



# publicAWA 2/11

**ArbeitsWelt Aargau**

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



## 50 plus: Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt

*aktuell* Einarbeitungszuschüsse – wer davon profitieren kann

# Inhalt

Editorial	3
<b>Hauptthema: 50 plus</b>	
Altern in der Arbeitswelt	4
Alterspolitik für den Kanton Aargau	5
Wichtiger Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit	6
«Der Zuschuss hilft, ist aber nicht entscheidend»	8
Zurück ins Arbeitsleben	9
«Ältere bleiben länger im Unternehmen»	10
Folgen der Gesetzesrevision	11
Ältere sind Stützen der Unternehmenskultur	12
Jugendarbeitslosigkeit vorbeugen	13
Ein Tag im Leben von Heidi Hunziker, Personalassistentin im AWA	14
Statistiken	15
Abkürzungen und Erläuterungen	19
Impressum	19

Das Titelbild dieser Ausgabe wurde fotografiert von Yoshiko Kusano von PHOTOPRESS.  
Das SECO hat es freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

## Editorial



In diesem publicAWA richten wir den Fokus auf ältere Mitarbeitende: So fit wie heute waren Ältere nie zuvor. Dank ihrer Erfahrung, ihrem Wissen und ihrer Reife sind sie wichtige Stützen in Unternehmen. Gewisse Fähigkeiten wie Genauigkeit oder Urteilsvermögen nehmen im Alter gar zu. Auch Grosskonzerne wie die ABB oder KMU wie die Karton + Papier AG setzen auf ältere Mitarbeitende, wie zwei Beiträge in dieser Ausgabe zeigen. Bei der ABB arbeiten Einzelne auch nach der Pensionierung mit reduziertem Pensum weiter.

Verlieren Ältere jedoch ihre Stelle, haben sie mit vielen Vorurteilen – etwa fehlender Flexibilität – zu kämpfen. Gegen sie sprechen auch höhere Löhne und höhere Pensionskassenbeiträge. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit werden beim RAV gemeldete Stellensuchende statistisch gesehen langzeitarbeitslos. Leider sind besonders viele Ältere davon betroffen. Die Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt ist schwierig. An dieser Tatsache haben bisher sämtliche Beteuerungen und Untersuchungen über den Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft nichts geändert. Die Statistik ist hier klar: Mit zunehmendem Alter sinkt zwar die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, ist man aber einmal arbeitslos, bleibt man dies auch relativ lange.

Mit der demografischen Alterung der Gesellschaft kommt diese Tatsache zunehmend ins Bewusstsein von Gesellschaft und Behörden. In dieser Ausgabe des publicAWA gehen wir der Frage nach, welche Möglichkeiten zur Förderung der Reintegration von älteren Menschen bestehen; eine Frage, welche uns alle noch längere Zeit beschäftigen wird. Falls Sie nach der Lektüre dieses publicAWA für Ihre nächste Einstellung eine zusätzliche Perspektive bekommen, haben wir ein Etappenziel bereits erreicht.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

# Altern in der Arbeitswelt

## 50 plus: Gleich wie andere, oder doch anders?

**Das Alter wird immer noch mit vielen negativen Zuschreibungen verbunden. Obwohl Ältere heute im Normalfall geistig und körperlich sehr fit sind. Gewisse Fähigkeiten wie Genauigkeit oder Urteilsvermögen nehmen im Alter gar zu.**

Jung und Alt ist kein Gegensatzpaar. Mit «alt» wird häufig Stillstand, Verharren in der Vergangenheit und Abbau assoziiert. Die Schlagzeile im Tagesanzeiger über den Tod von Stephanie Glaser lautete: «... sie war zuletzt nicht nur die Grande Dame des Schweizer Films, sondern auch die jugendlichste Greisin der Schweiz.» (Tagesanzeiger 16.01.2011) Diese gut gemeinte Aussage ist eigentlich diskriminierend. Denn mit «jung» werden positive menschliche Attribute wie dynamisch, geistig fit, körperlich gesund oder aufgeschlossen verbunden. «Alt» wird hingegen mit negativen Merkmalen wie gebrechlich oder starrköpfig assoziiert. Anstatt eine ältere Person als jung zu bezeichnen, sollte man ihr jenes Attribut zuschreiben, das man konkret meint; zum Beispiel kreativ, aktiv, geistig fit oder lustig. Der Massstab des Alters ist nicht die Jugend sondern der ältere Mensch selber.

Das Kriterium Erwerbstätigkeit gliedert unsere Gesellschaft in eine junge, mittlere und ältere Generation. Die Menschen orientieren sich am Standard des Erwachsenen, der sein Leben unabhängig und leistungsfähig gestaltet. Der Zustand der mittleren Generation wird als erstrebenswert für die menschliche Existenz gewertet. Die Jugendlichen



Über 50-Jährige Arbeitnehmende: Haben auf Stellensuche mit Vorurteilen zu kämpfen.

PHOTOPRESS/Yoshiko Kusano

können demnach noch nicht selber ihren Lebensunterhalt verdienen, die älteren Menschen werden als nicht voll leistungsfähig und zum Teil nicht mehr selbstständig charakterisiert. Diese Sichtweise nimmt die mittlere Generation als Standardvorgabe und misst an ihr die Jungen und die Alten. In der Beratung und in der Arbeit mit Menschen über 50 ist es ratsam und hilfreich, das eigene Altersbild zu reflektieren. Welche Eigenschaften verbinden wir mit dem Alter? Wie charakterisieren wir eine ältere stellensuchende Person?

Damit die Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeitenden oder Stellensuchenden generationenübergreifend gelingt, sollten bestimmte Wörter vermieden werden. Gemeint sind unnötige Zusatzwörter wie «noch». Man kann zum Beispiel lesen, dass eine Mitarbeiterin 63-jährig und

«noch topfit» ist. Das sagt aus, dass ein Defizit in der Fitness geradezu erwartet wird. Es gehört heute aber zur Normalität im Alter, geistig und körperlich fit und aktiv zu sein. Max Frisch hat in seinen Tagebuchnotizen schon auf die veralteten Bilder vom Alter hingewiesen: «Unser Respekt beruht immer auf einem «noch». Noch unermüdlich, noch beweglich in seinem Geist, noch immer imstande und so weiter.» Unser Respekt, schreibt Frisch, gilt in Wahrheit nie dem Alter, sondern ausdrücklich dem Gegenteil: Dass jemand trotz seiner Jahre noch nicht senil sei.

Das Wort «Überalterung» gilt zu Recht als Unwort. Seit zwanzig Jahren wird gewarnt, dass ab 2010 die Zahl der Alten enorm zunehmen wird, wenn die geburtenstarken Jahrgänge, die «Baby-Boom-Generation», pensioniert werden. Es gibt kein wissen-

schaftliches Kriterium, wie viel Senioren eine Gesellschaft verträgt und wann eine Gesellschaft zu viele alte Menschen hat. Besser spricht man von demografischer Alterung.

