problematisch. Denn je länger jemand keine Arbeit findet, desto schwieriger wird eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

Schon im Jahr 2007 veranlasste das relativ grosse Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz 13 Deutschschweizer Kantone zum Handeln. Das überkantonale Projekt AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug) untersuchte das Thema genauer und entwickelte Gegenmassnahmen. Die Studie zeigt, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen parallel verschoben zur Zahl aller Stellensuchenden verläuft. Wenn sich die Wirtschaftslage verbessert, sinkt die Zahl der Stellensuchenden und mit einer zeitlichen Verzögerung auch der Anteil Langzeitarbeitsloser.

Im Durchschnitt finden 46 Prozent der Langzeitarbeitslosen vor Ende ihres Taggeldanspruchs eine neue Stelle. Fast gleich viele werden ausgesteuert. Zwischen den Altersgruppen unterscheidet sich das Risiko langzeitar-



Viele Tage ohne Arbeit: Eine grosse Belastung für die Betroffenen

beitslos zu werden stark. Bei den 20- bis 24-Jährigen liegt es bei 9,7 Prozent, bei den über 60-Jährigen steigt es bis auf 60 Prozent an. Nur jeder vierte Langzeitarbeitslose ist jedoch älter als 50 Jahre. Denn ältere Arbeitnehmende werden seltener arbeitslos als jüngere. Wenn Ältere aber arbeitslos werden, dann ist ihr Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, sehr hoch.

Ausländer haben ein erhöhtes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden (23 Prozent versus 19 Prozent Schweizer). Schweizer melden sich im Durchschnitt häufiger mit einer neuen Stelle ab als Ausländer. Am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind Personen, die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben. Weiter spielen die körperliche Gesundheit, die realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Motivation für die Stellensuche eine entscheidende Rolle, ob ein Stellensuchender langzeitarbeitslos wird.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Die Sicht der Arbeitgeber

Im Rahmen der AMOSA-Studie wurden Arbeitgeber dazu befragt, wie sie Langzeitarbeitslose wahrnehmen. Die meisten Befragten stehen arbeitslosen Stellenbewerbern skeptisch gegenüber. Die besten Mitarbeitenden eines Unternehmens würden auch in schwierigen Zeiten nicht entlassen. Ist jemand länger arbeitslos, verstärken sich die negativen Assoziationen. Arbeitgeber denken, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind und zu wenig Motivation haben. Die befragten Arbeitgeber empfehlen den Personalberatenden der RAV, den Kontakt zu Arbeitgebern intensiver zu pflegen, um die Stellensuchenden besser vermitteln zu können. Entscheidend dafür, ob ein Langzeitarbeitsloser eine Chance erhält, ist laut Arbeitgebern ein positives Auftreten.

Mehr Infos unter www.amosa.net

«Wir wollen qualifizieren und motivieren»

Was die RAV gegen Langzeitarbeitslosigkeit unternehmen

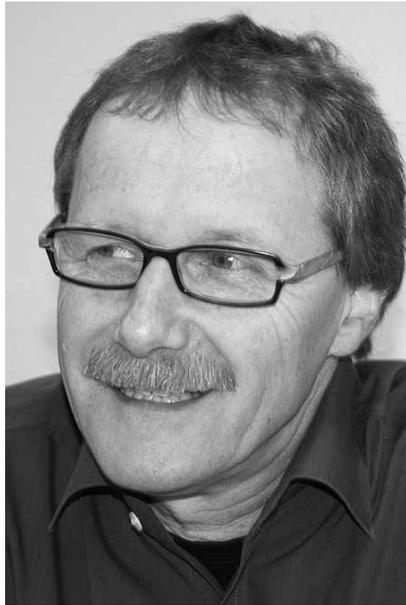
Das Ziel der RAV ist es, die Stellensuchenden möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Guido Pfister, Leiter der Arbeitsmarktlichen Integration im Aargau, erklärt, wie die RAV Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen.

publicAWA: Was unternehmen die RAV im Aargau gegen Langzeitarbeitslosigkeit?

Guido Pfister: Aus Studien weiss man, dass die ersten ein bis drei Monate für Stellensuchende am wichtigsten sind, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Deshalb versuchen wir sie sofort nach der Anmeldung auf dem RAV zu beraten und Hilfestellungen beim Bewerben anzubieten. Im Aargau muss eine stellensuchende Person so schnell wie möglich einen Standortbestimmungskurs besuchen. Es hängt natürlich auch von der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt ab, ob jemand schnell wieder eine Stelle findet. Gerade Ältere, Geringqualifizierte und gesundheitlich angeschlagene Personen, die ihre Stelle verlieren, sind besonders stark von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

Wird eine ältere Person arbeitslos, so ist ihr Risiko besonders gross, langzeitarbeitslos zu werden. Wie unterstützen Sie ältere Erwerbslose?

Wir bieten ihnen spezielle Standortbestimmungskurse an, die sogenannten «50+»-Kurse. Für ältere Stellensuchende ist es auch besonders wichtig, dass die RAV-Beratenden gute Kontakte zu den Arbeitgebern haben. So können diese persönlich ein gutes Wort für die älteren Stellensuchenden einlegen. Denn die Vorurteile der



Guido Pfister: Leiter Arbeitsmarktliche Integration im AWA

Arbeitgeber gegenüber Älteren sind teilweise noch gross. Diesen wird häufig unterstellt, sie seien weniger flexibel als Jüngere, was überhaupt nicht der Fall sein muss. Zudem arbeiten in Personalabteilungen oft jüngere Menschen, die vielleicht unbewusst junge Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen.

Wie werden Arbeitgeber unterstützt?

Einarbeitungszuschüsse an Arbeitgeber sind eine Möglichkeit, ältere oder unerfahrene Stellensuchende, die schon lange ohne Arbeit sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In den ersten Monaten einer Festanstellung erhält der Arbeitgeber dabei einen finanziellen Beitrag von der Arbeitslosenversicherung.

Geht man individuell auf die jeweilige Situation der Stellensuchenden ein?

Wir versuchen das auf jeden Fall. Hat zum Beispiel jemand Mühe mit der Neuorientierung und eckt im Erwerbsleben immer wieder wegen einer bestimmten Verhaltensweise an, dann hilft ein Einzelcoaching oft weiter. In einem Videobewerbungskurs können Stellensuchende, die keinen Erfolg im Bewerbungsgespräch haben, ihr Verhalten im Gespräch üben und verbessern.

Personen mit kleinem Bildungsrucksack sind häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Gibt es spezielle Massnahmen, um sie zu unterstützen?

Wir bieten spezielle Beschäftigungsprogramme für Geringqualifizierte an. Fremdsprachige können ihre Deutschkenntnisse verbessern und erhalten Bewerbungscoachings. In gewissen Programmen werden auch am Arbeitsplatz verlangte Verhaltensweisen wie Pünktlichkeit geschult.

Halten Beschäftigungsprogramme die Teilnehmenden nicht vom Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ab?

Nein, auf keinen Fall. Durchschnittlich bleibt im Kanton Aargau jemand 36 Tage in einem Beschäftigungsprogramm. Da kann von Fernhalten keine Rede sein. Hauptziel von Beschäftigungsprogrammen ist es, je nach Bedarf die Qualifizierung und/oder die Motivation der Stellensuchenden zu verbessern. Zudem unterstützen die Mitarbeitenden der Beschäftigungsprogramme die Stellensuchenden sehr aktiv bei der Stellensuche.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Das Experiment

Ziel eines Aargauer Pilotprojekts: Langzeitarbeitslosigkeit Älterer verhindern

Der Kanton Aargau startete 2008 ein Pilotprojekt, um zu untersuchen, welche Faktoren die Langzeitarbeitslosigkeit von älteren Stellensuchenden verhindern können.

