



publicAWA 3/11

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



Mobbing: Was Unternehmen dagegen tun können

aktuell Hightechinitiative hilft KMU beim Technologietransfer

Inhalt

| | |
|---|----|
| Editorial | 3 |
| Hauptthema: Mobbing | |
| Eindeutig gemobbt, oder nicht? | 4 |
| «Betroffene sollten möglichst früh handeln» | 6 |
| «So zu arbeiten war eine Qual» | 7 |
| Tipps für Arbeitgeber und Mobbing-Betroffene | 8 |
| «Wir setzen auf Wissens- und Technologietransfer» | 10 |
| Folgen der Revision der Arbeitslosenversicherung | 12 |
| News: Neue RAV-Leiterin Baden, On the move 2011 | 13 |
| Ein Tag im Leben von Josef Küffner, Projektleiter Aargau Services | 14 |
| Statistiken | 15 |
| Abkürzungen und Erläuterungen | 19 |
| Impressum | 19 |

Editorial



Die Öffentliche Arbeitslosenkasse Aargau erhält in den letzten Monaten vermehrt Anmeldungen von Stellensuchenden, die ihren Job selbst gekündigt haben, weil sie sich gemobbt fühlen. Grund genug für uns, das Thema Mobbing im aktuellen publicAWA näher zu beleuchten. Wann handelt es sich um einen normalen Konflikt, wann um Mobbing? Wie kann Mobbing überhaupt entstehen und was können Unternehmen und Betroffene dagegen tun? Lesen Sie unsere Artikel zum Thema. Ausserdem erzählt eine Mobbing-Betroffene von Ihren Erfahrungen.

Der Kanton Aargau soll zum Hightechkanton werden. Die geplante Initiative «Hightech Aargau» will vor allem den Wissens- und Technologietransfer zwischen Hochschulen und Wirtschaft verbessern, um die Aargauer Industrie konkurrenzfähiger zu machen und eine höhere Wertschöpfung zu generieren. Auf Seite 10 erfahren Sie, welche Massnahmen geplant sind. Im aktuellen Heft erhalten Sie zudem weitere News aus dem AWA. Lesen Sie zum Beispiel auf Seite 14, wie ein ganz normaler Arbeitstag bei der Standortmarketing-Organisation Aargau Services aussieht.

Ich wünsche Ihnen viel Spass bei der Lektüre.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Eindeutig gemobbt, oder nicht?

Nicht jeder regelmässige Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing

Konflikte sind alltäglich und gehören zum Leben. Wer jedoch immer wieder Probleme mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden hat, fühlt sich rasch persönlich angegriffen und ausgegrenzt. Oder auf Neudeutsch: gemobbt. Doch nicht jeder zwischenmenschliche Streit kann als Mobbing bezeichnet werden.

Der Begriff «Mobbing» ist in den letzten Jahren zu einem regelrechten Modewort geworden. Er wird unterdessen für alle möglichen Arten von Konflikten am Arbeitsplatz verwendet. Denn viele Betroffene wissen nicht so genau, was Mobbing bedeutet, was es beinhaltet und wie es sich von einem herkömmlichen Konflikt unterscheidet (siehe Kasten «Definition von Mobbing»). Dass Mobbing Inflation hat, stellt auch die

öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Aargau fest. Immer mehr Menschen werden arbeitslos, weil sie wegen angeblichen Mobblings selber gekündigt haben.

Dabei ist es selbst für Spezialisten nicht immer einfach zu klären, ob es sich auch tatsächlich um Mobbing handelt. Oftmals ist eine deutliche Unterscheidung zu anderen Konfliktarten schwierig. Die Frage, ob eine Mobbingssituation gegeben ist, ist nicht nur abhängig vom unterschiedlichen Standpunkt (Opfer und Täter), sondern auch von der individuellen Wahrnehmung.

Dies unterstreicht eine Studie des SECO, die bereits im Jahr 2002 durchgeführt wurde. Sie ergab, dass Mobbing und andere psychosoziale

Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz relativ häufig vorkommen. Im Gegensatz zum Mobbing sind mit psychosozialen Spannungen Belästigungen von begrenzter Dauer und Häufigkeit gemeint.

Von den in der Untersuchung befragten 3220 berufstätigen Personen erfüllten 7,6 Prozent die gängigen Kriterien für Mobbing. Interessanterweise fühlte sich davon aber nur rund ein Drittel auch tatsächlich als Mobbingopfer. Hingegen gaben 4,4 Prozent aller Befragten an, ein Opfer von Mobbing zu sein – dies obwohl nur die Hälfte davon die entsprechenden Kriterien erfüllte.

Somit lässt sich festhalten: Mobbing ist zwar immer ein Konflikt, aber nicht jeder Konflikt ist Mobbing.

Definition von Mobbing als eine spezielle Konfliktform

Mobbing ist eine spezielle Konfliktform, die sich durch Respektlosigkeit gegenüber den Werten einer anderen Person charakterisiert. Die andere Person soll gezielt ausgeschlossen werden.

Die Verwendung des Begriffs «Mobbing» im Sinne eines psychischen Terrors geht auf den schwedischen Psychologen Heinz Leymann zurück, der ihn aus der Verhaltensforschung übernahm. Das Substantiv «Mobbing» kommt vom englischen Verb «to mob», was anpöbeln, angreifen, attackieren bedeutet. Als Mobbing gilt die systematische Belästigung

einer Person am Arbeitsplatz. Nach der klassischen Definition von Leymann liegt ein Mobbingverhalten vor, wenn alle der vier folgenden Kriterien erfüllt sind:

■ Persönliche Angriffe

Das Opfer wird direkt von einem oder mehreren Arbeitskollegen respektive Vorgesetzten oder Untergebenen angegriffen.

■ Wiederholte Angriffe über einen längeren Zeitraum

Feindliche Handlungen gegen das Opfer kommen mindestens einmal pro Woche über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten vor.

■ Die Angriffe führen zu Krankheiten, besonders zu Stress.

Das Opfer steht unter grossem Druck und leidet an psychosomatischen Krankheitssymptomen (organische und funktionelle Störungen).

■ Die Angriffe führen bei der gemobbten Person zu einer verzweifelten und ausweglos erscheinenden Sackgasse.