Alter ist ein untaugliches Kriterium für die objektive Auswahl von Mitarbeitenden. Es gibt viele Untersuchungen und Meinungen zum Thema Arbeitsmarktfähigkeit im Alter. So wird häufig auf eine Abnahme bestimmter funktionaler Fähigkeiten wie Muskelkraft, Seh- und Hörvermögen, körperliche und geistige Beweglichkeit, Reaktionsvermögen oder Geschwindigkeit der Informationsaufnahme hingewiesen. Das ist die eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite steht die altersbedingte Zunahme bestimmter Fähigkeiten wie Geübtheit, Genauigkeit, Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Andere Qualifikationsmerkmale wie Konzentrations- und

Merkfähigkeit sowie Aufmerksamkeit bleiben nach Meinung verschiedener Experten (u. a. Gerontologen) über die Altersspanne und den Berufsverlauf hinaus konstant. Deshalb sei den Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Mitarbeitenden ans Herz gelegt, die veralteten Altersbilder kritisch zu hinterfragen und zumindest die Vorteile älterer Mitarbeiter mit zu berücksichtigen.

Alter ist eigentlich ein wertneutrales Wort. Jemanden als alt zu bezeichnen, sollte nichts anderes heissen, als ihn einem bestimmten Zeitsegment zuzuordnen. In der Objektwelt hat alt die Bedeutung von veraltet, verbraucht und steht im Gegensatz zu neuen Produkten. Leider wurde diese Sichtweise teilweise auch auf den Menschen übertragen und Älteren wird unterstellt, nichts Neues mehr anfangen zu wollen, sich von Neuem abzuschotten. Dies muss je-



Urs Schmid, 57: «Viele Altersbilder sind veraltet.»

doch keine Folge der Anzahl Jahre sein, sondern ist eher eine Persönlichkeitskomponente.

Urs Schmid,  
Projektleiter mobiles RAV,  
studiert berufsbegleitend Gerontologie

## Alterspolitik für den Kanton Aargau: 60 plus – na und?

«60 plus – na und?» Keine Angst, dahinter versteckt sich keine Werbekampagne für das faltenlose Alter. Nein, «60 plus – na und?» war der Titel des Kantonalen Alterskongresses, der am 7. Mai 2011 im Kultur- und Kongresszentrum Aarau stattgefunden hat.

Auf Einladung des Departements Gesundheit und Soziales – sowie in Zusammenarbeit mit dem Forum für Altersfragen und der Staatskanzlei – befassten sich rund 300 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit den «Perspektiven einer jungen Alterspolitik».

Nach einer Begrüssung durch Regierungsrätin Susanne Hochuli sprach Prof. Pasqualina Perrig-Chiello über «Her-

ausforderungen und Chancen der demografischen Entwicklung und des Alter(n)s». Anstatt das Alter als Problem darzustellen, sollte der Fokus ihrer Meinung nach vielmehr auf die Stärken und Ressourcen im Alter gelegt werden.

Die eigentliche Arbeit am Alterskongress leisteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Folge aber selber: In zwölf Ateliers widmeten sie sich unterschiedlichen Themenfeldern. Die Resultate fliessen nun in die Erarbeitung von Empfehlungen für eine zukünftige Alterspolitik des Kantons Aargau ein.

Balz Bruder,  
Leiter Kommunikation,  
Departement Gesundheit und Soziales

# Wichtiger Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit

## Wie Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Stellensuchenden verhindert werden kann

**Die Arbeitslosigkeit in den verschiedenen Altersklassen weist grosse Unterschiede auf. 50- bis 60-jährige sind seltener arbeitslos als der Durchschnitt, 60 bis 65-Jährige hingegen massiv häufiger. Beide Altersklassen weisen überdurchschnittlich viele Langzeitarbeitslose auf. Ein Interview dazu mit Guido Pfister, Leiter Arbeitsmarktliche Integration im Kanton Aargau.**

**publicAWA:** Welches Hauptproblem sehen Sie bei der Wiedereingliederung der Zielgruppe «50+» in den Arbeitsmarkt?

**Guido Pfister:** Die über 50-Jährigen werden zwar weniger oft arbeitslos. Wenn es aber soweit ist, dauert die Stellensuche wesentlich länger. Somit sind sie überdurchschnittlich häufig vertreten in der Kategorie der Langzeitarbeitslosen.

### **Wo liegen die Gründe dafür?**

Arbeitgebende haben grössere Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden. Weniger flexibel, weniger anpassungsfähig, geringere Lernbereitschaft, veraltetes Fachwissen – dies sind nur einige der Vorurteile, die meist unausgesprochen im Raum stehen. Zudem haben über 50-Jährige den Nachteil, dass sie aufgrund der höheren Pensionskassenbeiträge und Lohnkosten teurer sind als jüngere Arbeitnehmende. Aus diesem Grund müssen Sie nicht selten ihre Gehaltsansprüche herunterschrauben, um überhaupt eine Chance zu haben.

### **Wie unterstützen die Personalberaterinnen ältere Stellensuchende?**



**Guido Pfister:** Verantwortlich für die Strategie und Koordination der sieben RAV im Aargau.

Gute Chancen haben Stellensuchende mit einem funktionierenden Netzwerk in der Arbeitswelt. Wo dies fehlt, können die Personalberatenden ihre Beziehungen zu Unternehmen verstärkt nutzen und bei den Arbeitgebern direkt für passende ältere Stellensuchende werben. Zurzeit laufen zwei Pilotprojekte, welche die Kontakte zu Arbeitgebenden intensivieren. Auch Einarbeitungszuschüsse können Älteren helfen, eine Stelle zu finden. Neu erhalten 50-Jährige und Ältere bis zu einem Jahr Zuschüsse.

### **Welche Strategie verfolgen Sie in der Beratung, um die Langzeitarbeitslosigkeit von Älteren zu verhindern?**

Die RAV versuchen generell, möglichst früh mit den Stellensuchenden in Kontakt zu kommen – am Besten bereits während der Kündigungsfrist. Dadurch können die häufigsten Fehler

beim Bewerben vermieden werden. In den im Aargau obligatorischen Standortbestimmungskursen entwickeln die Stellensuchenden zudem gleich von Anfang an eine auf ihre Zukunft ausgerichtete Bewerbungsstrategie. Für das Segment «50+» haben wir dazu ein spezielles Angebot kreiert, welches auf die Bedürfnisse der älteren Stellensuchenden abgestimmt ist.

### **Welche weiteren Massnahmen für ältere Stellensuchende gibt es?**

Wir haben gute Erfahrungen gemacht mit dem Einzelcoaching. Es fördert eine realistische Einschätzung der persönlichen Situation. Zudem hilft es auch, die Motivation auf einem möglichst hohen Niveau zu halten. Beides ist entscheidend, wie eine Studie der Uni Lausanne zeigt, die 2007 und 2008 in den RAV Baden und Brugg durchgeführt wurde (siehe Kasten rechts).

