

# Arbeitswelt Aargau



- 07 Arbeitgeberberatende: Vermitteln Firmen kostenlos Mitarbeitende
- 04 Zukunftsforscher Hannes Rohner: Lebensqualität als Wachstumsmotor
- 11 AVIG-Revision: Bilanz nach einem Jahr

## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
24. Jahrgang

### Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
des Kantons Aargau  
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau  
[www.ag.ch/awa](http://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 ([maria-monika.ender@ag.ch](mailto:maria-monika.ender@ag.ch))  
Tel. 062 835 17 05

### Redaktionskommission

Maria Giustra (Amtsstelle ALV),  
René Isenschmid (RAV Rheinfelden),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),  
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Urs Schmid (mobiles RAV),  
Roman Wanner (Amtsstelle ALV),  
René Züttel (Bereich LAM)

### Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Tel. 062 835 16 80, [awa@ag.ch](mailto:awa@ag.ch)

Auflage: 2'300 Exemplare  
Erscheint vierteljährlich.  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

### Titelbild

Das Titelbild zeigt die Arbeitgeberberaterinnen und -berater der RAV im Aargau. Sie unterstützen Unternehmen kostenlos bei der Personalsuche. Von links oben nach rechts: Susanna Bandari (RAV Wohlten), Theres Kaufmann (RAV Baden), Elisabeth Bolliger (RAV Suhr), Gregorio Mazzotta (RAV Baden), Werner Fröhlich (RAV Zofingen), Hélène Walzik (RAV Baden), Maja Haller (RAV Suhr), Marianne Frei (RAV Suhr), Regina Ben Jemia (RAV Wohlten), Kurt Goette (RAV Suhr), Erich Blattner (RAV Suhr), Dejan Sekulic (RAV Baden), Daniela Gabriel (RAV Brugg), Udo Stradinger (RAV Brugg), Astrid Schönle (RAV Zofingen). Es fehlt: Eveline Aebi (RAV Rheinfelden)

### Bildnachweise

Seite 4: [cydonna/photocase.com](http://cydonna/photocase.com); Seite 13: René Isenschmid

## Editorial



Ich freue mich sehr über die erste Ausgabe der «Arbeitswelt Aargau», die zuvor publicAWA hiess und noch früher den Namen AWA-Bulletin trug. Sie sehen; nach dem Englischen und Französischen haben wir uns nun auf einen deutschen Titel besonnen. Er passt unserer Meinung nach gut zu unserem Heft. Mehrere Jahre kamen wir mit Gelb und Schwarz aus, jetzt endlich sind wir farbig geworden. Das Layout wurde dem kantonalen Erscheinungsbild angepasst. Im neuen Design wollen wir Ihnen viermal im Jahr spannende Themen aus der Aargauer Arbeitswelt und vom Amt für Wirtschaft und Arbeit präsentieren.

15 Gesichter lächeln Sie auf unserem Titelbild an: Das sind unsere Arbeitgeberberaterinnen und -berater im Aargau. Sie unterstützen Unternehmen bei der Mitarbeitersuche. Ihr Ziel: Die beim RAV gemeldeten Stellensuchenden möglichst gut und schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Lesen Sie auf Seite 7, wie Arbeitgeberberaterin Susanna Bandari die Richnerstutz AG in Villmergen besucht. Auf Seite 9 erfahren Sie, weshalb die Arbeitgeberberatung professionalisiert wurde. In einem ausführlichen Interview gibt Zukunftsforscher Hannes Rohner Auskunft über Arbeit und Wertewandel.

Ich hoffe, dass Ihnen die neue Arbeitswelt Aargau genau so gut gefällt wie mir.

Viel Spass beim Lesen!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann'.

Thomas Buchmann, Leiter AWA



Hannes Rohner über Wertewandel und Wirtschaftswachstum

## «Lebensqualität ist der Wachstumsmotor»

Nicht nur Wachstum und Leistungsdenken spielen in Zukunft eine Rolle, sagt Hannes Rohner. Der Zukunftsforscher rät Führungskräften, stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu achten als auf Managementtheorien.

### Arbeitswelt Aargau: Hannes Rohner, wie sehen Sie die Zukunft der Arbeit?

Hannes Rohner: Es findet ein Wertewandel statt, weg vom alleinigen Leistungsdenken zu mehr Lebensqualität. Bisher war die Wirtschaft ziemlich einseitig auf Leistung und Rationalisierung fokussiert. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Unternehmen, die Lebensqualität der Menschen und die Vision vom Glück spielen aber eine immer grössere Rolle. Dieser Wandel zeigt nicht nur neue Werte auf. Da werden auch neue Märkte geschaffen.