Ziel des sozialen Experiments war es herauszufinden, mit welchen Massnahmen die Langzeitarbeitslosigkeit bekämpft werden kann. Im RAV Baden sowie im RAV Brugg wurden qualifizierte Stellensuchende zwischen 45 und 63 Jahren per Zufallsprinzip einer Untersuchungsgruppe oder einer Kontrollgruppe zugeteilt. Während die Stellensuchenden der Kontrollgruppe die üblichen Beratungsgespräche und Massnahmen durchliefen, bekam die Untersuchungsgruppe eine intensivere Betreuung. Anstatt einem Beratungsgespräch pro Monat besuchten sie deren zwei. Die Stellensuchenden dieser Gruppe nahmen auch an einem speziellen Standortbestimmungskurs teil. Dabei begleitete und unterstützte der Kursanbieter der Standortbestimmung die stellensuchende Person während zehn Wochen. Falls sie noch keine Stelle gefunden hatten, wurde den Stellensuchenden nach acht Monaten automatisch ein neuer Personalberater oder eine neue Personalberaterin zugeteilt, damit sie neue Anregungen erhielten.

Das Ziel dieser Coachingmassnahmen war es, die potenziell Langzeitarbeitslosen möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Annahme war, dass sie dank all dieser Bemühungen schneller wieder eine Stelle finden würden als die Stellensuchenden der Kontrollgruppe. Das Projekt lief über zwei Jahre bis Ende



Jeannette Koch: Personalberaterin

2009. Insgesamt machten 327 Teilnehmende mit. Die Stellensuchenden, die involvierten Personalberatenden sowie die Kursleitenden füllten jeden Monat einen Fragebogen aus und gaben Auskunft, wie sie die Massnahmen und deren Wirkung einschätzten, wie hoch zum Beispiel die Zufriedenheit und die Motivation der Stellensuchenden war. So sollte neben den rein statistischen Daten, wie etwa der Dauer der Stellenlosigkeit, Aufschluss über den Erfolg der Massnahmen gewonnen werden. Rosemarie Nötzli, Projektleiterin im RAV Baden, zieht Bilanz: «Das Experiment war sehr spannend, jedoch auch mit einem grossen Aufwand für alle Beteiligten verbunden.» Trotz der Massnahmen konnte für die Untersuchungsgruppe keine signifikante Verbesserung erzielt werden.

Auf der folgenden Seite sind die wichtigsten Resultate zusammengefasst.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Erfahrungen einer Personalberaterin

Die Personalberaterin Jeannette Koch vom RAV Baden hat bei der Studie mitgemacht. Anstatt einmal pro Monat hat sie ältere Stellensuchende der Untersuchungsgruppe alle zwei Wochen beraten. Ihr Eindruck der Massnahme:

«Zuerst hatte ich innere Widerstände und konnte mir nicht vorstellen, was die intensivere Beratung bringen sollte. Denn so viel Neues gibt es nach zwei Wochen ja oft nicht zu berichten. Doch in der Praxis fand ich die intensivere Beratung sehr gut.

Die Stellensuchenden schätzten den nahen Kontakt. Ich konnte sie besser unterstützen und motivieren. Ich habe vermehrt versucht, sie zu ermutigen, ihre Stärken hervorzuheben und Gedankenanstösse zu geben, in welche Richtung weitere Stellen gesucht werden könnten.

In meiner Branche, dem kaufmännischen Bereich, sind die Stellensuchenden sehr kompetent, was Bewerbungen betrifft. In diesem Bereich konnte ich ihnen nicht speziell weiterhelfen. Obwohl ich die Massnahme positiv fand, würde ich nicht allgemein zwei Beratungsgespräche pro Monat einführen. So viel bewirken kann diese Massnahme nicht. Die Stellensuchenden müssen die grösste Arbeit selbst machen, nämlich eine neue Stelle finden. Auf ihrem Weg unterstütze ich sie so gut wie möglich.»

«Ein positiver Effekt ist die Jobstabilität»

Die Ergebnisse des sozialen Experiments sind anders ausgefallen als erwartet

Patrick Arni, Leiter der Studie und Doktorand an der Universität Lausanne, über die Erkenntnisse aus dem Experiment.

publicAWA: Herr Arni, welches Resultat der Studie hat Sie am meisten überrascht?

Patrick Arni: Am meisten überrascht hat mich der sogenannte Attraktivitätseffekt. Die älteren Stellensuchenden der Untersuchungsgruppe waren dem Coachingprogramm gegenüber positiv eingestellt und fanden es attraktiv. In anderen europäischen Studien wurde ein gegenteiliger Effekt festgestellt: Von ähnlichen Programmen ging eher ein Droheffekt aus. Die Stellensuchenden wiesen vor dem Programmstart eine hohe Abgangsrate auf.

Was hat Sie sonst noch verblüfft?

Dass die intensivere Beratung und das Coaching sich positiv auf weiche Faktoren wie die Lebenszufriedenheit ausgewirkt haben. Die Teilnehmenden der Untersuchungsgruppe waren zufriedener als jene der Kontrollgruppe. Im Coaching wurde auch viel Wert auf Selbstmarketing und Fokussierung auf die Stärken der Stellensuchenden gelegt. Davon konnten sie profitieren und ihr Selbstbewusstsein stärken.

Waren die Stellensuchenden mit der «Spezialbehandlung» weniger lang arbeitslos als jene der Kontrollgruppe?

Nein, die durchschnittliche Arbeitslosendauer konnte durch die Massnahmen nicht verkürzt werden. Einen positiven Effekt gab es aber bei der Jobstabilität. Das heisst, die älteren Stellensuchenden der Untersuchungs-



Patrick Arni,
Studienleiter,
Universität
Lausanne:
«Das intensive
Coaching der
Stellensuchenden
konnte die
Arbeitslosendauer
nicht verkürzen.»

gruppe, die einen Job gefunden haben, blieben zumindest während der kommenden eineinhalb Jahre länger am neuen Arbeitsplatz als die Teilnehmenden der Kontrollgruppe. Ausserdem konnten wir feststellen, dass die speziellen Massnahmen der Untersuchungsgruppe keine Wirkung bei den Über-55-Jährigen hatten.

Woran könnte das liegen?

Ich denke, dass eine mögliche Neuorientierung, die im Coachingprogramm behandelt wurde, für über 55-Jährige meist nicht mehr realistisch ist. Bei ihnen erfolgte dadurch wahrscheinlich eher eine Desillusionierung.

Es gibt die These, dass Stellensuchende, die ein Programm besuchen, länger arbeitslos bleiben; der sogenannte «Lock-in»-Effekt. Konnten Sie diesen feststellen?

Bei uns gab es keinen negativen Ef-

fekt auf die Arbeitslosendauer. Die älteren Stellensuchenden mit «Spezialbehandlung» waren nicht länger erwerbslos als jene der Kontrollgruppe.

Was für Ratschläge können Sie aufgrund der Ergebnisse an die Praxis weiter geben?

Wichtig ist meines Erachtens, dass eine Massnahme früh eingesetzt wird, und kurz und intensiv ist. Wenn für die Politik die Kostenreduktion Priorität hat, dann ist das Intensiv-Coaching für Ältere zu teuer. Die höhere Jobstabilität bei der Untersuchungsgruppe ist aber positiv zu gewichten. Zudem erscheint mir die doppelte Beratungshäufigkeit bei älteren Stellensuchenden sinnvoll. Das ist nicht so teuer und unterstützt und kontrolliert die Stellensuchenden. Studien aus Dänemark kamen hierzu zum gleichen Ergebnis.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Von Bildungs- und Beschäftigungskursen profitieren

Wer Anspruch auf arbeitsmarktliche Massnahmen hat

Stellensuchende mit Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung haben Anspruch auf Weiterbildungskurse. Weniger bekannt ist, dass auch ein weiterer Personenkreis Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen besuchen kann.

Arbeitsmarktliche Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung von drohender Arbeitslosigkeit und zur Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie sollen zur raschen und dauerhaften Wiedereingliederung der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt beitragen. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern, die beruflichen Qualifikationen fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln.

Das Angebot der arbeitsmarktlichen Massnahmen steht nicht nur Stellensuchenden mit Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zur Verfügung. Bereits während der Kündigungszeit ist es möglich, eine arbeitsmarktliche Massnahme zu besuchen, sofern die versicherte Person den Besuch mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren kann (Freistellung, Ferien usw.).