### Welche Schlüsse ziehen Sie aus dieser Studie?

Es ist möglich, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren. Dank einer intensiveren Beratung kann die Stellensuche effizienter und zielgerichteter erfolgen. Zudem können die richtigen Massnahmen die Motivation und Zufriedenheit der Stellensuchenden nachhaltig steigern.

### Wie sehen Sie in Zukunft die Nachfrage nach älteren Stellensuchenden?

Persönlich bin ich eher skeptisch, was die Nachfrage nach älteren Arbeitnehmenden betrifft. Zwar wird heute auf diese Problematik aufmerksam gemacht – insbesondere im Rahmen der Diskussionen über die Heraufsetzung des Rentenalters. Noch fehlen aber mehrheitlich Konzepte, mit welchen

diese Probleme angegangen werden könnten. Die Verknappung der personellen Ressourcen, welche aufgrund der demographischen Entwicklung bevorstehen, dürfte vor allem mittels Innovation, Automatisierung und allenfalls Migration gelöst werden.

Interview: Roman Wanner,  
Personalberater RAV Suhr

## Häufigere Beratung und spezielle Coachings für ältere Stellensuchende

**Fortgeschrittenes (Erwerbs-)Alter ist einer der zentralen Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit. Diese zu verhindern, ist nicht einfach. Welches die richtige Strategie sein könnte, zeigt eine gemeinsame Studie der Universität Lausanne und des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau (AWA).**

Das Pilotprojekt «Langzeitarbeitslosigkeit verhindern» des AWA und der Uni Lausanne evaluierte ein neues Programm arbeitsmarktlischer Massnahmen (AMM), das gezielt die Arbeitsmarktfähigkeit älterer Stellensuchender fördern soll. Dieses Programm verfolgt eine Strategie, die auf drei Prinzipien basiert: frühe Intervention, hohe Intensität und individuelle Fokussierung.

Die zwei Hauptmassnahmen sind eine Verdoppelung der Beratungsdichte auf dem RAV mit regelmässigen Gesprächen alle 14 Tage und die systematische Zuweisung in das neu geschaffene Coaching-Seminar «45+». Dieser Kurs mit 20 Arbeitsta-

gen verteilt über 54 Tage ermöglicht eine intensive Arbeit in Kleingruppen von 10 bis 15 Personen. Hauptthemen sind die Strategien der Stellensuche, das Selbstmarketing und eine mögliche Reorientierung der beruflichen Zukunft.

An der Studie teilgenommen haben 327 Stellensuchende im Alter von 45 bis 63 Jahren, die zwischen Dezember 2007 und 2008 in den RAV Baden und Brugg arbeitslos wurden. Um die Effekte des neuen Programms besser messen zu können, wurden sie zufällig in eine Programm- und eine Kontrollgruppe eingeteilt; letztere wurde nach dem Status Quo betreut.

Aufgrund der neuen Massnahmen konnten verschiedene positive Effekte festgestellt werden. Hier die wichtigsten Ergebnisse aus dem Pilotprojekt:

- Das Coaching im Seminar und die intensivere Beratung auf dem RAV haben die Effizienz der Stellensuche gesteigert. Die Teilnehmenden suchten zwar nicht häufiger, dafür gezielter und erfolgreicher.

- In der Programmgruppe fanden mehr Stellensuchende einen Job.
- Die Beratung und das Seminar führten zu einem nachhaltigeren Motivations- und Zufriedenheitsgewinn in der Programmgruppe.
- Die Stabilität der Erwerbstätigkeit nach der Arbeitslosigkeit ist gestiegen. Dadurch wurden durchschnittlich 20 Taggelder vermieden.
- Durch das Coaching-Seminar wurden die Ansprüche der Stellensuchenden an den künftigen Job häufiger «desillusioniert» und somit realistischer.
- Das Programm hatte keinen signifikanten Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Dies ist positiv zu bewerten, da Trainingsprogramme typischerweise einen negativen Effekt auf die Dauer ausweisen, da die Teilnehmenden durch die zusätzliche Belastung weniger nach Stellen suchen.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich jedoch nicht signifikant reduziert.

Quelle: Schlussbericht des Projekts,  
Patrick Arni, M.A.,  
HEC Lausanne

## «Der Zuschuss hilft, ist aber nicht entscheidend»

### Weshalb die Karton + Papier AG auf ältere Mitarbeitende setzt

**Die Karton + Papier AG in Muhlen achtet auf die Altersstruktur ihrer Belegschaft. Ihr Geschäftsführer Alexander Meyer hat jahrelange Erfahrung mit der Einstellung älterer Mitarbeiter. Er hat auch schon Einarbeitungszuschüsse genutzt.**

Die Karton + Papier AG ist ein typisches KMU. Bereits 1852 produzierte die Gründerfamilie Knoblauch die ersten Pappen auf einer handbetriebenen Maschine. 1977 wurde die heutige Karton + Papier AG gegründet, ein mittelständischer Betrieb mit Stärken in den Bereichen Kaschieren, Veredeln und Ausrüsten von Kartons und Papieren. Knapp 50 Angestellte arbeiten für die Firma. Die hochwertigen Produkte und Dienstleistungen verlangen Fachwissen, das auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden ist. Alexander Meyer erklärt: «Die meisten unserer Mitarbeiter absolvierten eine handwerkliche Lehre. Wir bilden sie aus zu Maschinenführern an unseren Kaschier- und Beschichtungsanlagen sowie an unseren Quer- und Planschneidern.» Der Chef ist stolz auf sein Team. «Die meisten Mitarbeitenden honorieren unsere Bemühungen zur ständigen Verbesserung der Arbeitsplatzqualität mit Loyalität und grossem Einsatz.»

In einem Vorstellungsgespräch mit einem 58-jährigen Bewerber erfuhr Alexander Meyer von den Einarbeitungszuschüssen (EAZ), welche die Arbeitslosenversicherung leistet. Bei einem weiteren Bewerber im gleichen Alter hat sich das Unternehmen entschlossen, ein Gesuch für diese Unterstützung einzureichen. Alexander Meyer: «Ich hätte diesen Kandidaten



Alexander Meyer, Geschäftsführer Karton + Papier AG: «Wir rekrutieren oft ältere Mitarbeitende.»

wahrscheinlich auch ohne Einarbeitungszuschuss beschäftigt. Ein neuer Mitarbeiter muss seiner Aufgabe einfach gewachsen sein. Der Zuschuss für die Einarbeitung ist hilfreich, entscheidet aber schlussendlich nicht über die Anstellung.»

Die Karton + Papier AG rekrutiert regelmässig ältere Mitarbeiter. Unbestritten sind die längere Einarbeitungszeit sowie die höheren Sozialkosten. Für die korrekte Bedienung der teuren Anlagen, welche zum Teil im Eigenbau entwickelt wurden, müssen alle neuen Mitarbeitenden während bis zu neun Monaten ausgebildet werden. Diese Investition in neue Mitarbeitende – oft auch in ältere – ist ein Gewinn. Denn gerade Ältere bleiben meistens bis zu ihrer Pensionierung im Unternehmen.