### Was sind das für Märkte?

Wenn man Lebensqualität als neue Vision sieht, sehe ich goldene Zeiten vor uns. Die demographische Entwicklung führt zu ganz neuen Bedürfnissen, zum Beispiel im Gesundheitswesen. Heute kann man die Leute nicht mehr in ein Altersheim stecken und ihnen ein paar Pillen geben. Sie haben Ansprüche und wollen weiter am Leben teilnehmen, das ist bereits ein riesiger Markt. Wenn man auch noch die technologischen Entwicklungen dazu nimmt, können wir in der Schweiz theoretisch wieder Wachstumszahlen von 10 bis 15 Prozent erreichen. Dazu fehlen uns jedoch die Ressourcen, die absehbare Erhöhung des Rentenalters kommt uns diesbezüglich entgegen.

### Was löst die Entwicklung weg von Rationalisierung hin zu mehr Gewichtung der Lebensqualität aus?

Vermutlich muss zuerst ein Infarkt erfolgen. Das hört sich vielleicht etwas apokalyptisch an, aber die Gegenwart weist in diese Richtung. In allen Lebensbereichen wird beschleunigt, die Zeit ist zum Luxusgut geworden. Ein Faktor ist das exponentielle Wachstum des Wissens in den nächsten Jahren. Das weltweit verfügbare Wissen verdoppelt sich alle fünf bis sieben Jahre. Einigen Branchen wird es ziemlich schlecht gehen, andere werden profitieren. Der stärkste wachsende Wirtschaftszweig in der Schweiz



Hannes Rohner, Zukunftsforscher: «Ein Unternehmen wird erst produktiv, wenn aus Arbeit Engagement wird.»

ist zum Beispiel die Uhrenindustrie. Ein radikaler Wandel hat stattgefunden: Nicht mehr die Frage, wie viele Swatch-Uhren hergestellt werden, sondern die Wertarbeit steht wieder im Vordergrund. In einer Uhrenmanufaktur im Jura, wo edle mechanische Uhren fabriziert werden, kannst du einen Uhrenmacher nicht beliebig unter Druck setzen. Die präzise Handwerkskunst von Facharbeiterinnen ist wieder gefragt – für mich richtungweisend. Deshalb ist «Manufaktur» ein Lieblingsbegriff von mir.

### Gibt es in Zukunft noch genug Arbeit für die Menschen?

Was die Menge betrifft, habe ich keine Angst. Die grosse Chance liegt im Wertewandel.

### Sie postulieren mehr Lebensqualität und Wohlbefinden. Geht das nicht auf Kosten des Wohlstandes?

Nein, eben nicht. Eine Orientierung allein am materiellen Wohlstandsdenken- und streben kann es doch nicht sein. Die Lebensqualität wird zusätzlich zum

Wohlstand dazukommen, nicht anstelle. Das ist ganz wichtig. Ich propagiere kein Nullwachstum.

#### Wo sehen Sie dann das Wachstumspotenzial?

Die Baubranche ist ein schönes Beispiel dafür. Schon vor 15 Jahren habe ich Baufachleuten ans Herz gelegt, sich ökologisch zu orientieren. «Das werden eure Zukunftsmärkte sein», habe ich ihnen versichert.

#### Und wie war die Reaktion der Baufachleute?

Viele haben mich damals noch belächelt für «mein grünes Gerede». Ich sah voraus, dass im Tiefbau Renaturierungen von Flüssen notwendig sind, Lärmschutzmassnahmen entlang von Nationalstrassen und Bahnstrecken. Und im Hochbau Isolationen und Nullenergiehäuser. Genau das sind heute die Wachstumsmärkte. Das gehört eben auch zum Paradigmenwechsel: In neuen Entwicklungen neue Geschäftsfelder erkennen.

## «Führungskräfte sollen ihre Managementtheorien mal vergessen.»

#### Was muss das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) in Zukunft im Auge behalten?

Organisationen und öffentliche Verwaltungen sollten eine emotionale und menschliche Ausrichtung aufweisen, zusätzlich zum Wachstumsdenken. Dies sind entscheidende Erfolgsfaktoren der Zukunft.

#### Was heisst das konkret?

Die Bedeutung von Management wird schrumpfen zugunsten von Menschenführung. Die Führungskräfte sollen ihre Theorien vergessen und die Leute führen, indem sie auf die menschlichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Ist dieser Mitarbeiter motiviert? Erkennt er den Sinn? Ist er glücklich? Das werden wichtige Fragen. Der klassische Manager bringt dann Einwände wie: «Was soll das bringen, wir wollen doch die Produktivität verbessern?» Dann muss ich schmunzeln und erwidern, dass ein Unternehmen erst dann produktiv wird, wenn aus Arbeit Engagement wird. Firmen wie Google oder Microsoft haben dies erkannt und erfolgreich umgesetzt.