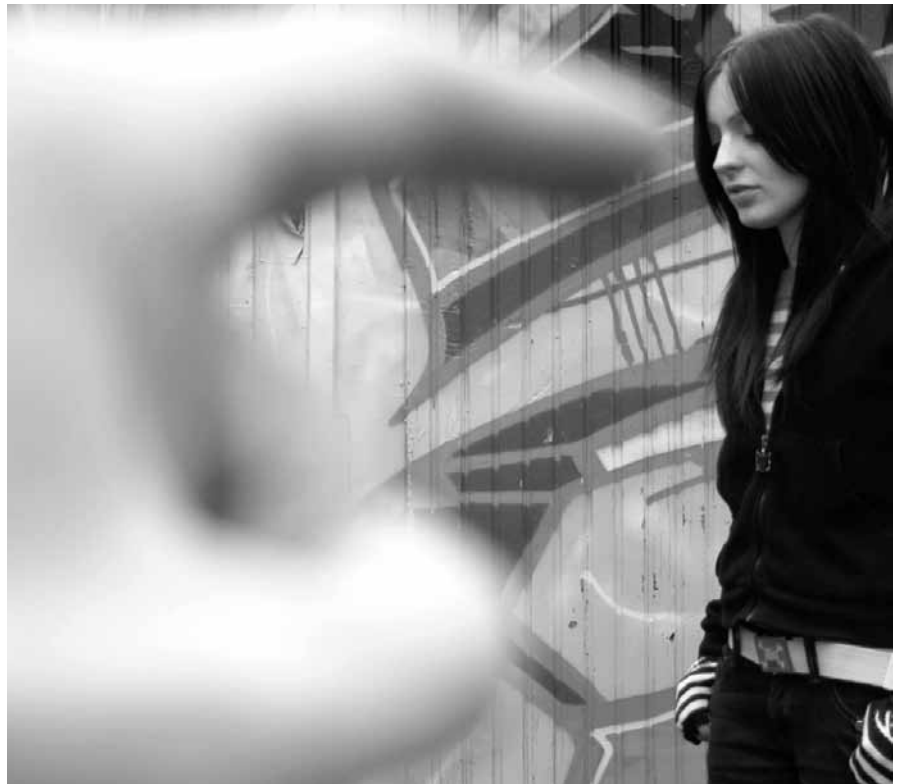
Das Opfer sieht sich in einer Sackgasse. Es kann den Kollegen und Vorgesetzten nichts recht machen.

Regelmässige Streitigkeiten oder gelegentliche Wutausbrüche alleine können nicht als Mobbing bezeichnet werden, auch wenn sie als noch so heftig empfunden werden. Eine zu enge oder abschliessende Definition ist jedoch auch nicht möglich. Denn Mobbing hat verschiedene Gesichter (siehe Kasten «Unterschiedliche Erscheinungsformen von Mobbing»).

Um ein mögliches Mobbing schon im Keim zu ersticken, ist es deshalb sehr wichtig, dass Arbeitgebende und Angestellte das Phänomen und seine Zusammenhänge kennen. Sind sie genügend sensibilisiert, so sind sie in der Lage, diese Konfliktform von anderen zu unterscheiden.

Roman Wanner, Personalberater RAV Suhr

Quelle: SECO-Broschüre «Mobbing – Begriff und rechtliche Aspekte»



Spotten: Ein gezielter Angriff auf die psychische Integrität der Betroffenen.

Foto: Photocase

Unterschiedliche Erscheinungsformen von Mobbing

Mobbing hat viele Gesichter. Insgesamt 45 spezifische Mobbinghandlungen können definiert werden. Sie lassen sich unterteilen nach der Art der Handlungen:

- **Belastungen infolge der Arbeitsorganisation**
Ständige Kontrolle der Arbeit; mit administrativem Aufwand schikaniaieren; unnütze, absurde, sinnlose oder gar keine Aufgaben erteilen; Arbeiten auftragen, für die das Opfer deutlich über- oder unterqualifiziert ist; die Arbeit des Opfers sabotieren.
- **Belastungen durch soziale Isolation**
Opfer in seinen Kommunikationsmöglichkeiten einschränken; Mitteilungsmöglichkeiten verweigern; Zugang zum Telefon verweigern; Isolation durch Zuteilung in Einzelbüro; Opfer nicht mehr informieren oder ansprechen.
- **Belastungen, die auf die physische Integrität abzielen**
Opfer hart anfassen; physisch daran hindern, zu Dokumenten zu gelangen; zu gefährlichen Arbeiten zwingen; mit körperlicher Gewalt drohen oder solche anwenden.
- **Belastungen, die auf die psychische Integrität und Persönlichkeit abzielen**
Über Privatleben des Opfers spotten; mentale Gesundheit in Frage stellen; soziale Herkunft oder Religionszugehörigkeit kritisieren; sich über Behinderungen lustig machen; Bemerkungen über das Aussehen fallen lassen; Opfer beschimpfen, schwer beschuldigen oder bedrohen; Gerüchte, Ansichten und beleidigende Geschichten über das Opfer verbreiten; Opfer verleumden oder in Abwesenheit kritisieren.

«Betroffene sollten möglichst früh handeln»

Wie Mobbing in Unternehmen entstehen kann

Klare Hierarchien und Strukturen schützen Unternehmen vor Mobbing, erklärt die Psychologin Claudia Stam. Sie ist Co-Leiterin der Mobbing-Beratungsstelle Zürich und Bern.

publicAWA: Frau Stam, weshalb wird jemand zum Mobbingopfer?

Claudia Stam: Einerseits liegen die Ursachen bei den «Mobbern», bei denen die Hauptmotive Angst, Neid und Missgunst sind. Andererseits sind im Betrieb die Aufgaben und Kompetenzen meist unklar verteilt und die Führungskräfte nicht konfliktfähig. Es herrscht ein schlechtes Klima und der Chef oder die Chefin führt sehr autoritär oder nach dem «Laisser-faire-Prinzip».

Welche Rolle spielen die Mobbingopfer selbst?

Risikofaktoren können bei den Betroffenen Mängel in der Sozialkompetenz sowie ein übertrieben gutes oder ein sehr schlechtes Selbstwertgefühl sein. Mobbing kann aber grundsätzlich jeden treffen.

Was ist Mobbing genau?

Wenn jemand über eine längere Zeitspanne schikaniert, übergangen, abgewertet, beleidigt oder schlicht ignoriert wird.

Hat Mobbing in den letzten Jahren zugenommen?

Diese Frage kann ich so nicht beantworten. Mobbing gibt es schon lange, es war früher einfach nicht unter diesem Namen bekannt. In unserer Praxis beobachten wir, dass in wirtschaftlich schlechten Zeiten



Claudia Stam: Berät Mobbing-Betroffene.

mehr Betroffene Hilfe bei uns suchen. Dies erstaunt nicht, da der Druck und Konkurrenzkampf grösser und die Möglichkeiten für einen Stellenwechsel kleiner werden.

Wo wird am meisten gemobbt?

Mobbing gibt es auf allen hierarchischen Stufen und in allen Branchen. Gemäss einer nationalen Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) aus dem Jahr 2002 weisen das Gastgewerbe, die Tourismusbranche sowie Berufe im Gesundheitswesen überdurchschnittlich viele Mobbingfälle auf.

Die Folgen von Mobbing für Unternehmen sind durch sinkende Motivation und Absenzen gross. Wie können Firmen Mobbing verhindern?

Damit es gar nicht zu Mobbing kommt, können die Betriebe klare

Hierarchien und Strukturen schaffen. Sie sollten Aufgaben und Kompetenzen klar verteilen, sozial kompetente Führungskräfte aussuchen und ausbilden und vor allem Konflikte lösen und nicht unter den Tisch wischen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfordert, dass Unternehmen Mobbing verhindern.

Was sollen Mobbing-Betroffene tun?

Meist suchen die Betroffenen erst professionelle Hilfe, wenn sie bereits gesundheitliche Probleme haben. Genau dann ist die Situation am Arbeitsplatz aber meist schon so verfahren, dass eine Intervention oder Gespräche kaum Aussicht auf Erfolg haben. Die Betroffenen sollten die andere Partei möglichst früh auf das Problem ansprechen. Falls dies nicht hilft, wendet man sich an den direkten Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen. Fehlt dazu das Vertrauen, sollte man sich an eine Beratungsstelle wenden.