«Die Zusammenarbeit mit dem RAV ist problemlos.» Alexander Meyer erinnert sich daran, dass die behördli-

chen Vorgaben am Anfang nicht ganz verständlich waren. «Es war nicht ganz klar, was wir schriftlich abliefern mussten. Nach der Rücksprache mit dem verantwortlichen Sachbearbeiter habe ich mich dazu entschlossen, jeweils die Leistung und die Fortschritte des neuen Mitarbeiters kurz zu beschreiben.» Er fühlt sich gut begleitet und empfindet den administrativen Aufwand dem Anliegen durchaus angemessen. Haben ältere Stellensuchende auch künftig eine Chance, in der Karton + Papier AG eine Stelle zu finden? Wird Alexander Meyer sich wieder für einen Einarbeitungszuschuss einsetzen? «Grundsätzlich ja, es spricht nichts dagegen. Entscheidend bleiben aber die fachlichen und sozialen Fähigkeiten kombiniert mit einer hohen Leistungsbereitschaft des Bewerbers, egal welches Geburtsjahr er ausweist.»

René Isenschmid,  
Personalberater RAV Rheinfelden

# Zurück ins Arbeitsleben

## Einarbeitungszuschüsse helfen Arbeitgebern und älteren Stellensuchenden

**Die Arbeitslosenversicherung des Kantons Aargau unterstützt Arbeitgeber, wenn sie eine erwerbslose Person anstellen, die eine spezielle Einarbeitung benötigt. Die Zuschüsse sollen den Zusatzaufwand des Arbeitgebers decken, der ihm durch die längere Einarbeitungszeit entsteht. So können schwer vermittelbare Stellensuchende ihre Chance auf eine Festanstellung erhöhen.**

Es handelt sich um eine klassische Win-win-Situation: Stellensuchende und Betriebe profitieren. Die Arbeitgeber werden für anfängliche Qualifikationslücken oder Leistungsdefizite des neuen Mitarbeiters durch die Einarbeitungszuschüsse (EAZ) finanziell entschädigt. Die Stellensuchenden haben die Chance, Qualifikationslücken zu schliessen und endlich wieder eine feste Stelle zu bekommen.

Die Unternehmen erhalten eine unkomplizierte Abwicklung und intensive Betreuung durch die RAV. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit einem vereinbarten orts- und branchenüblichen Lohn muss vorliegen, um einen Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse geltend machen zu können.

Die Einarbeitungszuschüsse werden mit Ausnahmen (siehe Kasten rechts) während höchstens sechs Monaten ausgerichtet und direkt dem Arbeitgeber ausbezahlt – dabei kann er bis zu 2,4 Monatslöhne einsparen.

Als erschwert vermittelbar gelten Erwerbslose mit fortgeschrittenem Alter; körperlicher, psychischer oder



**Einarbeitungszuschüsse:** Manche Arbeitnehmer brauchen länger, bis sie eingearbeitet sind.

geistiger Behinderung; mit schlechten beruflichen Voraussetzungen und/oder Langzeitarbeitslose. Ihnen helfen die Einarbeitungszuschüsse, eine feste Stelle zu finden.

Klappt es, sind sie motiviert, sich im neuen Job mit voller Kraft einzusetzen. Sie haben die Gelegenheit, ihre Qualifikationslücken zu schliessen. Die gründliche Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz gibt ihnen Sicherheit und Selbstvertrauen im Job.

René Züttel,

Teamleiter Individuelle

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Mehr Informationen erhalten Sie unter [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

### Neu ab 1. April

Die AVIG-Revision bietet Arbeitgebern neu die Möglichkeit, für über 50-Jährige Einarbeitungszuschüsse von bis zu zwölf Monaten zu beantragen.

- Monate 1 bis 6: 60 Prozent EAZ
- Monate 7 bis 12: 40 Prozent EAZ

Bei unter 50-Jährigen werden wie bisher bis zu sechs Monaten Einarbeitungszuschüsse bezahlt, in den Monaten

- 1 und 2 jeweils 60 Prozent EAZ
- 3 und 4 jeweils 40 Prozent EAZ
- 5 und 6 jeweils 20 Prozent EAZ

# «Ältere bleiben länger im Unternehmen»

## Der AWA-Personalchef über Arbeitnehmende mit Alter 50 plus

Was das AWA an älteren Mitarbeitenden schätzt, erklärt Lukas Voegele, Leiter Personal im AWA.

**publicAWA:** Zwei Bewerber für eine Stelle sind gleichwertig qualifiziert, beide passen gut ins Team. Der eine ist 58 Jahre alt, der andere 30. Hand aufs Herz: Wer erhält die Stelle?

Lukas Voegele: Das ist unter anderem von der Stelle abhängig. Sie muss für eine ältere Person geeignet sein. Wenn das ganze Team eher jung ist, entscheidet sich die Linie oft für eine jüngere Person. Handelt es sich um ein gemischtes Team, dann passt eine ältere Person oft sehr gut. Die Teamkonstellation muss einfach stimmen.

**Welche Vorteile und welche Nachteile haben ältere Bewerberinnen und Bewerber?**

Zu den Pluspunkten gehören Reife, Beständigkeit, Lebens- und Berufserfahrung. Ältere Mitarbeitende haben einen grösseren Rucksack. Sie bleiben in der Regel länger in einem Unternehmen. Bei den Minuspunkten können ein Leistungsabbau oder vermehrte Krankheitsabsenzen genannt werden, was aber auch Jüngeren passieren kann. Deshalb scheue ich mich vor Generalisierungen. Was definitiv stimmt: Ältere sind teurer wegen der höheren Lohnkosten und Pensionskassenbeiträgen. Bei der Rekrutierung ist das für uns aber kein Kriterium.

**Wie hoch ist der Anteil der 50 plus im AWA?**

In den RAV sind 43 Prozent der Mitarbeitenden über 50 Jahre alt. Gerade in der Personalberatung ist Berufs- und



Lukas Voegele, Leiter Personal AWA: «Reife, Beständigkeit und Erfahrung sind Pluspunkte Älterer.»

Lebenserfahrung sehr wichtig. Ältere bringen diese mit, zudem stehen sie mit beiden Beinen auf dem Boden. Im AWA sind insgesamt 36 Prozent über 50. Ich selbst bin ja einer davon. Als es um meine Anstellung als Personalverantwortlicher ging, habe ich den Amtsleiter gefragt, ob das AWA «einen alten Knochen» wie mich (54-jährig) einstellen würde. Und nun sitze ich hier.

**Wo müsste man ansetzen, um die Chancen von älteren Stellensuchenden zu verbessern?**

Grundsätzlich müssen die Unternehmen umdenken. Ältere bleiben länger im Unternehmen, so vermindern sich die Rekrutierungskosten. Die Aufgabe des Unternehmens ist es, dafür zu sorgen, dass auch Ältere fit für die Arbeitswelt bleiben und entsprechend Weiterbildungen besuchen. Verantwortung liegt aber auch bei den Stel-

lensuchenden. Sie müssen sich nicht nur fachlich à jour halten. Auch vom Denken her dürfen sie nicht einrosten. All ihre Pluspunkte müssen sie in der Bewerbung gut verkaufen.