#### Haben Sie noch weitere Ratschläge fürs AWA?

Dass das AWA alles fördern müsste, was Selbstverantwortung und Engagement erzeugt. Ich selbst bin auch Kleinunternehmer in Murten. Der Staat verlangt von uns immer mehr administrative Arbeiten. Da gibt es viele Entlastungsmöglichkeiten: Die aktive Förderung von Start-up's, das sind die Wirtschaftsmotoren von morgen. Der Kanton soll hier Wege ebnen und nicht Hürden aufbauen. Und: Das Amt für Wirtschaft und Arbeit der Zukunft orientiert sich konsequent an der Lebensqualität der Menschen, an der Sinnhaftigkeit der Arbeit und an nachhaltigen Massnahmen und Investitionen. Zusammengefasst: Nicht die Leistung optimieren durch Rationalisierung, sondern das Engagement durch Emotionalisierung. Engagement statt Stress!

#### Wie entstehen Ihre Zukunftsprognosen eigentlich?

Ich erstelle Prognosen aufgrund von Wertebefragungen bei jungen Menschen und der Analyse laufender Entwicklungen. Diese bilde ich in Vektormodellen ab, die es erlauben, in interdisziplinären Teams mit den Auftraggebern die vielen wirkenden Kräfte zu quantifizieren. So entstehen nachvollziehbare Prognosen und Szenarien. Trotzdem wird die Zukunft nie zur «exakten» Wissenschaft. Zu komplex ist das Zusammenspiel der Entwicklungen und zu viele emotionale Faktoren spielen mit. Deshalb lautet mein Prognosemotto: «Lieber ungefähr richtig, als haargenau falsch.» Oft ist es nur schon wertvoll, die künftigen Stossrichtungen zuverlässig beschreiben zu können.

Interview: Urs Schmid, Projektleiter mobiles RAV

## Zur Person

Das Handwerk des Zukunftsforschers hat Hannes Rohner bei Professor Francesco Kneschauk – wohl dem ersten wissenschaftlichen Prognostiker – an der Universität St. Gallen erlernt. Zuvor hat er Elektroingenieurwesen, Physik und Psychologie studiert. Hannes Rohner ist Privatdozent an der FH Bern und ETH Zürich. Zudem führt er die Firma b4u Innovationsmanagement für angewandte Zukunfts- und Innovationsforschung in Murten ([www.b4u.ch](http://www.b4u.ch)).

Auf Firmenbesuch mit Arbeitgeberberaterin Susanna Bandari

## Im Schuss für das RAV

Susanna Bandari besucht Firmen in der Region Wohlten. Als Arbeitgeberberaterin fürs Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) vermittelt sie ihnen neue Mitarbeitende.



André Stutz, Susanna Bandari und André Richner tauschen sich über Kandidaten des RAV aus.

In Villmergen geht Susanna Bandari mit zügigen Schritten in das Gebäude der Richnerstutz AG. Sie gehe nicht nur schnell, sondern fahre auch etwas schnell Auto, sagt sie schmunzelnd. «Letzteres kommt noch von Afrika, wo ziemlich schnell gefahren wird», erklärt sie. Dort hat sie zehn Jahre lang gelebt und unter anderem Safaris organisiert. Bei der Richnerstutz AG ist Susanna Bandari als Arbeitgeberberaterin des RAV Wohlten zu Besuch.

Sie informiert Firmen über die Dienstleistungen des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Dass beim RAV kostenlos Stellen ausgeschrieben werden können und dass es auch die Selektion für neue Mitarbeitende übernehmen kann, wissen viele Arbeitgeber nicht. Susanna Bandari klärt sie darüber auf. Die Arbeitgeberberaterin begrüsst die Frauen am Empfang bei Richnerstutz mit einem strahlenden Lächeln und wird genau so empfangen.

Gleich darauf kommen André Richner und André Stutz, die Geschäftsführer des Unternehmens. Die Richnerstutz in Villmergen produziert Werbung und ist spezialisiert auf digitalen Grossformatdruck für Messen, Läden und Veranstaltungen. Der Auftritt des Filmfestival Zurich oder die riesigen Früchteplakate in der Migros sind Beispiele ihrer Arbeit.