Auch Personen, die keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung haben, können während maximal 260 Tagen arbeitsmarktliche Massnahmen besuchen. Die Voraussetzung ist, dass sie während drei Monaten beweisen, dass sie eine Arbeitsstelle suchen und auch in der Lage sind zu arbeiten. Zudem muss eine erschwerte Vermittlungsfähigkeit ge-



Beschäftigungsprogramme: Auch Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung können diese unter bestimmten Bedingungen besuchen.

geben sein. Die Anweisungen des RAV (z.B. Stellenbemühungen) müssen befolgt werden und es besteht ein Anspruch auf Beratung und Betreuung.

Fremdsprachige haben die Möglichkeit, einen Deutsch-Einstufungstest zu absolvieren. Sie haben Anspruch auf arbeitsmarktliche Massnahmen, wenn belegt ist, dass ihre Deutschkenntnisse mindestens das GER A1 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen) erreichen.

Über den AVIG-Artikel 59d können auch Jugendliche ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ein Motivationssemester (Schulabgängerprogramm) von maximal 260 Tagen absolvieren. Das Ziel ist, möglichst viele Jugendliche zu motivieren, eine Berufsausbildung zu absolvieren.

Das Migrationsamt unterstützt vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge bei der Integration. Damit sind Personen mit Aufenthaltsstatus F und B im Rahmen des Flüchtlingswesens gemeint. Personen, die den Integrationskurs absolviert haben, und bereit sind, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, melden sich im RAV. Sobald ihnen Sozialversicherungsnummern zugeteilt wurden, können sie Standortbestimmungs- oder Deutschkurse besuchen. Die Personen haben Anspruch auf Beratung und Betreuung durch das RAV und sind verpflichtet Arbeitsbemühungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu erbringen.

Lilo Henkel, Stabsmitarbeiterin
Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM)

Weitere Auskunft:
Tel. 062 835 17 10, liselotte.henkel@ag.ch

Eine etwas andere Zusammenarbeit

Wie ein Unternehmen und ein Beschäftigungsprogramm erfolgreich kooperieren

Die «Oeko-Service Schweiz AG», ein führendes Unternehmen der Abfallwirtschaft, arbeitet mit dem Beschäftigungsprogramm «Storchenstrasse» in Möhlin zusammen. Und dies äusserst erfolgreich.

René Bürgi ist Geschäftsführer der «Oeko-Service Schweiz AG», seine Arbeit macht ihm sichtlich Freude. «Meine unternehmerische Aufgabe ist es, Arbeitsplätze zu schaffen. Die «Storchenstrasse» ist eine wichtige Partnerin für uns, wir haben eine tolle Zusammenarbeit aufgebaut», erklärt er. Ruedi Derungs ist angesprochen. Zusammen mit Markus Kaiser, Bereichsleiter des Programms, verantwortet er die erfolgreiche Kooperation. «Wir arbeiten wirklich sehr gut und unbürokratisch zusammen. Wir kennen die zuverlässigen Teilnehmer und wissen, wer sich für einen Einsatz eignet.»

Schwergewichtig konzentriert sich die Mitarbeit der «Storchenstrasse» auf die Zerlegung und Sortierung elektronischer Geräte im Auftragsverhältnis.



Erfolgreiche Zusammenarbeit: Ruedi Derungs, René Bürgi und Markus Kaiser (v.l.n.r.)

Die Skelette unserer Konsumgesellschaft werden auf den Werkbänken der Programmanbieterin professionell fraktioniert, die Materialien sortiert. Ruedi Derungs organisiert und überprüft die Demontage. «Bei dieser Tätigkeit spürt der Teilnehmer die sinnvolle Arbeit, die er für die Wirtschaft und Umwelt leistet», erklärt er. Nicht selten erhalten Teilnehmende das Angebot einer befristeten Arbeit in der «Oeko-Service Schweiz AG». Diese bietet den Stellensuchenden eine Perspektive. Der erarbeitete Lohn lässt

sie den Glauben an ihre Chancen im Arbeitsmarkt zurückgewinnen. «Sie sind glücklich, arbeiten zu können. Im besten Falle werden sie in ein anstehendes Bewerbungsverfahren einbezogen. Eine gute Referenz erarbeiten sie sich in jedem Falle», sagt Ruedi Derungs.

Das Papier der tripartiten Kommission «Konkurrenziert ein Beschäftigungsprogramm die private Wirtschaft?» liegt auf dem Tisch. Der Inhalt ist in den Köpfen präsent. «Wir stellen sicher, dass die Angebote keine private Anbieter konkurrenzieren. Unser Trägerverein WivA überprüft unsere Aktivitäten. Hier treffen sich die Vertreterinnen und Vertreter des hiesigen Gewerbes, der Kommunen, der Gewerkschaften, der Banken. Sie kontrollieren uns genau», erklärt Bereichsleiter Markus Kaiser. Die Beteiligten sind sich einig; diese Zusammenarbeit ist eine Erfolgsgeschichte. Da wird nicht das einmalige Feuerwerk beklatscht, sondern der tägliche Sonnenaufgang gewürdigt.

René Isenschmid,

Personalberater RAV Rheinfelden

Führend in Recycling und Entsorgung

Die «Oeko-Service Schweiz AG» ist unter dem Label «SuperDrecksKëscht®» ein führender Anbieter im Recycling und in der Entsorgung. Sie erstellt für Industrie, Handel, Gewerbe und Kommunen jeder Grösse Entsorgungskonzepte (www.oess.ch).

«Die Storchenstrasse» bietet Einsatz- und Qualifikationsmöglichkeiten für Schulabgänger, Lehrabbrecher, Asylsuchende und ausgesteuerte Stellen-

suchende. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung ist sie im Fricktal einzige Anbieterin eines Programms für vorübergehende Beschäftigung (PvB). Die Mitarbeit anspruchsberechtigter, arbeitsloser Menschen in Projekten, die zusammen mit privaten Unternehmen realisiert werden, unterliegt gesetzlichen Vorgaben und der Aufsicht der tripartiten Kommission.

Mehr Infos unter www.storchenstrasse.ch

Was das Nein in der Volksabstimmung bedeutet

Ablehnung des Einführungsgesetzes zum Arbeitsrecht (EG ArR)

Das Stimmvolk hat das Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht abgelehnt. Umstritten war dabei die vorgeschlagene Regelung zu den Sonntagsverkäufen. Diese sah vor, dass die Gemeinden zusätzlich zu zwei kantonalen Verkaufssonntagen im Advent zwei weitere Sonntage bezeichnen können, an denen bewilligungsfrei Personal beschäftigt werden darf. Aufgrund der Ablehnung gilt vorläufig weiterhin die bisherige Regelung zu den Adventsverkäufen. Dem Grossen Rat wird eine neue Vorlage unterbreitet werden.

In der Abstimmung vom 13. Juni 2010 wurde das Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht mit einer deutlichen Mehrheit vom Souverän abgelehnt. Die Gesetzesvorlage hatte zum Ziel, die für den Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes (ArG), des eidgenössischen Heimarbeitsgesetzes (HArG) und der bundesrechtlichen Bestimmungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen notwendigen kantonalen Regelungen in einem Erlass zusammenzufassen.

Im Abstimmungskampf war einzig die vorgeschlagene Regelung zu den Sonntagsverkäufen umstritten. Das Bundesrecht ermöglicht den Kantonen, vier Sonntage pro Jahr festzulegen, an denen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden können. Es war vorgesehen, dass der Regierungsrat einheitlich für den ganzen Kanton zwei derartige Sonntage im Jahr bezeichnet. Damit sollte die bisherige Praxis zu den etablierten Sonntagsverkäufen während der Ad-



Nach dem Abstimmungsnein: Die bisherige Regelung zu den Verkaufssonntagen im Advent gilt weiter.

ventszeit kantonalrechtlich verankert werden. Gemäss Vorlage sollte den Gemeinden zusätzlich die Möglichkeit eingeräumt werden, zwei weitere Verkaufssonntage mit lokaler Geltung zuzulassen. Die zwei Sonntagsverkäufe im Advent waren im Abstimmungskampf unbestritten. Demgegenüber ging dem Souverän die Teildelegation an die Gemeinden zu weit. Die Ausweitung auf maximal vier Sonntagsverkäufe pro Jahr war nicht erwünscht.