Meistens verlieren Mobbingopfer ihre Stelle und sind doppelt bestraft. Kennen Sie auch Fälle, in denen das Opfer im Unternehmen bleiben konnte?

Ja, eine Krankenpflegerin in einem Altersheim, die sich von ihrer Vorgesetzten gemobbt fühlte. In Coachinggesprächen konnten die beiden ihre Konflikte erfolgreich lösen. Die Chefin und die Krankenpflegerin waren von ihrer Persönlichkeit her das pure Gegenteil voneinander.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

«So zu arbeiten war eine Qual»

Wie aus einem normalen Arbeitsverhältnis ein untragbares wurde

Eine von Mobbing betroffene Frau Mitte Dreissig erzählt anonym über ihre Erfahrungen in einem IT-Unternehmen.

«Vier Jahre lang arbeitete ich für ein IT-Unternehmen in Zürich in der Kundenberatung. Drei Jahre lang ging das gut. Ich konnte tolle Geschäftsreisen unternehmen. Meine Kunden waren zufrieden mit mir. Etwas speziell waren meine Arbeitskollegen im sechsköpfigen Team. Manchmal erinnerte mich ihr Verhalten an Kindergärtner. Aber ich arrangierte mich mit ihnen.

Als jedoch ein neuer Mitarbeiter in unser Team kam, schloss er sich mit einem anderen zusammen, der sich schon immer über mich lustig gemacht hatte. Nun machten sie Witze über «Tschingge» und Aargauer. Das war verletzend, denn ich bin Italienerin und aus dem Aargau. Es waren die dümmsten Witze, die man sich vorstellen kann. Wer macht sich heute noch über «Tschingge» lustig? Den Mitarbeitern habe ich gesagt, dass ich diese Witze nicht lustig fände und dass sie damit aufhören sollten. Sie machten weiter, monatelang. Sie hatten Freude daran mich fertigzumachen. Das ganze Klima im Team war von Spott und Missgunst geprägt.

Ich getraute mich nicht mehr, die anderen zu fragen, wenn ich etwas nicht wusste. Normalerweise halfen wir einander, wenn wir ein technisches Problem nicht lösen konnten. Ich wurde immer unsicherer und betreute die Kunden nicht mehr so gut. Am Morgen war es eine Qual, zur Arbeit zu gehen und das Grossraumbüro zu be-



Mobbing: Für Betroffene endet Mobbing meist mit der Entlassung.

treten. Die Mobber gaben mir das Gefühl, keine Ahnung von der Materie zu haben. Es fielen Sprüche wie «IT und Frauen; das geht nicht zusammen».

Eines Tages rastete ich bei einem sehr unhöflichen Kunden aus. Das war ein Riesenfehler, für welchen ich mich auch entschuldigte. Meine Vorgesetzte erteilte mir daraufhin einen Verweis: Viele Kunden hätten sich über mich beschwert und ich dürfe keinen Kundenkontakt mehr haben. Sie würde im Unternehmen eine andere Stelle im Backoffice für mich suchen. Ich verstand die Welt nicht mehr. Fast vier Jahre lang war ich als Kundenbetreuerin tätig. Nun plötzlich sollte ich nicht mehr dafür geeignet sein?

Ich wollte die Kundenbeschwerden schwarz auf weiss sehen. Doch meine Chefin redete sich raus. Die angebli-

chen Beschwerden über mich habe ich nie gesehen. Das Vertrauen zu meiner Vorgesetzten war zerstört. Eine Mitarbeiterin aus einer anderen Abteilung riet mir, die Personalverantwortliche aufzusuchen. Der ehemalige Arbeitgeber galt als sozial. Als ich die Personalverantwortliche um Hilfe bat, zeigte sie jedoch kein Verständnis für mein Problem und unternahm nichts.

Kurze Zeit später informierte mich meine Chefin, dass sie im Backoffice doch keine Stelle für mich gefunden hätte und ich freigestellt würde. Mir blieben ein paar Monate, um eine neue Arbeit zu finden. Zum Glück fand ich innert kürzester Zeit eine neue Stelle. Nun verdiene ich mehr als vorher und werde für meine Arbeit geschätzt. Heute bin ich sehr froh, dass ich nicht mehr für diese Firma arbeite.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Tipps für Arbeitgeber

Wie Mobbing verhindert werden kann

Mobbing verursacht durch Absenzen und Personalwechsel hohe Kosten. Die Verantwortlichen in Unternehmen tun gut daran, Massnahmen zu ergreifen, damit es gar nicht erst zu Mobbing kommen kann.

Der Arbeitgeber wird in Artikel 6 des Arbeitsgesetzes verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden zu treffen. Dazu gehört auch der Schutz vor Mobbing. Arbeitgeber können präventiv folgende Vorkehrungen treffen:

- Grundsatzklärung des Managements, was unter Mobbing zu verstehen ist und dass dieses Verhalten im Unternehmen nicht toleriert wird.
- Definition von internen oder externen Vertrauenspersonen vorzugsweise nach Geschlechtern getrennt, welche über einschlägige Erfahrungen in Mediation und Psychologie verfügen.
- Vorgehen definieren und sicherstellen, dass die Mitarbeitenden wissen, was sie in solchen Fällen konkret tun können.
- Klarheit über die Konsequenzen im Falle von Verstössen schaffen.
- Klare Pflichtenhefte und Aufgabenbeschreibungen mit verkraftbarem Aufgabenumfang.

Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle bei der frühzeitigen Erkennung



Mobbing: Verursacht Stress bei den Betroffenen und hohe Kosten bei Unternehmen.

Foto: Photocase

und Bewältigung von Situationen, die zu Mobbing führen können. Risikofaktoren, welche das Vorkommen vom Mobbing begünstigen, sind:

- Schlechte Atmosphäre, mangelnde Kommunikation und fehlende Solidarität untereinander.
- Personalabbauphase, Vorgesetzter will gewisse Mitarbeitende los werden.
- Im Team herrschen Frust und Neid, ein Sündenbock wird gesucht.
- Die Arbeit steht unter grossem Zeitdruck.
- Die Arbeitsorganisation ist unklar definiert, die Arbeitslast ist ungleich verteilt, Über- und Unterforderung von Mitarbeitenden.
- Beschränkte Sozialkompetenz der Beteiligten.

Vorgesetzte sollen über eine gute Sozialkompetenz verfügen und sind hinsichtlich der Erscheinungsformen und der Auswirkungen von Mobbing zu sensibilisieren. Ein zentraler Punkt kommt dabei der Konfliktbewältigung im Betrieb zu. Wissen Vorgesetzte nicht, wie sie mit Konflikten umgehen sollen oder ignorieren sie diese sogar, begünstigen sie das Entstehen von Mobbing. Sie müssen den Mut haben, respektlosem Handeln entschlossen entgegenzutreten.

Eine offene und angstfreie Teamkultur, die auch Raum bietet für Mitsprache zur Verbesserung der Zusammenarbeit, fördert ein gutes Betriebsklima. Die Mitarbeitenden sollen lernen Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und konstruktiv zu lösen, damit kein Mobbing daraus entstehen kann. Dies ist die beste Prävention.