Susanna Bandari hat die Firma schon einmal besucht und konnte den Geschäftsleitern einen 61-jährigen CAD-Zeichner vermitteln. «Wir sind sehr zufrieden mit dem Mann», sagt Richner. Er könne überall anpacken, sei bodenständig, passe mit seiner Erfahrung gut ins junge Team und lerne schnell. Nun ist Susanna Bandari hier, um zu hören, ob sich das Unternehmen für einen weiteren Stellensuchenden des RAV Wohlten näher interessieren könnte. Im Hintergrund thronen auf einer riesigen Plakatstellwand die Türme des Monument Valley. Am

Sitzungstisch fragt Susanna Bandari, ob der von ihr vorgeschlagene Werbetechniker eine Chance auf die ausgeschriebene Stelle habe. Er sei allerdings von Kopf bis Fuss tätowiert. Keine Chance, da sind sich die Chefs einig. «Da er Firmenbesuche machen muss, geht das leider nicht. Da bekommen die Leute ja Angst», sagt André Stutz, mit leichtem Bedauern in der Stimme.

Susanna Bandari ist eine von zwei Arbeitgeberberaterinnen im RAV Wohlen. Seit einem Jahr sind spezialisierte Beraterinnen für das RAV unterwegs. Ueli Häcki, Leiter des RAV Wohlen, erklärt: «Früher haben alle Personalberatenden Arbeitgeber besucht. Nun haben wir zwei spezialisierte, sehr motivierte Fachkräfte.» Denn nicht alle Mitarbeitenden seien gleichermassen für den Aussendienst geeignet. Neu ist auch ein Innendienst, der sich um die Dossierauswahl, das Matching und die Vermittlung kümmert. «Seit wir mit dem neuen Modell arbeiten, konnten wir mehr Stellensuchenden freie Stellen zuweisen. Wir registrieren auch eine Zunahme an

Vermittlungen», zieht Ueli Häcki Bilanz. Die Arbeitgeber erhielten jetzt professionellere Unterstützung und Beratung. Weil das Modell vom RAV Wohlen so erfolgreich abgeschnitten hat, arbeiten nun alle sechs RAV im Aargau auf diese Weise.

Bei der Richnerstutz AG informiert Susanna Bandari André Stutz und André Richner über die Möglichkeit, auch temporär Stellensuchende einzustellen. Die Geschäftsführer sind erstaunt, dass der administrative Aufwand pro Monat nicht mehr als zehn Minuten beträgt. Sie kommen mit der Arbeitgeberberaterin überein, sich bald wieder auszutauschen. Susanna Bandari verabschiedet sich nach getaner Arbeit so wie sie gekommen ist. Mit strahlendem Lächeln.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Web-Tipp  
[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)

Eine Druckmaschine der Richnerstutz AG  
 in Aktion.



## Das Angebot der RAV für Unternehmen

- Kompetente und kostenlose Personalvermittlung von leistungsfähigen Mitarbeitenden.
- Publikation Ihrer Stelleninserate in der grössten Jobdatenbank der Schweiz.
- Einarbeitungszuschüsse für Mitarbeitende, die eine längere Einarbeitungszeit brauchen.
- Ausbildungszuschüsse für über 30-Jährige, die in Ihrem Betrieb eine Lehre nachholen können.
- Übernahme eines grossen Teils der Lohnkosten, wenn Sie stellensuchenden Lehrabgängerinnen und -abgängern ein Praktikum anbieten.
- Eignungsabklärung am Arbeitsplatz.

Aargauer RAV setzen auf neues Konzept im Kontakt mit Arbeitgebenden

## Mehr auf Bedürfnisse der Firmen eingehen

Die Aargauer RAV professionalisieren mit spezialisierten Beratenden ihre Dienstleistungen für Unternehmen. Mit klar formulierten Zielen soll die Zufriedenheit der Arbeitgebenden gemessen werden.



Guido Pfister, Leiter der Sektion Arbeitsmarktliche Integration und Verantwortlicher für die Aargauer RAV, ist überzeugt vom neuen Arbeitgeberkonzept.

Die RAV-Dienstleistungen für Aargauer Unternehmen sollen noch kundenfreundlicher werden. Dies ist das Ziel eines neuen Konzepts, welches 2012 in allen sechs RAV des Kantons eingeführt wurde. Seit Anfang Jahr werden die Unternehmen neu von wenigen, aber spezialisierten Arbeitgeberberatern betreut. Bis vor kurzem war dies neben der Betreuung von Stellensuchenden noch die Aufgabe jedes einzelnen Personalberaters.