Nun gilt weiterhin die Vollziehungsverordnung zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1966. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmenden zwecks Weihnachtsverkaufs ist durch jeden einzelnen Betrieb weiterhin eine Arbeitszeitbewilligung einzuholen. Die bisherige – im Abstimmungskampf nicht bestrittene – Regelung gilt unverändert fort. Sie kommt auch in Bezug auf den Advent 2010 zur Anwendung. Eine entsprechende Bewilligung kann demnach unter folgenden alternativen Voraussetzungen erteilt werden:

- In einer bestimmten Ortschaft finden seit zehn und mehr Jahren (vor

1996) bewilligte Weihnachtsverkäufe statt.

- Es findet im örtlich und zeitlich engen Zusammenhang mit den Verkaufsgeschäften ein Weihnachtsmarkt mit mindestens zehn Ständen mit traditionellem Handwerk statt.
- In der Branche existiert vor Weihnachten eine starke ausländische Konkurrenz und der Betrieb liegt in der Grenzregion.

Diese Voraussetzungen müssen vom Betrieb nachgewiesen und vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (Bewilligungsinstanz) überprüft werden. Die Arbeitszeitbewilligungen sind für die Betriebe kostenpflichtig.

Wie geht es nun weiter? Es ist vorgesehen, dem Grossen Rat eine neue Vorlage zu unterbreiten, welche der im Abstimmungskampf vorgetragenen Kritik Rechnung trägt. Der Regierungsrat wird dabei prüfen, ob weitere Anpassungen erforderlich sind.

Stefan Leemann,
Leiter Industrie- und Gewerbeaufsicht

«Wir bieten eine zentrale Kontaktstelle»

Die Serviceline hilft Unternehmen weiter

Annelise Alig Anderhalden, Leiterin des Standortmarketings Aargau Services, über die neue Serviceline für Unternehmen und Lust und Frust in ihrem ersten Amtsjahr.

publicAWA: Weshalb bietet Aargau Services eine Serviceline an?

Annelise Alig Anderhalden: Die Wirtschaft hat schon lange den Wunsch geäussert, eine zentrale Kontaktstelle für Auskünfte in der Verwaltung zu haben. Die Umsetzung der Serviceline gehört zum Projekt «Administrative Entlastung», das der Kanton verfolgt.

Wie funktioniert die Serviceline genau?

Unternehmen, die nicht wissen, an wen sie sich mit einer Frage wenden sollen, können die Serviceline anrufen. Diese hilft ihnen weiter; entweder wird die auskunftgebende Person die Frage selbst beantworten oder sie klärt ab, wer die richtige Ansprechperson innerhalb der Verwaltung ist.

Wer sitzt am Draht der Serviceline?

Mitarbeitende von Aargau Services werden den Unternehmen Auskunft geben. Die Serviceline wird von 8.00 bis 12.00 und 13.30 bis 17.00 Uhr bedient. Ein Vergleich mit anderen Kantonen hat gezeigt, dass ein Betrieb zu den normalen Öffnungszeiten ausreicht.

Kann die Serviceline in jedem Fall weiterhelfen?

Dies wird natürlich nicht immer möglich sein. Wir versprechen aber auf jeden Fall, einfache Anfragen schnell zu beantworten, und bei komplexeren Fragen eine Fachperson zu vermitteln, die weiter weiss. Wir verfügen nicht in



Annelise Alig Anderhalden, Leiterin Aargau Services: «Wir helfen unseren Kunden unkompliziert weiter.»

jedem Bereich über das nötige Fachwissen.

Wurde extra jemand für die Serviceline eingestellt?

Nein, wir integrieren die Serviceline in den bestehenden Betrieb. Wir sind gespannt, wie es anläuft.

Sie sind jetzt über ein Jahr Leiterin von Aargau Services. Was haben Sie bisher erreicht?

Wir haben die Zusammenarbeit innerhalb der Departemente verbessert, so dass wir unseren Kunden schnell und unkompliziert weiterhelfen können. Zudem sind wir oft mit Regierungsrat Urs Hofmann bei Unternehmen zu Besuch. So erfahren wir vor Ort, was gut läuft und wo der Schuh drückt. Auf diese Weise pflegen wir den Kontakt

zu ansässigen Unternehmen. Auch die Serviceline kommt diesen zugute. Für Jungunternehmen haben wir das Projekt «GENILEM Aargau» mit aufgebaut. Das Netzwerk berät Jungunternehmen – eine tolle Sache.

Welche Schwerpunkte setzt das Standortmarketing dieses Jahr?

Im Bereich der Akquisition wollen wir das Profil des Kantons Aargau als Technologie- und Industriestandort schärfen. Dies machen wir mit eigenen Aktivitäten und auch in Zusammenarbeit mit der Greater Zurich Area (GZA). Ausserdem bearbeiten wir viele Anfragen von Jungunternehmen.

Wie läuft die umstrittene Zusammenarbeit mit der Greater Zurich Area?

Die Greater Zurich Area muss auf je-

den Fall effizienter werden und mehr Ansiedlungsprojekte für uns einfädeln. Im Herbst wird dann der Grosse Rat entscheiden, wie es weitergeht.

Wie gestaltet sich die Ansiedlung von neuen Unternehmen?

Ausländische Unternehmen, die bereits eine Niederlassung in der Schweiz planen, melden sich oft in den grossen Städten wie Zürich, Basel oder Genf, da sie diese kennen. Deshalb pflegen wir intensive Kontakte zu Treuhändern hier in der Schweiz. Denn diese sind der Schlüssel zu in- und ausländischen Unternehmen. Wenn sie einen Standort gut finden, empfehlen sie ihn auch weiter.

Versuchen die Kantone sich gegenseitig Unternehmen abzuwerben?

Es gibt ein Agreement, dass man das nicht macht. Und das ist auch gut so.

Welche Zielmärkte bearbeitet Aargau Services?

Vor allem Deutschland und Schweden. In Deutschland sind wir sehr aktiv. Wir führen etwa zusammen mit der «Handelskammer Deutschland-Schweiz» Informationsveranstaltungen über den Aargau durch. Zudem veröffentlichen wir Beiträge in Fachzeitschriften für Unternehmen. Wir fragen uns bei unseren Aktivitäten immer, wie mit den geringsten Kosten der grösste Nutzen erzielt werden kann.

Gibt es Erreichtes, auf das Sie besonders stolz sind?

Ich bin sehr stolz darauf, dass wir beim Aufbau von «GENILEM Aargau» mithelfen konnten. So können wir Jungunternehmen optimal unterstüt-



Das motivierte Team von Aargau Services (v.l.n.r.): Monika Ulrich, Florian Gautschi, Annelise Alig Anderhalden, Josef Küffner, Ellen Hildebrand, Sonja Huber-Rufi.

zen. Auch unsere seit 2009 zweimal im Jahr erscheinende Zeitschrift «focus Aargau» hilft uns, für den Aargau als Unternehmensstandort zu werben. Ausserdem freut mich besonders, dass wir sehr viele positive Rückmeldungen aus dem In- und Ausland für unsere Arbeit erhalten. Der Tenor ist, dass wir schnell und unkompliziert weiter helfen.

Wie gefällt Ihnen Ihre Arbeit nach einem Jahr?

Sehr gut, ich bin sehr zufrieden mit meiner Stelle. Sie ist sehr vielseitig mit den unterschiedlichsten Kunden in einem interessanten politischen Umfeld. Diese Kombination macht mir Freude. Auch unser Team ist gut aufgestellt. Jeder hat einen guten persönlichen Ehrgeiz, den alle ge-

meinsam für die Ziele des Kantons einsetzen.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Serviceline und GENILEM

Die Serviceline läuft seit Juni unter der Telefonnummer 062 835 24 40. Unternehmen können von 8.00 bis 12.00 und 13.30 bis 17.00 Uhr Auskünfte einholen. Ihre Fragen werden entweder direkt beantwortet oder sie werden an die richtige Ansprechperson in der Verwaltung verwiesen. «GENILEM Aargau» bietet Jungunternehmen intensive Beratung und ist im Technopark Windisch ansässig.