**Wie ist die Haltung des Kantons in Bezug auf ältere Mitarbeitende?**

Ältere erhalten auf jeden Fall eine Chance, wenn sie passen.

**Wie handhabt das AWA Pensionierungen?**

Wir sind flexibel. Vorzeitige Pensionierungen sind mit finanziellen Einschränkungen möglich. Über die Pensionierung hinaus beschäftigen wir keine Leute, da sollten wir lieber Jüngeren eine Chance geben. Ein flexibles Rentenalter nach unten und auch nach oben wäre jedoch in Zukunft zu begrüssen.

Interview: Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

# Folgen der Gesetzesrevision

## Was die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) für Ältere bedeutet

**Über 55-jährige Versicherte, die in den letzten zwei Jahren nicht die volle Beitragszeit von 24 Monaten gearbeitet haben, sondern nur zwischen 18 und 24 Monaten, erhalten durch die AVIG-Revision nur noch 400 statt 520 Taggelder. An Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen können über 50-Jährige auch nach der Aussteuerung teilnehmen.**

Am 28. September 2010 wurde die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom Schweizer Stimmvolk angenommen. Sie beinhaltet unter anderem diverse Sparmassnahmen, um die verschuldete Arbeitslosenversicherung zu entlasten. Das neue Gesetz soll Einsparungen von etwa 600 Millionen Franken im Jahr bringen. Es trat am 1. April 2011 in Kraft. (Für Einnahmen von weiteren 600 Millionen Franken sorgen seit Anfang 2011 die erhöhten Beitragssätze.) Mit Kürzungen bei der Bezugsdauer spart die Arbeitslosenversicherung. Die Anzahl Taggelder ist neu abhängig von der Beitragszeit. Bisher musste man während der letzten zwei Jahre mindestens zwölf Monate gearbeitet haben, um Anspruch auf maximal 400 Taggelder zu haben. Neu sind mindestens 18 Monate erforderlich.

Über 25-Jährige, die in den letzten zwei Jahren 18 bis 24 Monate gearbeitet haben, erhalten 400 Taggelder wie bisher. Wenn sie in den letzten zwei Jahren jedoch weniger als 18 Monate berufstätig waren, sinkt ihr Anspruch von 400 auf 260 Taggelder. Haben sie in dieser Frist keine Arbeit gefunden, werden sie ausgesteuert. Das heisst, sie verlieren ihren Anspruch auf fi-

Beitragszeit (Mt.)	Alter / Unterhaltspflicht	Taggelder
12 – 24	Bis 25 ohne Unterhaltspflicht	200 (statt 400)
12 – < 18	Ab 25 oder mit Unterhaltspflicht	260* (statt 400)
18 – 24	Ab 25 oder mit Unterhaltspflicht	400* (wie bisher)
24	Invalide** ab 25 oder mit Unterhaltspflicht	520* (wie bisher)
24	ab 55 Jahren	520* (wie bisher)
beitragsbefreit		90 (statt 260)
* Diese Versicherten haben Anspruch auf zusätzliche 120 Taggelder, wenn sie innerhalb der letzten vier Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind.		
** bei Bezug einer Invalidenrente, IV-Grad mindestens 40 Prozent		

nanzielle Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Für die weitere Stellenvermittlung können sie jedoch bei den RAV angemeldet bleiben. Nichts verändert sich im neuen Gesetz für die stellensuchenden Personen über 55, die eine Beitragszeit von 24 Monaten aufweisen. Sie haben Anspruch auf 520 Taggelder wie bisher. Haben sie in den letzten zwei Jahren jedoch die volle Beitragszeit von 24 Monaten nicht erfüllt, sondern nur zwischen 18 und 24 Monaten, so sinkt ihr Anspruch auf 400 Taggelder wie bei allen anderen über 25-Jährigen.

Über 50-jährige Versicherte können bis ans Ende ihrer Rahmenfrist an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen. Dies ist auch möglich, wenn sie keinen Anspruch mehr auf finanzielle Leistungen der Ar-

beitslosenkasse haben. Versicherte, die vier Jahre vor ihrer ordentlichen Pensionierung stehen, erhalten weiterhin zusätzliche 120 Taggelder. Damit sollen sie die Zeit bis zum Bezug der AHV-Rente überbrücken können. Viele dieser Versicherten können sich eine frühzeitige Pensionierung wegen der dadurch ausgelösten Kürzung der AHV-Rente nicht leisten.

Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes hat zu einer hohen Zahl von Aussteuerungen geführt. Per Ende März 2011 sind im Aargau 920 versicherte Personen ausgesteuert worden. 147 davon waren 50-jährig oder älter. In den Monaten zuvor wurden jeweils aus allen Altersklassen total rund 170 Stellensuchende ausgesteuert.

Claudia Kunz-Hatunsek,  
Öffentliche Arbeitslosenkasse

# Ältere sind Stützen der Unternehmenskultur

## ABB: Sanfter Ausstieg aus dem Erwerbsleben möglich

**ABB Schweiz setzt auf eine gute Durchmischung von jüngeren und älteren Mitarbeitenden. Von den Älteren bleiben manche auch nach der Pensionierung für den Weltkonzern tätig, wie das Beispiel von Dora Vogler zeigt.**

«Ich bin durch die 40-Prozentanstellung in kein Loch gefallen», sagt Dora Vogler, die schon seit 21 Jahren als Assistentin für die ABB arbeitet. Im letzten November wurde sie pensioniert, ist aber immer noch als Ferienablösung und Teilzeitkraft für die Firma tätig. Ihren Entschluss, nach der Pensionierung in einem kleinen Pensum weiter zu arbeiten, hat sie bisher noch keine Sekunde bereut. «Auch finanziell lohnt sich die Teilzeitarbeit für mich», sagt die quirlige 64-Jährige. Bei der ABB Schweiz ist die Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung eher selten. «In der



**Dora Vogler:** Arbeitet nach der Pensionierung 40-Prozent weiter.

Regel handelt es sich um Mitarbeitende, die über ein grosses Know-how in einem bestimmten Fachgebiet verfügen», erklärt Volker Stephan, Personalchef von ABB Schweiz.

Einen Wermutstropfen hat die Teilzeitarbeit auch für Dora Vogler: «Ich kann in den zwei Tagen keine grösseren Projekte angehen, sondern nur noch kurzfristige Arbeiten erledigen.» Doch für sie als sehr aktive Person sei der Übergang zur Pension auf diese Weise ideal. «So muss ich auch geistig nicht von 100 auf 0 runterfahren», sagt die 64-Jährige. Der Kontakt zu den langjährigen Arbeitskolleginnen bleibt auf diese Weise bestehen. Das ist ihr wichtig. Trotzdem wird Dora Vogler im Herbst nach einem Jahr Teilzeitarbeit «richtig» in Pension gehen, um den neuen Lebensabschnitt Vollzeit zu geniessen.