«Wir haben in einem einjährigen Pilotversuch in den beiden RAV Suhr und Wohlen rasch festgestellt, dass wir den Firmen einen besseren Service bieten können, wenn wir uns organisatorisch auf einzelne dienstleistungsorientierte Kundenberater konzentrieren», erklärt Guido Pfister, Leiter der Sektion Arbeitsmarktliche Integration und Verantwortlicher für alle Aargauer RAV, und fügt an: «Dadurch können wir den Unternehmen mehr branchenspezifische

Kompetenz und Know-how punkto Arbeitsmarkt anbieten.» Jedes RAV verfügt neu je nach Grösse über zwei bis vier Arbeitgeberberater.

«Wir bieten Unternehmen mehr branchenspezifische Kompetenz und Know-how punkto Arbeitsmarkt an.»

Daneben ergänzt eine zusätzliche Person im Innendienst das veränderte Modell. Guido Pfister: «Diese Optimierung erlaubt es uns, professioneller zu arbeiten und besser auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden einzugehen.» Dadurch soll die Kundenbindung intensiviert werden, was längerfristig zu einem Imagegewinn führt.

## Die Ziele der Aargauer RAV

Die Zielvorgaben des neuen Konzepts in der Arbeitgeberberatung:

- **Auf mindestens 80 Prozent der Stellenmeldungen von Unternehmen erfolgen Zuweisungen.**  
Bei einer Umfrage des AWA Aargau im Jahr 2011 mit 167 Unternehmen und einer Rücklaufquote von knapp 60 Prozent waren es bereits 77,2 Prozent der Arbeitgebenden, die bestätigten, dass ihnen von den RAV Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen oder zugewiesen worden seien.
- **Bei mindestens 20 Prozent der gemeldeten Stellen kann das RAV erfolgreich vermitteln.**  
Dabei soll sowohl die Effizienz (Wirtschaftlichkeit) wie auch die Effektivität (Wirksamkeit) der Vermittlung als «gut» bis «sehr gut» empfunden werden. Ein Hauptaugenmerk liegt dabei auf einem möglichst genauen Matching zwischen dem Stellenprofil und den Qualifikationen der vorgeschlagenen Person.
- **Bei allen direkten Stellenmeldungen von Arbeitgebenden finden mindestens zwei Kontakte im Laufe des Rekrutierungsprozesses statt.**  
In der AWA-Umfrage von 2011 fand bei 9,6 Prozent der Stellenmeldungen kein Kontakt zwischen dem RAV und dem Unternehmen statt. Dies soll nicht mehr passieren. Künftig soll vermieden werden, dass Stellen aufgrund der Laufzeit automatisch durch das System abgemeldet werden.
- **Die Arbeitgebenden kennen alle einzelnen Dienstleistungen der RAV.**  
Ob Zwischenverdienst, Schnupper- und Eignungsabklärungen oder Einarbeitungszuschüsse, Praktika oder Ausbildungszuschüsse: 70 Prozent der Arbeitgebenden kennen laut AWA-Umfrage von 2011 gewisse RAV-Dienstleistungen. Dies sind jedoch gut 10 Prozentpunkte weniger als bei einer vergleichbaren Umfrage, welche 2008 durchgeführt wurde. Beispielsweise nur gerade 6 Prozent der Unternehmen gaben 2011 an, dass sie die Möglichkeit von Praktika kennen, und nur 5,6 Prozent wissen, dass Eignungsabklärungen (Schnuppertage) vom RAV aus angeboten werden.

- **Bei Stellensuchenden über 50 Jahren beträgt der Anteil an Verfügungen von Einarbeitungszuschüssen 5 Prozent oder mehr.**

Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes per 1. April 2011 macht es möglich, dass unter gewissen Voraussetzungen für ältere Stellensuchende Einarbeitungszuschüsse von bis zu zwölf Monaten eingesetzt werden können. Dabei wird den Unternehmen zwischen 20 und 60 Prozent des vereinbarten Lohnes durch die Arbeitslosenversicherung finanziert.

- **Für 2012 sind rund 450 Neuakquisitionen geplant.**

Dies bedeutet für ein grösseres RAV wie Suhr oder Baden eine aktive Gewinnung von 130 respektive 100 neuen Unternehmen, die zuvor noch nie mit dem RAV zusammen gearbeitet haben.

Generell waren die Ergebnisse der Umfrage 2011 bei den Arbeitgebenden gut. «Deshalb sind wir überzeugt, dass wir die hochgesteckten Ziele erreichen können», ist sich Guido Pfister sicher.