Mehr Infos unter www.genilem-suisse.ch

Vitamin L: Jugendarbeitslosigkeit weiter bekämpfen

Was das Projekt gegen Jugendarbeitslosigkeit bewirkt hat

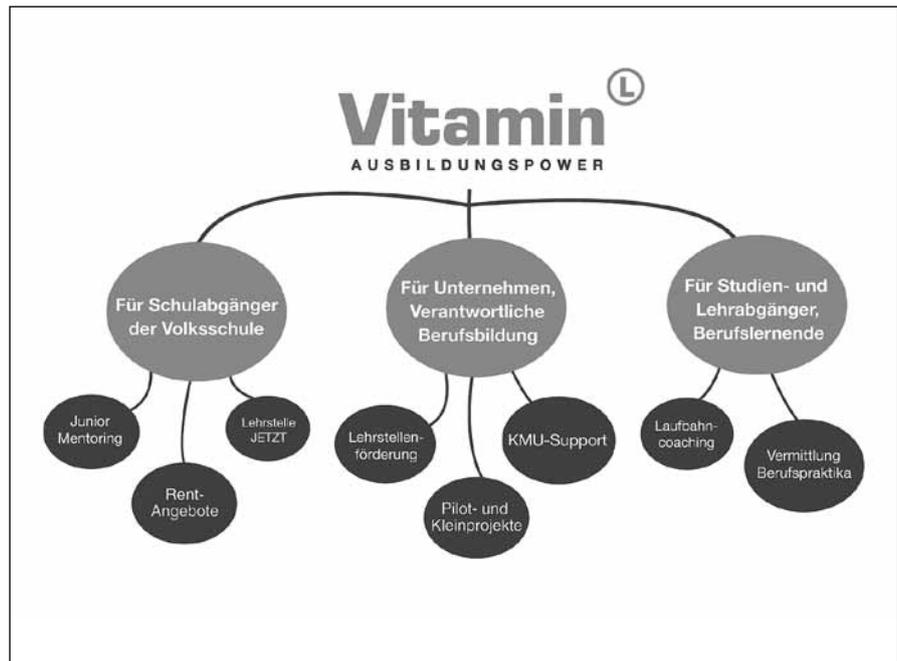
Jugendliche sind in den vergangenen Jahren bei der Lehrstellensuche auf eine harte Probe gestellt worden. Im Aargau setzte sich das Projekt Vitamin L intensiv gegen Jugendarbeitslosigkeit ein. Projektleiter Ignaz Rieser zieht nach fünf Jahren eine Bilanz und macht einen Ausblick.

Der Regierungsrat des Kantons Aargau bewilligte im Mai 2005 ein richtungweisendes Gesamtkonzept, das Projekt Vitamin L, zur Minderung der Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenknappheit. Vitamin L stand für das Massnahmenpaket des Kantons für mehr Ausbildungsplätze und gegen Jugendarbeitslosigkeit. Es ist Ende 2009 abgeschlossen worden. Das Projekt verfolgte zwei zentrale Ziele: Auf der einen Seite wurden Unternehmen zur Schaffung und Erhaltung von Ausbildungsplätzen motiviert. Andererseits erhielten Jugendliche Unterstützung auf dem Weg in die Berufsbildung. Vitamin L ist massgeblich vom Bund (BBT, SECO) mitfinanziert worden. Folgende Bereiche waren zentral:

1. Prävention

- Durch gezielte Unterstützung Angebot und Nachfrage im Lehrstellenmarkt zusammenbringen
- Die Perspektiven auf einen Ausbildungsplatz für VolksschulabgängerInnen verbessern
- Zielgruppengerechte Information von Eltern, SchülerInnen sowie Lehrpersonen der Volksschule

2. Sicherung und Ausbau des Angebots sowie Massnahmen zur Berufsbildungsintegration



Vitamin L: Die meisten Massnahmen konnten in den regulären Betrieb überführt werden.

- Unternehmen zur Schaffung von neuen oder zusätzlichen Lehr- und Praktikumsstellen sowie niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten motivieren
 - Innovative Modelle in der Berufsbildung fördern (z.B. Lehrbetriebsverbände)
 - Auflösungen von Lehrverhältnissen / Lehrabbrüche vermindern
 - Entwicklung und Durchführung von wirtschaftsorientierten Massnahmen zur Berufsbildungsintegration
- ### 3. Massnahmen am Übergang Lehre - Arbeitsleben
- Jugendlichen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
 - Den Einstieg in die Berufswelt für Lehrabgänger/Lehrabgängerinnen erleichtern

Während der Laufzeit von Vitamin L hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt verbessert. Das Lehrstellenangebot hat sich dank den gemeinsamen Anstrengungen von Wirtschaft und Staat vergrössert. Die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge ist zwischen 2005/06 und 2009/10 um beinahe 16 Prozent angestiegen. Gleichzeitig hat sich der Bestand an Attestlehrstellen (EBA) mehr als verfünffacht.

Die direkte Übertrittsquote in eine weiterführende Ausbildung ist von 72 Prozent (2007) auf 77 Prozent im Jahr 2009 angestiegen. Auch die demographische Entwicklung hat zur Entspannung beigetragen: Die Zahl der Schulabgänger pro Jahr ist zwischen 2005/06 und 2009/10 um gegen sechs Prozent gesunken.

Was haben wir aus Vitamin L gelernt?

1. Berufsbildung ist eine Verbundaufgabe von Wirtschaft und Staat

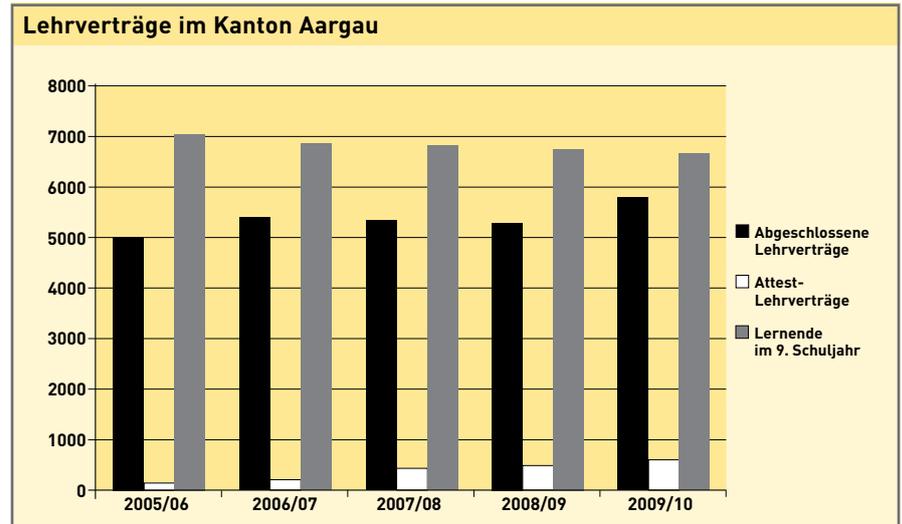
Das Projekt Vitamin L hat bestätigt, dass Wirtschaft und Staat sich gemeinsam für die Berufsbildung einsetzen müssen. Das duale System der Berufsbildung mit der parallelen Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule ist ein Kernelement der Bildungslandschaft der Schweiz. Ausbildungsplätze in der Berufsbildung sind mehrfach gefährdet. Aktuelle und potenzielle Anbieter von Lehrstellen sind deshalb regelmässig darauf hinzuweisen, wie wichtig diese Aufgabe für unsere Wirtschaft und Gesellschaft ist.

2. Konzentration auf Direktübertritt von der Schule in die Berufslehre bis zum Schluss

So lange noch eine realistische Chance besteht, eine Lehrstelle zu finden haben alle Massnahmen, die den Direktübertritt unterstützen, absolute Priorität. Die Vermittlung von vorhandenen Lehrstellen an Suchende lohnt sich bis kurz vor Schulabschluss. Die Türen für Brückenangebote sollen im Notfall bis am Schluss offen stehen.