Stefan Leemann,
Leiter Industrie- und Gewerbeaufsicht

Tipps für Mobbing-Betroffene

Was Fachleute empfehlen

Viele Mobbing-Betroffene reagieren erst, wenn ihre Gesundheit bereits angegriffen ist. Gegen Mobbing sollte man sich aber früh wehren. Einige Tipps, wie man Mobbing vorbeugen kann und was man bei Mobbingverdacht tun sollte:

- Fühlen Sie sich mitverantwortlich für ein gutes Arbeitsklima und eine gute Zusammenarbeit, dazu gehört der persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sowie das Zeigen von Wertschätzung und Wohlwollen.
- Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung. Das frostige Verhalten oder giftige Bemerkungen des Kollegen können frühe Warnsignale für ein Mobbing sein – oder nur ein Missverständnis, das sich durch eine Aussprache aus der Welt schaffen lässt.
- Führen Sie ein Tagebuch. Es ist hilfreich, sich häufende Ungereimtheiten in einer sachlichen Sprache schriftlich festzuhalten. Bei Aussprachen zu konkreten Mobbingvorkommen müssen Sie beweisbare Fakten präsentieren können. Dann können Sie das Tagebuch vorweisen, mit allen Details der Vorkommnisse, wenn möglich chronologisch (Art der Belästigung, Namen der Täter, Zeugen, Ort, Datum und Zeit).
- Überprüfen Sie die eigene Rolle und das eigene Verhalten. Der ehrliche Austausch mit einem vertrauten Menschen eröffnet zusätzliche Blickwinkel.



Beweise: Betroffene sollten Tagebuch führen.

- Lernen Sie kontern. Denn die Opferrolle wirkt einladend auf mobbende Menschen.
- Wenn Sie gemobbt werden, sollten Sie die belästigende Person möglichst früh darauf aufmerksam machen und ihr zu verstehen geben, dass Sie ihr Tun missbilligen. Danach sollten Sie eine Notiz zum Gespräch verfassen.
- Das Gespräch sollten Sie planen. Dazu gehört die Beschreibung von konkreten Situationen, ihre Wünsche und Ziele für das Gespräch. Das Treffen sollte an einem ruhigen Ort stattfinden.
- Bleiben Sie sachlich und versuchen Sie Ihrem Gegenüber ihre Gefühle in Ich-Botschaften mitzuteilen.

- Wenn kein Gespräch möglich ist, oder wenn dieses zu keiner Verbesserung führt, sollten Sie den direkten Kontakt mit der belästigenden Person vermeiden. Die Aussprache sollten Sie in Anwesenheit einer Vertrauensperson führen.
- Als betroffene Person sollten Sie sich als erstes an Ihren direkten Vorgesetzten wenden. Handelt es sich dabei um den Mobbingtäter, wenden Sie sich an den Personaldienst oder die Geschäftsleitung und fordern, dass das Mobbing unterbunden wird.
- Ist das Gespräch intern nicht möglich, sollten Betroffene am Besten extern Hilfe suchen, bei einem Arzt oder einer Beratungsstelle.

Zusammengetragen von René Isenschmid,
Personalberater RAV Rheinfelden

Weiterführende Informationen

Juristische und psychologische Hilfe erhalten Sie hier:

www.mobbing-beratungsstelle.ch

Literaturtipp

Irmtraud Bräunlich Keller:
«Mobbing – was tun? Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis»

«Wir setzen auf Wissens- und Technologietransfer»

Wie «Hightech Aargau» kleine und mittlere Unternehmen unterstützen will

Die geplante Initiative «Hightech Aargau» soll den Standort Aargau fördern. Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit, erklärt, mit welchen Massnahmen dies erreicht werden kann.

publicAWA: Thomas Buchmann, wie präsentiert sich die Aargauer Wirtschaft im Moment?

Thomas Buchmann: Die Wirtschaftslage im Kanton ist relativ stabil. Viele Unternehmen stehen jedoch unter hohem Konkurrenzdruck. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit hohem Exportanteil leiden unter der Frankenstärke. Generell ist die Wirtschaft aber gut aufgestellt, der Kanton verfügt über viele KMU und einige grössere Unternehmen, die technologisch weit fortgeschritten sind. Unsere Wirtschaft ist stark diversifiziert, was positiv ist.



Thomas Buchmann: Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau.

Welche Standortvorteile hat der Aargau?

Wir verfügen über eine sehr gute Lage und damit auch gute Erreichbarkeit. Auch steuertechnisch sind wir konkurrenzfähig. Der Aargau ist als Wohnstandort bekannt und beliebt. Die Menschen sind gut ausgebildet und das Freizeit- und Kulturangebot ist gross.

Wo liegen die Schwächen?

Die Wertschöpfung pro Angestellten ist im kantonalen Vergleich unterdurchschnittlich. Das Pro-Kopf-Einkommen ebenso. Uns fehlen urbane Zentren und mehr Unternehmen mit hoher Wertschöpfung. Wir haben dank unserer guten Lage und vergleichsweise tiefen Landpreisen zu viele Unternehmen mit einer tiefen Wertschöpfung.

Was unternimmt der Kanton dagegen?

Wir haben mit der Hightech-Strategie vor allem im Bereich Wissens- und Technologietransfer ein Bündel von Massnahmen entwickelt. In der Schweiz sind wir stark in der Grundlagenforschung, aber nicht im Transfer dieses Wissens in neue Produkte und Dienstleistungen. Im Aargau ansässige Unternehmen sollen durch die Initiative «Hightech Aargau» vom Wissen der Hochschulen vermehrt profitieren können.

Was sind die Ziele dieser Initiative?

Wir wollen die Konkurrenzfähigkeit der Aargauer Industrie und Forschung verbessern. Klappt dies, können durch höhere Wertschöpfung höhere Löhne generiert und qualifizierte Mitarbeitende gewonnen werden. Die Initiative



Die Synchrotron Lichtquelle Schweiz des Paul Scherrer Instituts: Forschende die Eigenschaften unterschiedlichster Materialien

ist auch ein klares Bekenntnis zu einem modernen, wettbewerbsfähigen Industriestandort.

Wie wichtig ist dabei der Wissens-transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft?

Sehr wichtig. Denn gerade kleinere KMU haben nur wenige Ressourcen für Forschung und Entwicklung. Und die Fachhochschulen und das Paul Scherrer Institut (PSI) erarbeiten tolles Grundlagenwissen. Unser Ziel ist es, dass KMU das verfügbare Wissen vermehrt in neue Produkte umsetzen können.

Wie will der Kanton den Wissens-transfer unterstützen?



Eine in der Schweiz einzigartige Hightechgrossanlage mit der untersuchen können. Foto: ScanderbegSauer Photography

Wir wollen ein wirtschaftsnahes Wissens- und Technologietransfer-Zentrum einrichten. KMU sollen sich dort punkto Innovation beraten lassen können. Im Bereich Nanotechnologie wollen wir die Forschungsergebnisse der Hochschulen systematisch erschliessen. KMU sollen weitgehende Beratungen erhalten, wie sie ihre Produkte mittels Nanotechnologie verbessern können. Zudem wollen wir die Entwicklung neuer Technologien im Bereich der Produktion-, Verteilung und Speicherung von elektrischer Energie fördern, einem Bereich, in dem der Aargau traditionell stark ist.