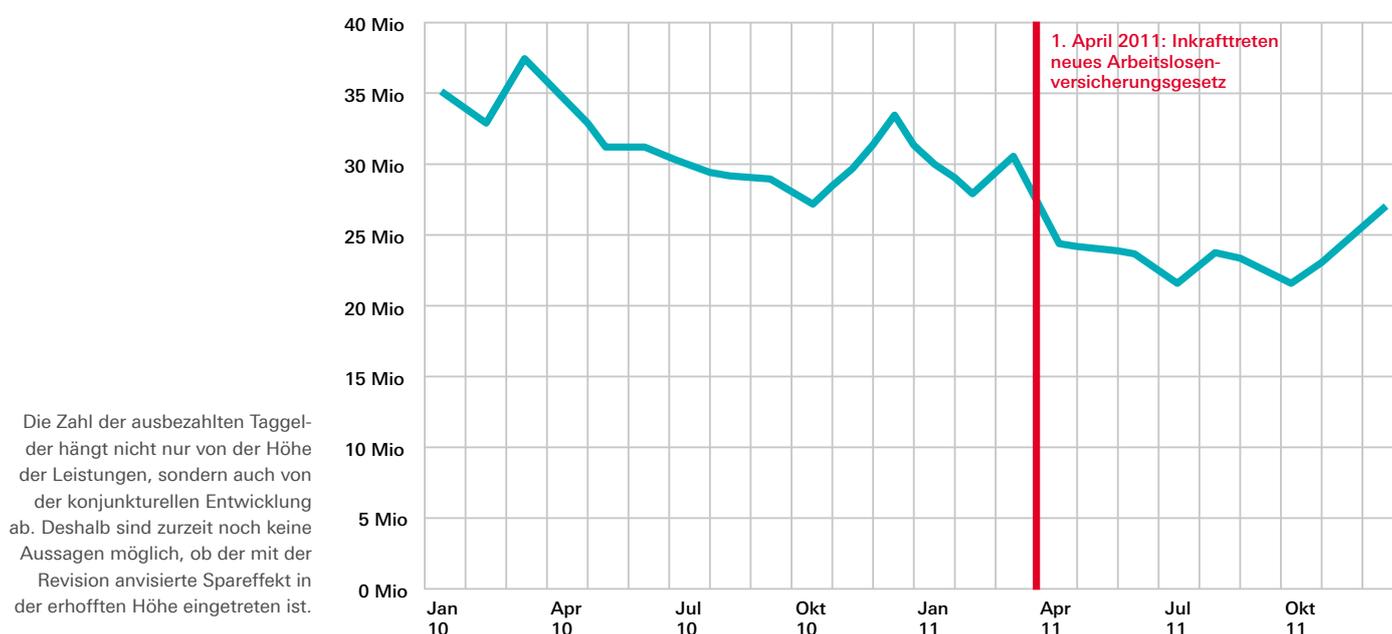
Roman Wanner, Fachspezialist Kommunikation

Rückblick auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

## Weniger Auswirkungen als erwartet

Im April des letzten Jahres ist eine Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in Kraft getreten. Wie erwartet hat sie zu einem vorübergehend starken Anstieg der Aussteuerungen geführt, der aber anschliessend wieder zurückgegangen ist. Im Übrigen liegen bisher keine aussagekräftigen Daten über die Folgen der Revision vor.

Ausbezahlte Brutto-Taggeldbeiträge (inkl. Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen) im Aargau



Bundesrat und Parlament hatten im Frühling 2010 eine Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) beschlossen. Sie zielte darauf ab, die Arbeitslosenversicherung finanziell wieder ins Gleichgewicht zu bringen und für die Zukunft abzusichern. Dazu wurden einerseits die Beiträge erhöht und andererseits Leistungen gekürzt. Gegen diesen Beschluss wurde das Referendum ergriffen. Die Revision wurde in der Volksabstimmung vom September 2010 angenommen und auf den 1. April 2011 in Kraft gesetzt.

Im Vorfeld war mit einer massiven Zunahme der Aussteuerungen und der Sozialhilfeausgaben gerechnet worden. Die Zahl der Aussteuerungen im Kanton Aargau ist im März 2011 denn auch tatsächlich auf einen Rekordwert von 925 Personen angestiegen. Zahlreiche Arbeitslose verloren von einem Tag auf den anderen ihren Anspruch auf Arbeitslo-

senentschädigung (Grafik dazu auf Seite 14). Zurzeit liegt die Zahl der Aussteuerungen aber auf einem ähnlichen Niveau wie vor der Revision.