3. Innovative Ansätze zur Förderung des Übertritts von Jugendlichen in die Berufsbildung

Zur Integration von Jugendlichen mit mehrfacher Problematik in die Berufsbildung sind keine Rezepte mit Erfolgsgarantie bekannt. Wichtig ist, innovative Ansätze zu entwickeln, zu testen und im Falle mangelnden Erfolgs auch wieder zu beenden. Vitamin L hat gezeigt, dass erfolgreiche Unterstüt-



Erfolgreiches Projekt: Abgeschlossene Lehrverträge nahmen während Vitamin L zu.

zungsmassnahmen nahe bei einer für die Zielgruppe erreichbaren und interessanten Arbeitswelt sind. Sie bieten individualisierte Betreuung an für schwierige Lebenssituationen. Aktivitäten zum Ausgleich schulischer Defizite sind Ergänzung, nicht Hauptsache.

4. Gesamtschau und Koordination unerlässlich

Im Kanton Aargau wie auch in anderen grösseren Kantonen hat sich mit der Zeit eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten herausgebildet. Die meisten dieser Angebote werden voll oder zumindest teilweise durch die öffentliche Hand finanziert. Diese Vielfalt bietet Chancen, aber auch Risiken. Aktive Koordination und Konsolidierung der Angebote durch die Geldgeber ist notwendig. Im Interesse der betroffenen Jugendlichen, aber auch im Sinne eines effizienten Einsatzes öffentlicher Mittel sind eine Gesamtschau und eine Gesamtsteuerung der Unterstützungsangebote nötig.

Wie geht es weiter?

Die Teile Junior Mentoring, «Rent»-Angebote, Lehrstelle JETZT und Lehrstellenförderung sind auf Beginn 2010 in den regulären Betrieb der Abteilung Berufsbildung und Mittelschulen des BKS überführt worden. Eine nahtlose Weiterführung sowie ein teilweiser Ausbau dieser Aufgaben sind somit sichergestellt. Coaching und Begleitung von Lehrverhältnissen (COBE) wird im Rahmen der Konjunkturmassnahmen fortgesetzt. Wesentliche Elemente von Vitamin L werden im Rahmen des Case Management Berufsbildung genutzt. Die Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und Fachleuten aus Bildung (BKS), Arbeitsmarkt (DVI), Beratungsdiensten (BDAG) und weiteren Partnern hat neue Lösungsansätze eröffnet und den Aargau als Bildungskanton und letztlich als Wirtschaftsstandort gestärkt.

Ignaz Rieser,
Projektleiter Vitamin L

News

Positive Feedbacks

Das AWA sammelt seit einiger Zeit positive Feedbacks von Kundinnen und Kunden. Die Idee dahinter: Jemand meldet sich eher, um sich zu beschweren als um zu loben. Umso wertvoller sind all die positiven Rückmeldungen, die wir von Arbeitgebern oder Stellensuchenden bekommen. Wir haben für Sie eine Auswahl aus unserem Archiv anonymisiert aufgelistet:

«... Die Stelle in Aarau konnten wir schon besetzen – dank Ihrer Hilfe! Ich danke Ihnen herzlich für die stets angenehme und speditive Zusammenarbeit.»

«Wir wollen uns zunächst von Herzen für eure kompetente Beratung und wertvolle Unterstützung im Hinblick auf unsere Vakanz in der Administration bedanken. Und so haben wir dank



Gute Feedbacks: Aufsteller für die Mitarbeitenden.

der tollen Vorselektion durch das RAV-Team in kürzester Zeit (und ohne, dass wir x BewerberInnen mit einer Absage

enttäuschen mussten) und ganz unverhofft gleich zwei tolle Mitarbeitende gewonnen.»

«... Ich möchte mich handschriftlich ganz herzlich für Ihren zuvorkommenden Support in meiner Angelegenheit bedanken! All meine Vorurteile – bedingt durch Berichte von Bekannten – über die Situation als Arbeitslose allein gelassen zu sein, haben Sie widerlegt. Herzlichen Dank und alles Gute für Sie.»

«... Sie haben mich davon überzeugt, wie wichtig, wertvoll und hilfreich die RAV für Stellensuchende sind. Meine durchwegs positiven Erfahrungen werde ich gerne in meinem Wirkungskreis hinaustragen. In diesem Sinne Ihnen und Ihrer Familie alles Gute und weiterhin viel Erfolg und Freude an Ihrer unschätzbaren Arbeit.»

Tipps für Arbeitgeber

Immer wieder erhält die öffentliche Arbeitslosenkasse Anfragen zum Formular E301. Deshalb möchten wir hier einige Hinweise dazu geben.

Seit dem 1. Juni 2002 gelten die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den EG/EFTA-Staaten. Dabei dürfen Schweizer und Arbeitnehmende aus dem EG/EFTA-Raum die zurückgelegten Versicherungszeiten in der Schweiz in einen EG/EFTA-Mitgliedstaat mitnehmen und dort den Anspruch auf Arbeitslosentaggeld stellen.

Diese Versicherungszeiten werden durch die Arbeitslosenkasse mit dem Formular E301 deklariert.

Damit das Formular E301 erstellt werden kann, benötigt die Arbeitslosenkasse die «Arbeitgeberbescheinigung von Versicherungszeiten» (EG-AGB, violettes Formular).

Dazu sind folgende Unterlagen beizulegen:

- Kopie des Kündigungsschreibens
- Kopien der Lohnabrechnung für die gesamte Beschäftigungsdauer (max. die letzten 12 Monate) oder Lohnjournal
- Kopie der gültigen Aufenthaltsbewilligung des Arbeitnehmers (bei spanischen Staatsangehörigen ist zusätzlich eine Kopie des Reisepasses notwendig)
- Vereinbarungen über Abgangschädigungen
- Genaue Wohnadresse in der Schweiz sowie die Zustelladresse im Ausland

Sobald das Formular E301 ausgestellt worden ist, kann dieses an den Arbeitnehmer verschickt werden.

Die Arbeitgeberbescheinigung kann unter Downloads auf www.treffpunkt-arbeit.ch herunter geladen werden.

Claudia Kunz-Hatunsek, öffentliche Arbeitslosenkasse Aarau

Start-up-Förderung im Aargau

GENILEM coacht innovative Jungunternehmen

Seit diesem Jahr ist die Jungunternehmens-Förderung im Kanton Aargau um ein Instrument reicher. GENILEM, das erfolgreiche Coaching-Konzept aus der Westschweiz, ist nun auch im Kanton Aargau vertreten.

Start-ups mit innovativer Geschäftsidee und Marktpotenzial, die nicht älter als drei Jahre sind, können ihr Vorhaben einem Selektionskomitee vorstellen. Dieses entscheidet, ob das Jungunternehmen in den Genuss eines Gratis-Coachings kommt. Gewinner erhalten über drei Jahre hinweg monatlich einen Tag lang einen erfahrenen Coach zur Seite gestellt. Dieser wird passend zum Start-up ausgewählt.

Sowohl bei den Jungunternehmen, wie auf Seiten von Wirtschaft und Politik ist GENILEM Aargau auf grosses Interesse gestossen. Dank der Unterstützung verschiedener Sponsoren konnte der Verein im Dezember 2009 gegründet werden. Aargau Services, die kantonale Standortmarketing-Organisation, war von erster Stunde an mit dabei: einerseits mit ideeller Unterstützung, andererseits mit einer Anschubfinanzierung basierend auf einer Leistungsvereinbarung.

Am 23. März 2010 gaben die Initianten mit einem Gründungsanlass in Windisch den Startschuss für GENILEM Aargau. Gegen einhundert Personen aus Wirtschaft, Politik und Bildung kamen, um sich ein Bild von GENILEM zu machen. Höhepunkt des Events war die Ansprache von Nationalratspräsidentin Pascale Bruderer



Gründung GENILEM: Regierungsrat Urs Hofmann mit Otto Zimmermann, Präsident GENILEM Aargau.

Wyss, die das Vorhaben in hohen Tönen lobte.