Allgemein setzt die Personalpolitik von ABB Schweiz auf eine gute Durchmischung von jüngeren und älteren Mitarbeitenden. Alle sollen ihre Fähigkeiten optimal einbringen können. «Dies ergibt die beste Teamleistung», ist Volker Stephan überzeugt. «Bei uns gilt Chancengleichheit, auch bei der Rekrutierung. Eine Person über 50 hat also die gleichen Chancen bei uns angestellt zu werden, wie jüngere Kandidatinnen und Kandidaten.» Im Zentrum stünden für ABB Schweiz die Wertschätzung und anhaltende Arbeitsmarktfähigkeit aller Mitarbeitenden. «Auch deshalb arbeiten viele Angestellte seit über 20 Jahren in unserem Unternehmen», sagt Volker Stephan. Die älteren Mitarbeitenden mit langjähriger Erfahrung in der



**Volker Stephan:** Personalchef ABB Schweiz

ABB seien auch wichtige Stützen der Unternehmenskultur. Das Unternehmen fördert Weiterbildung auf allen Altersstufen. Auf die Pensionierung werden die Mitarbeitenden in einem viertägigen Seminar vorbereitet.

Den demografischen Wandel beurteilt der Personalchef der ABB Schweiz wie folgt: «Je weniger junge Arbeitskräfte künftig nachkommen, desto wichtiger werden das Potenzial älterer Mitarbeitenden, ihr langjähriges Know-how, ihre Identifikation mit dem Unternehmen und ihre Beziehungen zu Kunden und Lieferanten. Unternehmen und Politik müssen sich diesem volkswirtschaftlichen Phänomen stellen.»

Maria-Monika Ender,  
Öffentlichkeitsarbeit AWA

# Jugendarbeitslosigkeit vorbeugen

## Unterstützungsmassnahmen werden besser koordiniert

**Der Übergang von der Volksschule in eine Lehre oder weiterführende Schule ist essentiell. Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Übertritt erhalten viel Unterstützung. Nun soll das Angebot der Massnahmen transparenter und besser koordiniert werden.**

Ein Abschluss auf der Sekundarstufe II (Lehrabschluss, Matura) erhöht die Chancen eines erfolgreichen Eintritts in den Arbeitsmarkt. Bund und Kantone wollen aus diesem Grund die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II von heute knapp 90 auf 95 Prozent im Jahr 2015 erhöhen. Im Kanton Aargau liegt diese Quote heute bei etwas über 90 Prozent.

Der Aargau hat in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen sowohl auf der Volksschulstufe wie auf der Sekundarstufe II erfolgreich eingeführt, damit möglichst wenige Jugendliche ohne qualifizierenden Abschluss dastehen. Die Quote der direkten Übertritte von der Volksschule in eine weiterführende Ausbildung ist von 74 im Jahr 2007 auf 81 Prozent im



Beispiel ModulPlus: Wer nach der Schule keine Anschlusslösung hat, bekommt hier Unterstützung.

Jahr 2010 angestiegen. Dennoch finden etwa 1200 Jugendliche pro Jahr keine direkte Anschlusslösung. Sie benötigen Unterstützung.

Das heutige System der über die Zeit gewachsenen Massnahmen weist Verbesserungspotenzial auf. Information, Zutritts- und Zuweisungsprozesse zu den Unterstützungsangeboten im Aargau sind heute unterschiedlich ausgestaltet und nur für ausgewiesene Fachleute transparent.

In Anbetracht der vom Kanton und vom Bund eingesetzten Mittel von über 20 Mio. Franken pro Jahr sind eine verbesserte Koordination und gegebenenfalls eine gewisse Konsolidierung unabdingbar. Deshalb soll das System der Unterstützungsmassnahmen optimiert werden.

Ende 2010 hat der Regierungsrat die Abteilung Berufsbildung und Mittelschule des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS) beauftragt, die Umsetzung eines Projekts zur Gesamtsteuerung der Unterstützungsmassnahmen an der Nahtstelle I vorzubereiten und dem Regierungsrat zum Beschluss vorzulegen. Ein interdepartementales Projekt arbeitet nun einen Vorschlag aus. Bestehende Erfahrungen und Kompetenzen werden so weit wie möglich berücksichtigt. Die in diesem Bereich tätigen privaten und öffentlichen Institutionen sollen von Anfang an im Projekt mitarbeiten.

Ignaz Rieser, Projektleiter BKS

### Ziele des Projekts

- Die Zutrittsprozesse sollen einfacher werden: Der Suchaufwand für Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Lehrpersonen soll minimiert werden.
- Die Zuweisungspraxis soll optimiert werden: Weg vom oft Zufälligen und hin zum Systematischen. Angestrebt werden möglichst zielführende Zwischenlösungen.
- Unnötige Doppelspurigkeiten sollen vermieden werden.
- Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Unterstützungsmassnahmen an der Nahtstelle I sollen klar geregelt werden.
- Eine wirksame Koordination unter allen beteiligten Institutionen soll sichergestellt werden.
- Die Wirkung der eingesetzten staatlichen Mittel soll optimiert werden.

## «Ich schätze die Arbeit mit den Lernenden»

### Ein Tag im Leben von Heidi Hunziker, 62, Personalassistentin im AWA

«Am Morgen brauche ich etwas Anlaufzeit, deshalb stehe ich schon um halb sechs auf. Ich frühstücke ausgiebig und lese die Aargauer Zeitung. Um viertel nach Sieben fahre ich von Oberrohrdorf nach Aarau. Das dauert meistens etwa eine halbe Stunde. Als Personalassistentin im AWA habe ich einen abwechslungsreichen Job. Ich kümmere mich um die Zeiterfassung der 398 Mitarbeitenden und um die Ausbildung unserer sechs Lernenden. Am Morgen bearbeite ich jeweils meine Pendenzen. Oft werde ich dabei von Telefonanfragen unterbrochen. Die Mitarbeitenden haben Fragen zur Zeiterfassung oder wollen wissen, wie eine Unfallmeldung gemacht wird. Eine Schwangere will ihre Rechte kennen. Ein kranker Mitarbeiter, wann er ein Arztzeugnis bringen muss. Bei meiner Arbeit kommt mir mein Namensgedächtnis zu Gute. Ich kenne alle unsere Mitarbeitenden mit Namen. Ich weiss auch genau, wer in welcher Abteilung arbeitet.