Bei den Sozialdiensten lassen sich die Auswirkungen der Revision des AVIG nicht genau abschätzen. Jeannine Meier, Vorsteherin der Sozialen Dienste in Aarau, erklärt: «Die Ausgesteuerten kommen nicht sofort zu uns. Dies liegt daran, dass der Bezug von Sozialhilfeleistungen an Bedingungen wie zum Beispiel einen geringen Betrag an Erspartem geknüpft ist. Für eine Einzelperson sind dies beispielsweise 1500 Franken.» Und ob sich eine Person neu zum Bezug von Sozialhilfe meldet, weil sie weniger Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung hat, wird in den Sozialdiensten nicht systematisch erhoben. Allerdings ist doch feststellbar: «Wir haben immer wieder Klienten, die früher noch einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung gehabt

hätten und heute auf Sozialhilfe angewiesen sind», stellt Hildegard Hochstrasser fest, die Leiterin der Sozialen Dienste in Baden.

Eine grosse Herausforderung war die AVIG-Revision vor allem für die Arbeitslosenkassen. Die von einem Tag auf den anderen wechselnde Berechnungsgrundlage und die hohe Zahl der Aussteuerungen führten zu einem grossen Zusatzaufwand. Trotz zweimaliger Vorinformation aller betroffenen Taggeldbezüger blieben negative Rückmeldungen am Telefon nicht aus, als ihnen die Aussteuerung mitgeteilt wurde.

Gleichzeitig mit der Gesetzes- hat der Bundesrat eine Verordnungsänderung in Kraft gesetzt. Sie führt unter anderem dazu, dass Versicherte ihre Arbeitsbemühungen bis am fünften Tag des Folge-monats einreichen müssen. Eine Nachfrist ist nicht möglich. Trotz frühzeitiger Information reichen Stellensuchende immer wieder Arbeitsbemühungen zu spät ein. Die RAV sind dann verpflichtet, Sanktionen auszusprechen. Ein beträchtlicher Teil davon wird dann mit Einsprache angefochten. Diese Änderung bei den RAV und in der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung hat zu einem spürbaren Mehraufwand im Vollzug geführt. Das AWA prüft derzeit, die Stellensuchenden zusätzlich mit SMS auf die ablaufende Frist aufmerksam zu machen.

Die Zahlen zur aktuellen Höhe der Verschuldung der Arbeitslosenversicherung lagen bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe von «Arbeitswelt Aargau» noch nicht vor. Es darf aber die Prognose gewagt werden, dass die zusätzlichen Einnahmen und die verringerten Ausgaben den negativen Trend stoppen konnten. Noch im Jahr 2010 wuchs der Schuldenberg der Arbeitslosenversicherung um 1,7 auf 6,2 Milliarden.

Der mit der Leistungskürzung erzielte Spareffekt der Revision scheint aber nicht sehr gross. Die Anzahl der ausbezahlten Taggelder ist seit April 2011 zumindest im Aargau nicht deutlich gesunken. Es ist zudem unklar, ob der Rückgang der Taggelder eher auf die verbesserte Konjunkturlage und die saisonale Entwicklung zurückzuführen ist oder tatsächlich auf die Reduktion der Leistungen. Den Nachweis dafür kann nur eine Betrachtung über einen längeren Zeitraum erbringen.

David Reichart, stv. Amtsleiter



#### Web-Tipp

Studie zur Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Veröffentlichungsreihen > Arbeit > Arbeitsmarktanalyse



#### Web-Tipp

Informationen zur finanziellen Situation der Arbeitslosenversicherung: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Dokumentation > Zahlen und Fakten > Kennzahlen > Arbeitslosenversicherung

## Wie geht es weiter nach der Aussteuerung?

Nur relativ wenige Ausgesteuerte nehmen die Stellenvermittlung der RAV in Anspruch: Im Durchschnitt der letzten beiden Jahre waren 12,3 Prozent der Ausgesteuerten 60 Tage nach der Aussteuerung noch bei den RAV angemeldet.

Ein nicht unbeträchtlicher Prozentsatz der Ausgesteuerten meldet sich von den RAV ab mit der Mitteilung, eine Stelle gefunden zu haben. Im Durchschnitt der Jahre 2010 und 2011 waren es 14,6 Prozent. Damit zeigt sich auch im Kanton Aargau ein ähnliches Bild, welches mehrere Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) ergeben

haben. Befragt wurden dabei auch Personen, die nicht mehr bei den RAV gemeldet waren. Es zeigte sich: Innert zwei Jahren nach der Aussteuerung fanden rund die Hälfte aller Ausgesteuerten wieder eine Stelle oder nahmen eine selbstständige Erwerbstätigkeit auf.

Allerdings erzielten die meisten Ausgesteuerten damit ein geringeres Einkommen als vor der Arbeitslosigkeit. Zum Teil sind diese Einkommen so tief, dass damit der Lebensunterhalt nicht mehr vollständig finanziert werden kann («working poor»).