Das Selektionskomitee entscheidet über die Vergabe der Coachings. Mit dabei sind namhafte Vertreter wie das Paul Scherrer Institut, der Technopark, die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), die Aargauische Kantonalbank, eine Rechtsanwältin, ein Werbefachmann, ein Vertreter von GENILEM Zürich-Ostschweiz sowie eine erfahrene Unternehmerin und Verwaltungsräte.

Seit Anfang Jahr haben sich diverse Personen mit ihren Start-up-Firmen gemeldet und Interesse an einem Coaching bekundet. Der GENILEM-Vorstand war gefordert, die besten Ideen auszuwählen. Am 8. Juni fanden an der FHNW in Windisch die ersten drei Präsentationen vor dem Selektionskomitee statt. Die Technopark-Firma Credentis AG erhielt

dabei ein vollumfängliches Coaching zugesprochen. Die Firma vermarktet ein Patent für die Regeneration von Zähnen mit kleinen Schäden. Ein Jungunternehmer, der eine Maschine für die Türbau-Automation entwickelt, erhielt ein provisorisches Coaching für ein Jahr. Einige Unsicherheiten im Businessplan führten zu dieser unkonventionellen Entscheidung. Das dritte Unternehmen, ein Anbieter von Elektrotherapie-Geräten, qualifizierte sich nicht für das Gratis-Coaching.

GENILEM Aargau sucht laufend Jungunternehmen mit guten Ideen und Coaching-Bedarf. Die nächste Evaluations-Runde vor dem Selektionskomitee findet am 7. September 2010 statt. Für Auskünfte steht Aargau Services gerne zur Verfügung. Interessierte finden GENILEM Aargau auch im Internet: www.genilem-aargau.ch.

Florian Gautschi, Projektleiter Aargau Services

«Ich mag den Kontakt zu Menschen»

Ein Tag im Leben von Joe Freinhofer, 38, Personalberater im RAV Baden

«Mein Arbeitstag beginnt morgens um 6 Uhr mit einer erfrischenden Dusche und einem gesunden Frühstück. Von meinem Wohnort in Badens Altstadt bin ich in fünf Minuten zu Fuss im Büro. Etwa um 7.15 Uhr starte ich den Computer, plane den Tag und kontrolliere E-Mails und Termine. Um 8 Uhr lerne ich im Erstgespräch Stellensuchende kennen, die neu erwerbslos geworden sind. Wir besprechen die aktuelle Situation, beurteilen die Bewerbungsunterlagen und vereinbaren Ziele. Idealerweise kann ich schon ein passendes Stelleninserat mitgeben. Ich berate vorwiegend Stellensuchende aus dem Dienstleistungssektor. Dazu gehören: Hotellerie, Gesundheitsbereich, Gastronomie, Verkauf und Hilfskräfte. In meiner Heimat Österreich habe ich meine Erstausbildung zum Koch und Restaurationsfachmann absolviert. Nach der Berufsmatura und verschiedenen beruflichen Stationen hat mich die Liebe vor elf Jahren in die Schweiz geführt. Hier habe ich mich sehr gut eingelebt und mich zum Personalberater und Erwachsenenbildner weitergebildet.

Zu meinen Aufgaben im RAV Baden gehören die Beratung, Kontrolle und Vermittlung der Stellensuchenden. Zudem pflege ich intensiven Kontakt zu Arbeitgebern, um meine Stellensuchenden optimal zu vermitteln. Je nach Bedürfnis des Arbeitgebers treffe ich eine Vorselektion von geeigneten Kandidaten, veröffentliche Inserate auf unserer Homepage oder weise geeignete Personen direkt zu. Durch persönliche Arbeitgeberbesuche lerne ich die Unternehmen gut kennen. Um 10 und 11 Uhr führe ich zwei halbstündige Bera-



Joe Freinhofer, Personalberater RAV Baden: «Es gibt immer wieder spezielle Erfolge.»

tungsgespräche mit Stellensuchenden durch. Hier wird geklärt, was seit dem letzten Gespräch passiert ist, wie es mit den Arbeitsbemühungen und der Bewerbungsstrategie voran geht und ob Bildungsmaßnahmen Sinn machen. An meiner Arbeit schätze ich die Gespräche mit den unterschiedlichsten Menschen. Es kommt vor, dass ich um 8 Uhr mit einem hochqualifizierten Verkaufsleiter und später mit einem Stellensuchenden mit Mehrfachproblematiken am Tisch sitze. Die Gemütspalette reicht von Frust bis Lust und die Themen im Gespräch drehen sich um Information, Motivation und Qualifikation.

Das Schöne ist, dass es immer wieder spezielle Erfolge bei meiner Arbeit gibt. So konnte ich zum Beispiel eine 64-jährige Frau temporär an eine mir bekannte Wäscherei vermitteln. Auf diese Weise war es ihr möglich bis zu ihrer Pensionierung zu arbeiten ohne ausgesteuert zu werden.

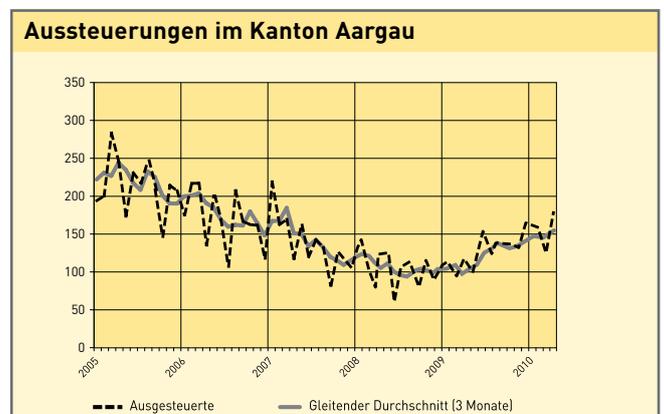
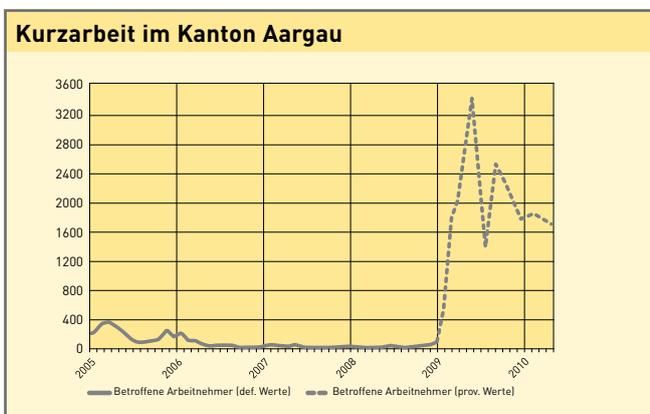
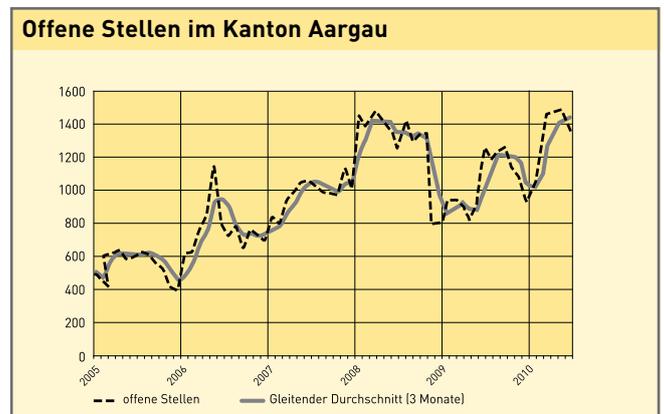
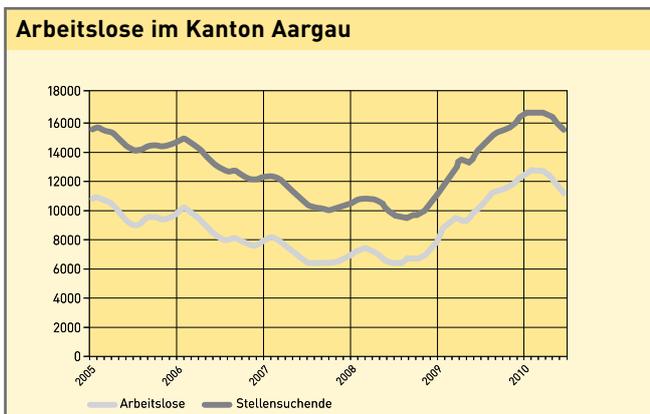
Nach dem gemeinsamen Mittagessen mit meinen Kollegen informiere ich mich über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Danach folgen zwei bis drei weitere Beratungsgespräche. Um 17.30 Uhr beende ich meinen Arbeitstag. Eine meiner Zusatzaufgaben ist die Mitarbeit in verschiedenen internen Projekten, etwa zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit oder aktuell die Umsetzung aus der Mitarbeiterumfrage 2008. Ich arbeite 80 Prozent. In der restlichen Zeit absolviere ich eine Weiterbildung in betrieblichem Gesundheitsmanagement.