Werden auch interkantonale Massnahmen ergriffen?

Im Kanton Basel-Stadt besteht seit 2003 ein Innovationsförderprogramm namens «i-net Basel». I-net steht für innovation networks. Das Konzept soll nun auf die Nordwestschweiz ausgeweitet werden. Es vernetzt Forschende und Entwickler und bietet eine Plattform für den Austausch zwischen Wirtschaft und Forschung.

Eine Hightech-Region Aargau ist geplant. Was kann man sich darunter vorstellen?

Eine Voraussetzung für die Ansiedlung von Unternehmen ist genügend Land am richtigen Ort. Wir wollen Landreserven an einem Ort wie dem Sisslerfeld oder dem Birrfeld nutzbar machen, um Firmen im Hightechbereich ansiedeln zu können.

Welche Rolle spielt der Technopark in der neuen Hightech-Initiative?

Er ist Bestandteil der Förderpolitik, um Start-ups zu unterstützen. Der Technopark soll neu 300 000 Franken Betriebsbeiträge pro Jahr erhalten.

Und das Paul Scherrer Institut?

Das PSI leistet internationale Spitzenforschung. Für den geplanten Freien-Elektronen-Röntgenlaser soll das PSI mit dreissig Millionen Franken unterstützt werden. Das Geld stammt aus dem Swisslos-Fonds.

Welche weiteren Massnahmen sind geplant?

Wir werden den Aargauischen Forschungsfonds aufstocken. Er unterstützt Projekte von Unternehmen, die mit Forschungsinstitutionen bei der Entwicklung neuer Produkte zusammenarbeiten.

Gibt es Kantone, die dem Aargau als Vorbild in Sachen Hightech-Förderung dienen?

Wir lernen natürlich auch von anderen Kantonen, allerdings glauben wir, dass wir mit der Hightech-Strategie in der Schweiz vorne mit dabei sind.

Was für einen volkswirtschaftlichen Nutzen erhoffen Sie sich von den Massnahmen?

Durch ein höheres Volkseinkommen pro Kopf generieren wir höheren Wohlstand, bleiben als Standort zum Wohnen und Arbeiten attraktiv und können die Aufgaben des Staates besser finanzieren.

Interview: Maria-Monika Ender,
Öffentlichkeitsarbeit AWA



ABB Semiconductors, Lenzburg: Montage in der Bimos-Produktion. ©ABB

Folgen der Revision der Arbeitslosenversicherung

Grosse Zahl von Aussteuerungen führt zu Vorstössen im Grossen Rat

Die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) hat für die Versicherten Leistungskürzungen zur Folge. Deshalb wurden allein im März 2011 im Aargau gegen tausend Personen ausgesteuert. Die politische Aufarbeitung dieser Revision ist derzeit noch im Gang.

Bis anhin wurden im Kanton Aargau durchschnittlich rund 175 Personen pro Monat ausgesteuert. Weil die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes die Bezugsdauer der Taggelder reduziert hat, führte dies nun zur Aussteuerung von 952 Personen allein im März 2011. Die grosse Zahl der Aussteuerungen hat zu zwei Vorstössen im Grossen Rat geführt.

In einer Motion verlangen die SP-Fraktion und die Fraktion der Grünen die Schaffung eines Gesetzes über eine kantonale Arbeitslosenhilfe. Konkret sollen Massnahmenplätze für Personen, die ohne Arbeit, aber voll- oder teilerwerbsfähig und aus- oder weiterbildungsfähig sind, geschaffen oder finanziert werden. Zudem sollen Präventivmassnahmen finanziert werden für Personen, die ohne Umschulung oder Weiterbildung gefährdet sind, arbeitslos zu werden (vor allem Geringqualifizierte). Darüber hinaus sollen ausgesteuerte Arbeitslose von einer kantonalen Arbeitslosenhilfe Taggelder erhalten, wenn ihre Rahmenfrist noch nicht abgelaufen ist.

Zudem reichten im Grossen Rat vier Mitglieder aus den Reihen der Grünen, der SP, der SVP und der CVP

eine Motion betreffend Beschäftigungsprogramme für ausgesteuerte Arbeitslose, Arbeitsentwöhnte und andere aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Personen ein. Sie verlangt eine Gesetzesänderung mit dem Ziel, die Anbieter von Beschäftigungsprogrammen angemessen zu unterstützen und konjunkturbedingte Schwankungen auszugleichen. Zudem soll der Kanton die Möglichkeit erhalten, Beiträge an die Infrastruktur der Anbieter arbeitsmarktlicher Massnahmen zu leisten. Im Weiteren soll gesetzlich festgehalten werden, dass Beschäftigungsprogramme regional angeboten werden.

Der Regierungsrat geht mit den Motionärinnen und Motionären einig, dass Beschäftigungslosigkeit für die Betroffenen negative Folgen haben kann. Und er stimmt mit ihnen überein, dass durch die Revision Arbeitslose schneller ausgesteuert werden und damit weniger lange in von der Arbeitslosenversicherung finanzierte Beschäftigungsprogramme geschickt werden können. Zudem hat die Revision den Anreiz für Gemeinden verringert, Personen in ein von der Sozialhilfe finanziertes Beschäftigungsprogramm zuzuweisen. Die Möglichkeit, sich so eine neue Rahmenfrist bei der Arbeitslosenversicherung zu erwerben, ist weggefallen.

Die Schaffung oder Finanzierung von Beschäftigungsprogrammen ist also zu prüfen. Es soll aber vermieden werden, dass vorschnell teure Massnahmen ergriffen werden. Ebenso sollen Anbieter von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung



David Reichart: Stellvertretender Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau.

nicht einseitig gegenüber anderen staatlichen Auftragnehmenden oder Subventionsempfängern bevorzugt werden. Sie sollen deshalb nicht direkt unterstützt werden. Auch eine kantonale Arbeitslosenhilfe und Präventivmassnahmen werden vom Regierungsrat abgelehnt. Im Rahmen der laufenden Sozialpolitischen Planung (SOPLA) werden Massnahmen erarbeitet, um die erkannten Probleme mit optimalem Mitteleinsatz zu lösen. Der Regierungsrat lehnt deshalb die Motionen zwar ab, ist aber bereit, sie als Postulate entgegenzunehmen.

Die Geschäfte werden voraussichtlich im September 2011 behandelt. Die beiden Motionen und die jeweiligen Antworten des Regierungsrats sind unter www.ag.ch > Grosser Rat > Geschäfte abrufbar.

David Reichart,
stellvertretender Amtsleiter

News

Neue Leiterin im RAV Baden

Ganz herzlich heissen wir Isabelle Wyss als neue Leiterin im RAV Baden willkommen. Die 39-Jährige war zuvor Geschäftsführerin einer Sprachschule und Senior Projektleiterin. Sie verfügt über einen Abschluss lic.phil. und einen Executive MBA (FH).

publicAWA: Wie war Ihr erster Eindruck vom RAV Baden?

Isabelle Wyss: Es war sofort spürbar, dass hier ein sehr motiviertes Team am Werk ist, das untereinander sehr gut auskommt. Zudem sind die Räumlichkeiten toll – hell und freundlich. Ich fühlte mich vom ersten Moment an sehr willkommen.