Grosse Freude macht mir die Arbeit mit den Lernenden. Interessant ist auch das Vorbereiten ihrer Aufgaben. Das mache ich zusammen mit dem jeweiligen Praxisausbildner. Eine Lernende hat zum Beispiel einen Ablauf für einen Online-Materialshop entwickelt. Nun können wir unser Büromaterial direkt übers Intranet bestellen. Das Begleiten der Lernenden macht einen grossen Teil meiner Arbeit aus. Wenn sie gute Noten haben, ist das schön, und wir wissen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Die Arbeit im Personalwesen hängt von der Saison ab: Am Anfang des Jahres stellen wir das Personalbudget auf, Ende Jahr



Heidi Hunziker, Personalassistentin im AWA: Sie kennt alle Mitarbeitenden mit Namen.

folgt dann der Jahresabschluss mit den Lohnbriefen. Zu meiner Arbeit gehört auch das Kontrollieren der Lohnauszahlungen. Am Mittag esse ich entweder bei uns in der Cafeteria, oder ich gehe mit Arbeitskollegen ins Restaurant, was ich sehr schätze. Hier im AWA bin ich ein Urgestein. Vor 14 Jahren habe ich im RAV Wettingen – das es heute nicht mehr gibt – als administrative Mitarbeiterin begonnen. Seit zehn Jahren bin ich nun schon in der Personalabteilung hier in Aarau. Ich schätze den Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gerne gebe ich ihnen Auskunft und bin auch bei vertraulichen Anliegen für sie da.

Um halb sechs fahre ich nach Hause. Am Abend lese ich oft, etwa Romane von Martin Suter. Sie lassen mich jeweils nicht mehr los. In meiner Freizeit habe ich das Nordic Walken

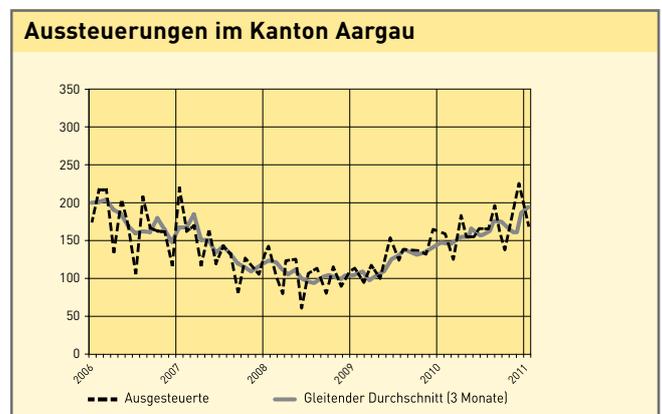
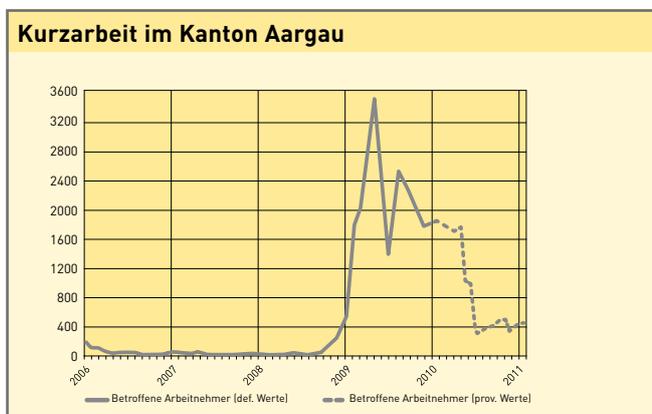
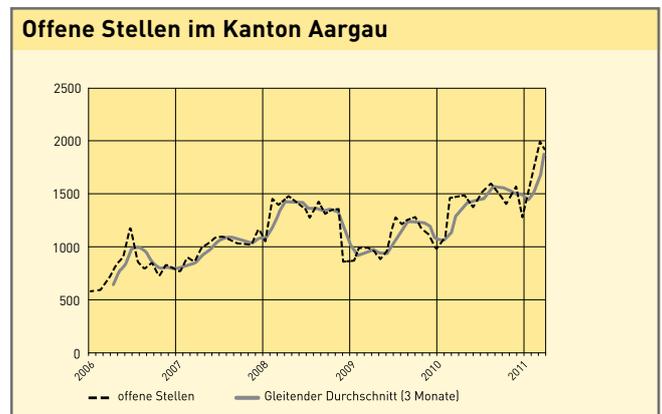
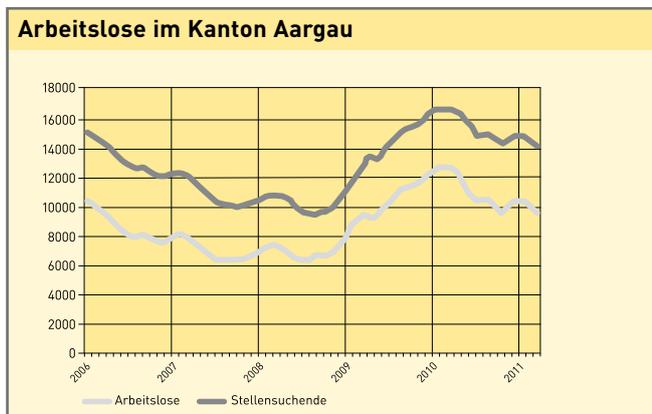
entdeckt. Mindestens zweimal in der Woche bin ich draussen unterwegs. Mit meinen Nachbarn und Kollegen unternehme ich viel, vor allem Kulturelles, so besuchen wir etwa Musicals wie Evita oder Mamma Mia. Die Familie ist mir auch sehr wichtig. Im Februar bin ich Grosi von Emilie geworden – das ist eine Riesenfreude!

Das Alter spielt schon eine Rolle. Ich merke, dass ich es in meiner Freizeit eher gemütlich nehme. So um halb elf, elf gehe ich ins Bett. In zwei Jahren folgt mit der Pensionierung ein neuer Lebensabschnitt für mich. Mein grösster Wunsch ist es, gesund zu bleiben und zu reisen. Ich möchte unbedingt die Philippinen, auf denen ich lange mit meiner Familie gelebt habe, besuchen. Auch in der Freiwilligenarbeit will ich mich engagieren.»

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

# Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2011 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Januar 2011 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa) sowie [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) zu entnehmen. Auf der Website des SECO sind auch Definitionen und Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen zu finden.



Die Werte ab 2010 bei der Kurzarbeit und ab 2011 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben werden mit einer Verzögerung von zwei Monaten geliefert und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Ende Januar 2011 nachgetragen.