In meiner Freizeit koche ich sehr gerne, lese spannende Bücher oder betreibe Sport. Weil wir keinen Fernseher haben, sind wir viel unterwegs und treffen uns mit Freunden. So um elf Uhr abends brauche ich dann meinen Gesundheitsschlaf, um für den nächsten Tag wieder fit zu sein.»

Joe Freinhofer, Personalberater RAV Baden

Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2010 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum April 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 sind bei der Kurzarbeit und bei den Aussteuerungen gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben werden mit einer Verzögerung von zwei Monaten geliefert und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Ende April 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
Juli 2010	1150	1019	2169
Juni 2010	1205	1005	2210
Mai 2010	1220	991	2211
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

	Mai 2010			Apr. 10 Total	Veränderungen		Mai 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8455	7169	15624	16104	-480	-3,0	13209	2415	18,3
Stellensuchendenquote in %	4,9	5,4	5,1	5,3	-0,2		4,3	0,8	
Gemeldete offene Stellen			1363	1463	-100	-6,8	922	441	47,8
davon Vollzeitstellen			1158	1245	-87	-7,0	788	370	47,0
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	6078	4990	11068	11654	-586	-5,0	9464	1604	16,9
Schweizer	3265	2931	6196	6486	-290	-4,5	5350	846	15,8
Ausländer	2813	2059	4872	5168	-296	-5,7	4114	758	18,4
Arbeitslosenquote in %	3,5	3,8	3,6	3,8	-0,2		3,1	0,5	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	219	217	218	209	8	4,0	167	51	30,4
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	881	780	1661	1749	-88	-5,0	1909	-248	-13,0
Abmeldungen von AL	1297	941	2238	2295	-57	-2,5	2108	130	6,2
Aussteuerungen (öff. ALK)	70	58	128	113	15	13,3	110	18	16,4
Arbeitslose unter 20 Jahren	213	198	411	459	-48	-10,5	443	-32	-7,2
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1643	1446	3089	3372	-283	-8,4	2784	305	11,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	838	684	1522	1665	-143	-8,6	1481	41	2,8
25- bis 29-jährige Arbeitslose	805	762	1567	1707	-140	-8,2	1303	264	20,3
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1291	1182	2473	2618	-145	-5,5	2085	388	18,6
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1329	1161	2490	2569	-79	-3,1	2060	430	20,9
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1127	787	1914	1939	-25	-1,3	1547	367	23,7
60-jährige und ältere Arbeitslose	475	216	691	697	-6	-0,9	545	146	26,8
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			871	862	9	1,0	773	98	12,7
Nachtarbeit (betroff. AN)	13976	27	14003	13689	314	2,3	13775	228	1,7
Sonntagsarbeit	5192	215	5407	5087	320	6,3	3994	1413	35,4
Ununterbrochener Betrieb	782	111	893	953	-60	-6,3	2065	-1172	-56,8

	Juni 2010			Mai 10 Total	Veränderungen		Juni 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	8171	7025	15196	15624	-428	-2,7	13996	1200	8,6
Stellensuchendenquote in %	4,7	5,3	5,0	5,1	-0,1		4,6	0,4	
Gemeldete offene Stellen			1432	1363	69	5,1	1253	179	14,3
davon Vollzeitstellen			1235	1158	77	6,6	1091	144	13,2
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	5761	4828	10589	11068	-479	-4,3	10142	447	4,4
Schweizer	3117	2836	5953	6196	-243	-3,9	5755	198	3,4
Ausländer	2644	1992	4636	4872	-236	-4,8	4387	249	5,7
Arbeitslosenquote in %	3,3	3,6	3,5	3,6	-0,1		3,3	0,2	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	223	221	222	218	5	2,1	170	52	30,8
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	965	747	1712	1661	51	3,1	1821	-109	-6,0
Abmeldungen von AL	1280	905	2185	2238	-53	-2,4	1148	1037	90,3
Aussteuerungen (öff. ALK)	50	50	100	128	-28	-21,9	124	-24	-19,4
Arbeitslose unter 20 Jahren	212	200	412	411	1	0,2	489	-77	-15,7
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1507	1360	2867	3089	-222	-7,2	2956	-89	-3,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	762	647	1409	1522	-113	-7,4	1539	-130	-8,4
25- bis 29-jährige Arbeitslose	745	713	1458	1567	-109	-7,0	1417	41	2,9
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1216	1134	2350	2473	-123	-5,0	2240	110	4,9
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1282	1159	2441	2490	-49	-2,0	2233	208	9,3
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1071	772	1843	1914	-71	-3,7	1642	201	12,2
60-jährige und ältere Arbeitslose	473	203	676	691	-15	-2,2	582	94	16,2
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			906	871	35	4,0	773	133	17,2
Nachtarbeit (betroff. AN)	14003	17	14020	14003	17	0,1	13775	245	1,8
Sonntagsarbeit	6253	403	6656	5407	1249	23,1	3994	2662	66,6
Ununterbrochener Betrieb	782	111	893	893	0	0,0	2065	-1172	-56,8

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 19

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	Juli 2010			Juni 10 Total	Veränderungen		Juli 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7870	6984	14854	15196	-342	-2,3	14468	386	2,7
Stellensuchendenquote in %	4,5	5,3	4,8	5,0	-0,2		4,7	0,1	
Gemeldete offene Stellen			1523	1432	91	6,4	1164	359	30,8
davon Vollzeitstellen			1322	1235	87	7,0	1005	317	31,5
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	5481	4837	10318	10589	-271	-2,6	10563	-245	-2,3
Schweizer	2983	2881	5864	5953	-89	-1,5	6127	-263	-4,3
Ausländer	2498	1956	4454	4636	-182	-3,9	4436	18	0,4
Arbeitslosenquote in %	3,2	3,6	3,4	3,5	-0,1		3,4	0,0	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	224	221	223	222	0	0,1	171	52	30,1
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	940	903	1843	1712	131	7,7	2114	-271	-12,8
Abmeldungen von AL	1217	904	2121	2185	-64	-2,9	1688	433	25,7
Aussteuerungen (öff. ALK)	62	52	114	100	14	14,0	91	23	25,3
Arbeitslose unter 20 Jahren	241	227	468	412	56	13,6	627	-159	-25,4
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1415	1344	2759	2867	-108	-3,8	3127	-368	-11,8
20- bis 24-jährige Arbeitslose	746	662	1408	1409	-1	-0,1	1667	-259	-15,5
25- bis 29-jährige Arbeitslose	669	682	1351	1458	-107	-7,3	1460	-109	-7,5
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1129	1138	2267	2350	-83	-3,5	2251	16	0,7
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1224	1140	2364	2441	-77	-3,2	2302	62	2,7
50- bis 59-jährige Arbeitslose	1011	776	1787	1843	-56	-3,0	1663	124	7,5
60-jährige und ältere Arbeitslose	461	212	673	676	-3	-0,4	593	80	13,5
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 Juli-Werte noch nicht wiedergegeben werden.								

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 19

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: 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)
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

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: 2'300 Exemplare.

Erscheint vierteljährlich. Nachdruck
mit Quellenangabe gestattet.



Ich bin seit
367 Tagen
ohne Arbeit!

AWA, Rain 53, 5001 Aarau, Telefon 062 835 16 80
www.ag.ch/awa