Worauf freuen Sie sich bei Ihrer Arbeit als RAV-Leiterin am meisten?

Ich freue mich auf die vielseitige Tätigkeit und darauf, mit einem so engagierten Team zusammen zu arbeiten.

Was ist Ihnen bei der Mitarbeiterführung wichtig?

Meine Mitarbeitenden sollen über optimale Rahmenbedingungen für ihre tägliche Arbeit verfügen. Ich vertraue ihren Fähigkeiten und schätze es sehr, wenn sie Verantwortung übernehmen und Eigeninitiative zeigen. Ein offenes Klima ist mir sehr wichtig.

Was ist Ihr Ziel für das RAV Baden?

Es gilt, den bereits hohen Standard weiter zu verbessern, internen wie externen Anspruchsgruppen gegenüber. Wichtig ist mir, dass das Team weiterhin mit so viel Freude arbeitet. Ich bin überzeugt, die Zufriedenheit un-



Isabelle Wyss: Neue Leiterin im RAV Baden.

serer Mitarbeitenden überträgt sich auf unsere Kunden und Partner.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Musik (aktiv wie passiv) und Sport sind ein wichtiger Ausgleich für mich.

On the move 2011



Goran Dadier: Projektleiter «On the move».

Vom 14. März bis zum 6. Mai dieses Jahres konnten sich Lehrabgängerinnen und -abgänger an vier aargauer Berufsschulen auf die Zeit nach der Lehre vorbereiten. Das Amt



Stefanie Lenzin: Die Praxisassistentin liess sich von Foto Dubler professionell ablichten.

für Wirtschaft und Arbeit führte «On the move» bereits zum dritten Mal durch. Die jungen Berufsleute liessen ihre Bewerbungsunterlagen von Profis beurteilen und übten im fiktiven



Linda Steiner: Die Coiffeuse informierte sich bei «On the move» über Bewerbungsstrategien.

Bewerbungsgespräch den perfekten Auftritt. Sie hatten auch die Möglichkeit, sich über Weiterbildungen zu informieren. Projektleiter Goran Dadier: «Es war ein voller Erfolg.»

«Bei meiner Arbeit sind kreative Lösungen gefragt»

Ein Tag im Leben von Josef Küffner, 42, Projektleiter Standortmarketing

Zwischen fünf und sechs Uhr stehe ich auf, trinke einen Kaffee und fahre nach Aarau. Von meinem Wohnort Stetten bin ich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in einer dreiviertel Stunde am Arbeitsplatz. Bei Aargau Services, der kantonalen Standortmarketing-Organisation, betreue ich hier ansässige Firmen und bin für die Ansiedlung von neuen Unternehmen verantwortlich. Ich schätze die Ruhe am frühen Morgen. Da recherchiere ich, bearbeite Projekte und treffe Vorbereitungen für anstehende Telefonate.

Bei der Akquisition von Firmen geht es darum, den Aargau so zu präsentieren, dass er als neuer Standort für die Firma gewählt wird. Dazu muss ich mich in das Geschäftsmodell des Kunden eindenken und mit einer gewissen Kreativität Lösungen vorschlagen, die für den Unternehmer erfolgsversprechend sind. Letzthin war ein asiatischer Geschäftsmann aus dem Bereich Umwelttechnologie hier, um den Aargau als Firmenstandort zu begutachten. Ein solcher Besuch benötigt einiges an Vorbereitungen. Denn die Interessenten besuchen meist mehrere Kantone, in diesem Fall vier. Wir stellen ein Programm zusammen, das möglichst gut zum Kunden und seinen Bedürfnissen passt. Mit dem Geschäftsmann haben wir das Paul Scherrer Institut besucht und mit Experten aus der Energieforschung gesprochen. Danach folgte ein Treffen mit Thermodynamik-Fachleuten an der Fachhochschule in Brugg. Ein entspanntes Essen rundete den Tag ab. Unser Kunde war begeistert und wir haben es, zusammen mit einem zweiten Kanton, in die Endauswahl geschafft. Die weichen Faktoren



Josef Küffner,
Projektleiter
Standortmarketing:
Er akquiriert und
betreut Firmen für
den Aargau.

sind bei der Ansiedlung sehr wichtig. Die Ehefrau des Geschäftsinhabers spielt oft eine essentielle Rolle beim Entscheid, wo sich eine Firma niederlässt. Unsere Trümpfe für Familien sind die Nähe zu den grossen Städten, die internationale Schule in Baden und natürlich die schönen Landschaften.

Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich und spannend. Ich spreche viel Englisch und muss mich gut in die Geschäftsleute aus verschiedenen Kulturen einfühlen können. Meist kommen die interessierten Firmen über die OSEC – das Business Network Switzerland –, über unsere Homepage und unsere Standortseminare in Deutschland zu uns. Es gibt auch Rückschläge, nämlich dann, wenn wir nach monatelangen Bemühungen in einem kurzen Mail erfahren, dass ein anderer Standort gewählt wurde.

Die Themen in meinem Arbeitsalltag sind sehr breit: vom bäuerlichen Bodenrecht bis zu Hightechfirmen. Mein