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

## Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

	Männer	Frauen	Total
April 2011	934	817	1751
März 2011	1027	887	1914
Februar 2011	1075	910	1985
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

	Februar 2011			Jan. 11 Total	Veränderungen		Feb. 10 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7767	6837	14604	14776	-172	-1,2	16582	-1978	-11,9
Stellensuchendenquote in %	4,5	5,2	4,8	4,8	0,0		5,4	-0,6	
Gemeldete offene Stellen			1983	1565	418	26,7	1268	715	56,4
davon Vollzeitstellen			1810	1433	377	26,3	1114	696	62,5
Vermittelte Stellensuchende	102	89	191	234	-43	-18,4	253	-62	-24,5
Arbeitslose (AL)	5576	4612	10188	10392	-204	-2,0	12422	-2234	-18,0
Schweizer	2869	2688	5557	5706	-149	-2,6	6888	-1331	-19,3
Ausländer	2707	1924	4631	4686	-55	-1,2	5534	-903	-16,3
Arbeitslosenquote in %	3,2	3,5	3,3	3,4	-0,1		4,1	-0,8	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	210	215	212	210	3	1,2	196	16	8,1
Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Neuanmeldungen von AL	960	805	1765	2292	-527	-23,0	1862	-97	-5,2
Abmeldungen von AL	1151	827	1978	2225	-247	-11,1	1857	121	6,5
Aussteuerungen (öff. ALK)	57	49	106	116	-10	-8,6	91	15	16,5
Arbeitslose unter 20 Jahren	218	165	383	395	-12	-3,0	536	-153	-28,5
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1469	1309	2778	2885	-107	-3,7	3752	-974	-26,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	689	659	1348	1410	-62	-4,4	1904	-556	-29,2
25- bis 29-jährige Arbeitslose	780	650	1430	1475	-45	-3,1	1848	-418	-22,6
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1200	1108	2308	2378	-70	-2,9	2716	-408	-15,0
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1216	1062	2278	2265	13	0,6	2696	-418	-15,5
50- bis 59-jährige Arbeitslose	991	751	1742	1754	-12	-0,7	2040	-298	-14,6
60-jährige und ältere Arbeitslose	482	217	699	715	-16	-2,2	682	17	2,5
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			915	889	26	2,9	821	94	11,4
Nachtarbeit (betroff. AN)	10514	23	10537	10604	-67	-0,6	13559	-3022	-22,3
Sonntagsarbeit	5198	49	5247	5497	-250	-4,5	4959	288	5,8
Ununterbrochener Betrieb	865	134	999	1001	-2	-0,2	1097	-98	-8,9

	März 2011			Feb. 11 Total	Veränderungen		Mrz. 10 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7430	6698	14128	14604	-476	-3,3	16523	-2395	-14,5
Stellensuchendenquote in %	4,3	5,0	4,6	4,8	-0,2		5,	-0,8	
Gemeldete offene Stellen			1906	1983	-77	-3,9	1448	458	31,6
davon Vollzeitstellen			1744	1810	-66	-3,6	1256	488	38,9
Vermittelte Stellensuchende	126	117	243	191	52	27,2	230	13	5,7
Arbeitslose (AL)	5190	4471	9661	10188	-527	-5,2	12212	-2551	-20,9
Schweizer	2676	2575	5251	5557	-306	-5,5	6763	-1512	-22,4
Ausländer	2514	1896	4410	4631	-221	-4,8	5449	-1039	-19,1
Arbeitslosenquote in %	3,0	3,4	3,2	3,3	-0,1		4,0	-0,8	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	213	216	214	212	2	0,9	202	12	6,1
Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Neuanmeldungen von AL	1106	896	2002	1765	237	13,4	2061	-59	-2,9
Abmeldungen von AL	1485	1047	2532	1978	554	28,0	2247	285	12,7
Aussteuerungen (öff. ALK)	108	107	215	106	109	102,8	128	87	68,0
Arbeitslose unter 20 Jahren	188	145	333	383	-50	-13,1	507	-174	-34,3
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1302	1252	2554	2778	-224	-8,1	3599	-1045	-29,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	601	619	1220	1348	-128	-9,5	1810	-590	-32,6
25- bis 29-jährige Arbeitslose	701	633	1334	1430	-96	-6,7	1789	-455	-25,4
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1116	1087	2203	2308	-105	-4,5	2681	-478	-17,8
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1148	1007	2155	2278	-123	-5,4	2681	-526	-19,6
50- bis 59-jährige Arbeitslose	959	762	1721	1742	-21	-1,2	2046	-325	-15,9
60-jährige und ältere Arbeitslose	477	218	695	699	-4	-0,6	698	-3	-0,4
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			915	915	0	0,0	860	55	6,4
Nachtarbeit (betroff. AN)	10387	23	10410	10537	-127	-1,2	13780	-3370	-24,5
Sonntagsarbeit	5525	132	5657	5247	410	7,8	5291	366	6,9
Ununterbrochener Betrieb	873	134	1007	999	8	0,8	1097	-90	-8,2

## Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

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

	April 2011			Mrz. 11 Total	Veränderungen		Apr. 10 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	6821	6224	13045	14128	-1083	-7,7	16104	-3059	-19,0
Stellensuchendenquote in %	3,9	4,7	4,3	4,6	-0,3		5,3	-1,0	
Gemeldete offene Stellen			2020	1906	114	6,0	1463	557	38,1
davon Vollzeitstellen			1849	1744	105	6,0	1245	604	48,5
Vermittelte Stellensuchende	126	117	243	243	0	0,0	303	-60	-19,8
Arbeitslose (AL)	4694	4149	8843	9661	-818	-8,5	11654	-2811	-24,1
Schweizer	2442	2357	4799	5251	-452	-8,6	6486	-1687	-26,0
Ausländer	2252	1792	4044	4410	-366	-8,3	5168	-1124	-21,7
Arbeitslosenquote in %	2,7	3,1	2,9	3,2	-0,3		3,8	-0,9	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	213	215	214	214	0	0,0	209	5	2,2
Nichtarbeitsl. Stellensuchende Zwischenverdienst Beschäftigungsprogramm Umschulung / Weiterbildung Übrige	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Neuanmeldungen von AL	905	711	1616	2002	-386	-19,3	1749	-133	-7,6
Abmeldungen von AL	1405	1042	2447	2532	-85	-3,4	2295	152	6,6
Aussteuerungen (öff. ALK)	108	107	215	215	0	0,0	113	102	90,3
Arbeitslose unter 20 Jahren	158	125	283	333	-50	-15,0	459	-176	-38,3
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1147	1147	2294	2554	-260	-10,2	3372	-1078	-32,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	531	563	1094	1220	-126	-10,3	1665	-571	-34,3
25- bis 29-jährige Arbeitslose	616	584	1200	1334	-134	-10,0	1707	-507	-29,7
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1002	1014	2016	2203	-187	-8,5	2618	-602	-23,0
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1021	950	1971	2155	-184	-8,5	2569	-598	-23,3
50- bis 59-jährige Arbeitslose	888	709	1597	1721	-124	-7,2	1939	-342	-17,6
60-jährige und ältere Arbeitslose	478	204	682	695	-13	-1,9	697	-15	-2,2
Arbeitszeit-Ausnahmebew. Nachtarbeit (betroff. AN) Sonntagsarbeit Ununterbrochener Betrieb	Zuverlässige Werte zu den Arbeitszeit-Ausnahmebewilligungen liegen mit einer Verzögerung von einem Monat vor. Deshalb können die April-Werte noch nicht wiedergegeben werden.								

## Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

# Abkürzungen und Erläuterungen

AG	Kanton Aargau; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
AL	Arbeitslose
ALK	Arbeitslosenkasse
ALQ	Arbeitslosenquote: AL-Bestand im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung gemäss eidg. Volkszählung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMI	Arbeitsmarktliche Integration
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](http://www.ag.ch/awa)