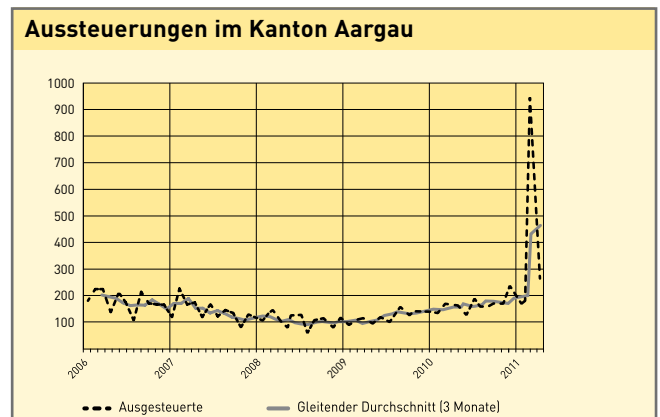
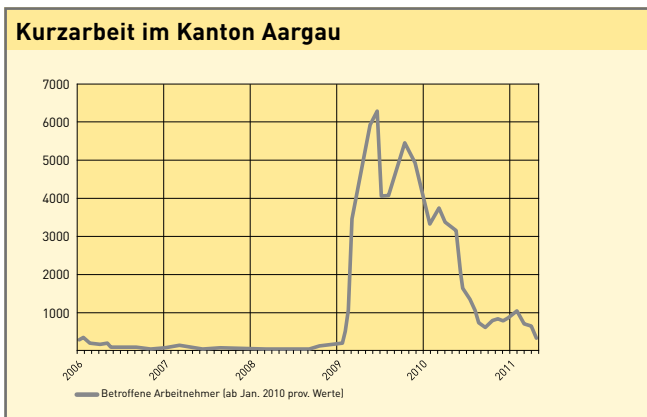
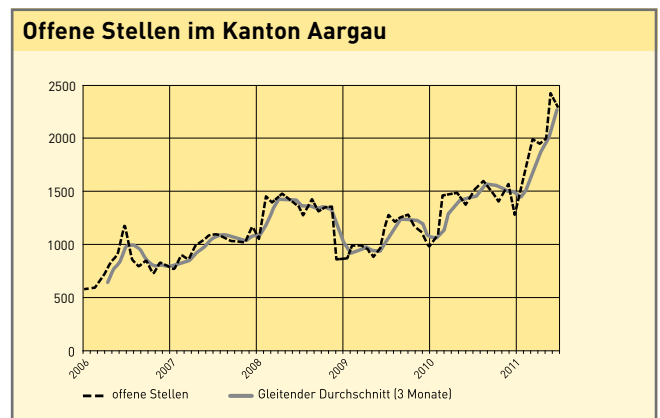
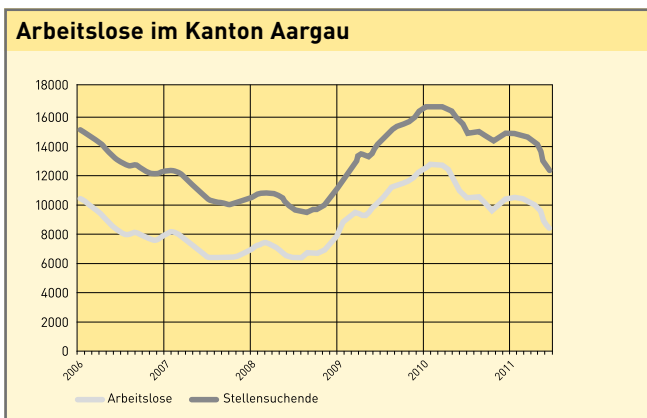
technischer Hintergrund und meine betriebswirtschaftliche Weiterbildung helfen mir, auf die verschiedenen Anliegen aus der Wirtschaft einzugehen. Die Betreuung der Aargauer Firmen ist eine weitere wichtige Aufgabe von uns. Wir helfen, Immobilien für einen neuen Standort zu finden oder vermitteln die richtigen Kontakte in der Verwaltung. Auch Networking spielt eine grosse Rolle, deshalb besuche ich ausgewählte Wirtschaftsveranstaltungen, um Kontakte zu knüpfen.

In meiner Freizeit bin ich gern mit meiner Frau und unseren zwei kleinen Kindern zusammen. Meine Frau ist ebenfalls berufstätig und das bedingt eine gute Organisation des Haushaltes. Wir machen viel Sport; Laufen ist unsere Passion. Den Abend beschliessen wir im Sommer auf der Terrasse. Wir geniessen den Sonnenuntergang, der bei uns fast so schön ist wie in Afrika oder in Australien.

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2011 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum April 2011 (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 2010 bei der Kurzarbeit und ab 2011 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind nur mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis April 2011 nachgetragen. Die Werte zur Kurzarbeit beruhen auf einer neuen Datenbasis mit einem längeren Beobachtungszeitraum pro Monat und weichen deshalb vor allem ab 2009 stark von den bisher verwendeten Zahlen ab. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

| | Männer | Frauen | Total |
|-------------------------|--------|--------|-------------|
| Juli 2011 | 736 | 713 | 1449 |
| Juni 2011 | 814 | 746 | 1560 |
| Mai 2011 | 846 | 762 | 1608 |
| Jahresdurchschnitt 2010 | 1137 | 963 | 2100 |
| Jahresdurchschnitt 2009 | 603 | 602 | 1205 |
| Jahresdurchschnitt 2008 | 471 | 508 | 979 |

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 2011 | | | Apr. 11 Total | Veränderungen | | Mai 10 Total | Veränderungen | |
|---|---|--------|-------|------------------|---------------|---------|-----------------|---------------|---------|
| | Männer | Frauen | Total | | Abs. | Rel.(%) | | Abs. | Rel.(%) |
| Registrierte Stellensuchende | 6491 | 6078 | 12569 | 13045 | -476 | -3,6 | 15624 | -3055 | -19,6 |
| Stellensuchendenquote in % | 3,7 | 4,6 | 4,1 | 4,3 | -0,2 | | 5,1 | -1,0 | |
| Gemeldete offene Stellen | | | 2388 | 2020 | 368 | 18,2 | 1363 | 1025 | 75,2 |
| davon Vollzeitstellen | | | 2193 | 1849 | 344 | 18,6 | 1158 | 1035 | 89,4 |
| Vermittelte Stellensuchende | 128 | 116 | 244 | 291 | -47 | -16,2 | 286 | -42 | -14,7 |
| Arbeitslose (AL) | 4386 | 4050 | 8436 | 8843 | -407 | -4,6 | 11068 | -2632 | -23,8 |
| Schweizer | 2322 | 2318 | 4640 | 4799 | -159 | -3,3 | 6196 | -1556 | -25,1 |
| Ausländer | 2064 | 1732 | 3796 | 4044 | -248 | -6,1 | 4872 | -1076 | -22,1 |
| Arbeitslosenquote in % | 2,5 | 3,1 | 2,8 | 2,9 | -0,1 | | 3,6 | -0,8 | |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.) | 211 | 209 | 210 | 214 | -4 | -1,8 | 218 | -8 | -3,5 |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige | Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung. | | | | | | | | |
| Neuanmeldungen von AL | 962 | 843 | 1805 | 1616 | 189 | 11,7 | 1661 | 144 | 8,7 |
| Abmeldungen von AL | 1263 | 945 | 2208 | 2447 | -239 | -9,8 | 2238 | -30 | -1,3 |
| Aussteuerungen (öff. ALK) | 93 | 89 | 182 | 215 | -33 | -15,3 | 128 | 54 | 42,2 |
| Arbeitslose unter 20 Jahren | 138 | 114 | 252 | 283 | -31 | -11,0 | 411 | -159 | -38,7 |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose | 1021 | 1108 | 2129 | 2294 | -165 | -7,2 | 3089 | -960 | -31,1 |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose | 468 | 513 | 981 | 1094 | -113 | -10,3 | 1522 | -541 | -35,5 |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose | 553 | 595 | 1148 | 1200 | -52 | -4,3 | 1567 | -419 | -26,7 |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose | 944 | 978 | 1922 | 2016 | -94 | -4,7 | 2473 | -551 | -22,3 |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose | 952 | 942 | 1894 | 1971 | -77 | -3,9 | 2490 | -596 | -23,9 |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose | 863 | 697 | 1560 | 1597 | -37 | -2,3 | 1914 | -354 | -18,5 |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose | 468 | 211 | 679 | 682 | -3 | -0,4 | 691 | -12 | -1,7 |
| Arbeitszeit-Ausnahmebew. | | | 931 | 935 | -4 | -0,4 | 871 | 60 | 6,9 |
| Nachtarbeit (betroff. AN) | 10324 | 20 | 10344 | 10352 | -8 | -0,1 | 14003 | -3659 | -26,1 |
| Sonntagsarbeit | 5545 | 101 | 5646 | 5406 | 240 | 4,4 | 5407 | 239 | 4,4 |
| Ununterbrochener Betrieb | 873 | 131 | 1004 | 998 | 6 | 0,6 | 893 | 111 | 12,4 |

| | Juni 2011 | | | Mai 11 Total | Veränderungen | | Jun. 10 Total | Veränderungen | |
|---|---|--------|-------|-----------------|---------------|---------|------------------|---------------|---------|
| | Männer | Frauen | Total | | Abs. | Rel.(%) | | Abs. | Rel.(%) |
| Registrierte Stellensuchende | 6254 | 6000 | 12254 | 12569 | -315 | -2,5 | 15196 | -2942 | -19,4 |
| Stellensuchendenquote in % | 3,6 | 4,5 | 4,0 | 4,1 | -0,1 | | 5,0 | -1,0 | |
| Gemeldete offene Stellen | | | 2245 | 2388 | -143 | -6,0 | 1432 | 813 | 56,8 |
| davon Vollzeitstellen | | | 2056 | 2193 | -137 | -6,2 | 1235 | 821 | 66,5 |
| Vermittelte Stellensuchende | 95 | 102 | 197 | 244 | -47 | -19,3 | 282 | -85 | -30,1 |
| Arbeitslose (AL) | 4199 | 4004 | 8203 | 8436 | -233 | -2,8 | 10589 | -2386 | -22,5 |
| Schweizer | 2222 | 2303 | 4525 | 4640 | -115 | -2,5 | 5953 | -1428 | -24,0 |
| Ausländer | 1977 | 1701 | 3678 | 3796 | -118 | -3,1 | 4636 | -958 | -20,7 |
| Arbeitslosenquote in % | 2,4 | 3,0 | 2,7 | 2,8 | -0,1 | | 3,5 | -0,8 | |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.) | 212 | 210 | 211 | 210 | 0 | 0,2 | 222 | -12 | -5,3 |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige | Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung. | | | | | | | | |
| Neuanmeldungen von AL | 836 | 749 | 1585 | 1805 | -220 | -12,2 | 1712 | -127 | -7,4 |
| Abmeldungen von AL | 1026 | 800 | 1826 | 2208 | -382 | -17,3 | 2185 | -359 | -16,4 |
| Aussteuerungen (öff. ALK) | 59 | 54 | 113 | 182 | -69 | -37,9 | 100 | 13 | 13,0 |
| Arbeitslose unter 20 Jahren | 140 | 112 | 252 | 252 | 0 | 0,0 | 412 | -160 | -38,8 |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose | 949 | 1099 | 2048 | 2129 | -81 | -3,8 | 2867 | -819 | -28,6 |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose | 425 | 505 | 930 | 981 | -51 | -5,2 | 1409 | -479 | -34,0 |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose | 524 | 594 | 1118 | 1148 | -30 | -2,6 | 1458 | -340 | -23,3 |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose | 921 | 969 | 1890 | 1922 | -32 | -1,7 | 2350 | -460 | -19,6 |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose | 896 | 919 | 1815 | 1894 | -79 | -4,2 | 2441 | -626 | -25,6 |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose | 848 | 695 | 1543 | 1560 | -17 | -1,1 | 1843 | -300 | -16,3 |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose | 445 | 210 | 655 | 679 | -24 | -3,5 | 676 | -21 | -3,1 |
| Arbeitszeit-Ausnahmebew. | | | 1018 | 931 | 87 | 9,3 | 906 | 112 | 12,4 |
| Nachtarbeit (betroff. AN) | 10794 | 29 | 10823 | 10344 | 479 | 4,6 | 14020 | -3197 | -22,8 |
| Sonntagsarbeit | 7227 | 726 | 7953 | 5646 | 2307 | 40,9 | 6656 | 1297 | 19,5 |
| Ununterbrochener Betrieb | 874 | 131 | 1005 | 1004 | 1 | 0,1 | 893 | 112 | 12,5 |

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

| | Juli 2011 | | | Jun. 11 Total | Veränderungen | | Jul. 10 Total | Veränderungen | |
|---|--|--------|-------|------------------|---------------|---------|------------------|---------------|---------|
| | Männer | Frauen | Total | | Abs. | Rel.[%] | | Abs. | Rel.[%] |
| Registrierte Stellensuchende | 6053 | 5944 | 11997 | 12254 | -257 | -2,1 | 14854 | -2857 | -19,2 |
| Stellensuchendenquote in % | 3,5 | 4,5 | 3,9 | 4,0 | -0,1 | | 4,8 | -0,9 | |
| Gemeldete offene Stellen | | | 1951 | 2245 | -294 | -13,1 | 1523 | 428 | 28,1 |
| davon Vollzeitstellen | | | 1791 | 2056 | -265 | -12,9 | 1322 | 469 | 35,5 |
| Vermittelte Stellensuchende | 109 | 118 | 227 | 197 | 30 | 15,2 | 326 | -99 | -30,4 |
| Arbeitslose (AL) | 4032 | 3961 | 7993 | 8203 | -210 | -2,6 | 10318 | -2325 | -22,5 |
| Schweizer | 2169 | 2288 | 4457 | 4525 | -68 | -1,5 | 5864 | -1407 | -24,0 |
| Ausländer | 1863 | 1673 | 3536 | 3678 | -142 | -3,9 | 4454 | -918 | -20,6 |
| Arbeitslosenquote in % | 2,3 | 3,0 | 2,6 | 2,7 | -0,1 | | 3,4 | -0,8 | |
| Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.) | 219 | 202 | 211 | 211 | 1 | 0,3 | 223 | -11 | -5,1 |
| Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige | Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung. | | | | | | | | |
| Neuanmeldungen von AL | 871 | 784 | 1655 | 1585 | 70 | 4,4 | 1843 | -188 | -10,2 |
| Abmeldungen von AL | 1043 | 831 | 1874 | 1826 | 48 | 2,6 | 2121 | -247 | -11,6 |
| Aussteuerungen (öff. ALK) | 60 | 61 | 121 | 113 | 8 | 7,1 | 114 | 7 | 6,1 |
| Arbeitslose unter 20 Jahren | 155 | 153 | 308 | 252 | 56 | 22,2 | 468 | -160 | -34,2 |
| 20- bis 29-jährige Arbeitslose | 889 | 1077 | 1966 | 2048 | -82 | -4,0 | 2759 | -793 | -28,7 |
| 20- bis 24-jährige Arbeitslose | 419 | 505 | 924 | 930 | -6 | -0,6 | 1408 | -484 | -34,4 |
| 25- bis 29-jährige Arbeitslose | 470 | 572 | 1042 | 1118 | -76 | -6,8 | 1351 | -309 | -22,9 |
| 30- bis 39-jährige Arbeitslose | 882 | 952 | 1834 | 1890 | -56 | -3,0 | 2267 | -433 | -19,1 |
| 40- bis 49-jährige Arbeitslose | 877 | 905 | 1782 | 1815 | -33 | -1,8 | 2364 | -582 | -24,6 |
| 50- bis 59-jährige Arbeitslose | 800 | 657 | 1457 | 1543 | -86 | -5,6 | 1787 | -330 | -18,5 |
| 60-jährige und ältere Arbeitslose | 429 | 217 | 646 | 655 | -9 | -1,4 | 673 | -27 | -4,0 |
| Arbeitszeit-Ausnahmebew. Nachtarbeit (betreff. 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. 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 |
| 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)
23. 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),
Urs Schmid (mobiles RAV), Roman
Wanner (RAV Suhr), 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.



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