Elisabeth Scheitlin unterstützt Unternehmen und Arbeitnehmende, wenn Stellen abgebaut werden

## «Meine Arbeit verlangt flexibles Handeln»

Ein Tag im Leben von Elisabeth Scheitlin, Personalberaterin beim mobilen RAV Aargau

«Ich freue mich auf das Unvorhersehbare, das Neue – jeden Tag. Die tägliche Routine zählt nicht zu meinen Freundinnen. Ich geniesse die teilweise ungewöhnlichen Arbeitszeiten, die wir im mobilen RAV haben. Es kann durchaus sein, dass ich morgens um sechs Uhr zu einem kurzfristig vereinbarten Termin erscheine oder abends um 20 Uhr an einer Veranstaltung teilnehme. Meine Arbeit verlangt flexibles Handeln, ich muss mich schnell in unterschiedlichsten Situationen zurechtfinden.

### «Ich erlebe die Aggressionen der Menschen.»

Diese Ressourcen sind bei einer Massenentlassung wertvoll. Das mobile RAV reagiert auf eine solche Nachricht sofort. Ich lasse im Büro alles stehen und liegen und mache mich auf den Weg. Ich war schon innert einer halben Stunde nach dem Anruf vor Ort – das ist das Schnellste, das ich zustande brachte. Jede Massenentlassung ist einzigartig und mit keiner vorhergehenden vergleichbar. Ich begegne in den Betrieben allen Stimmungen; ich erlebe die verständlichen Aggressionen der Menschen genauso wie ihre Traurigkeit oder die schwer zugängliche, fatalistische Haltung. Es ist wichtig, mich zu zeigen, für die Mitarbeitenden als Mensch präsent und spürbar zu sein. Ich informiere die Mitarbeitenden und mache auch Bewerbungsworkshops in den Unternehmen.

Eine Druckerei im Kanton Aargau musste ihre Bilanz deponieren. Kurz vorher verlegte der Inhaber den Sitz des Unternehmens in den Kanton Zug mit dem Ziel, Kosten zu sparen und die Firma zu retten. Es hat alles nichts genützt. Die Juristin, die das Unternehmen betreute, rief mich an und es war sofortiges Handeln gefragt. Durch die kurzfristige Verlegung des Firmensitzes in den Nachbarkanton und die anschliessende Insolvenz stellten sich mir zahlreiche, komplexe Fragen. Derartige Herausforderungen schätze ich, sie durchbrechen meinen Alltag, sie verlangen meine



Elisabeth Scheitlin: «Ich freue mich auf das Neue – jeden Tag.»

Kreativität. Ich konnte hier meine beruflichen Kontakte nützen, mein weit gespanntes, persönliches Netzwerk zugunsten der Entlassenen ausschöpfen. Die Arbeit im RAV ist mein zweites Standbein. Ich berate in den RAV Brugg und Rheinfelden Stellensuchende und bin immer wieder fasziniert von den unterschiedlichen Kulturen der verschiedenen RAV. Auch die Stellensuchenden erlebe ich von RAV zu RAV unterschiedlich. Ich liebe die Menschen und setze mich gerne mit jedem einzelnen auseinander. Die Ansprüche an mich als Personalberaterin sind vielseitig, die Arbeit mit Kadermitarbeitenden oder schlecht Qualifizierten ermuntert mich genauso wie der regelmäßige Arbeitsplatzwechsel. Seit Ostern unterstütze ich zusätzlich die Kolleginnen und Kollegen in der «Pforte Arbeitsmarkt». Diese Arbeit begeistert mich.

Ich kann abends gut abschalten. Ich schliesse die Türe und lasse die Probleme und Fragen hinter mir. Das gilt auch für den Ärger über unerledigte Geschäfte von Amtsstellen und anderen Institutionen. Mein weiterer Arbeitsweg und mein Spass am Autofahren kommen mir da sehr entgegen. Ich treffe in der Regel zufrieden und ausgeglichen zuhause ein.»

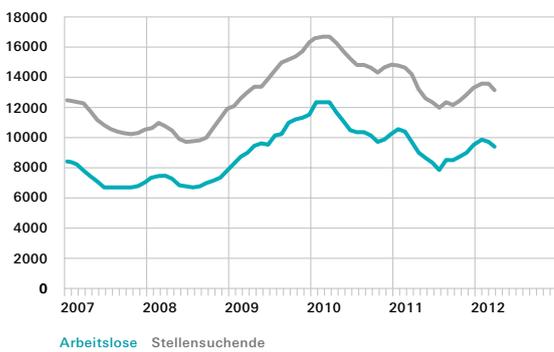
Aufgezeichnet von René Isenschmid, Personalberater RAV Rheinfelden

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

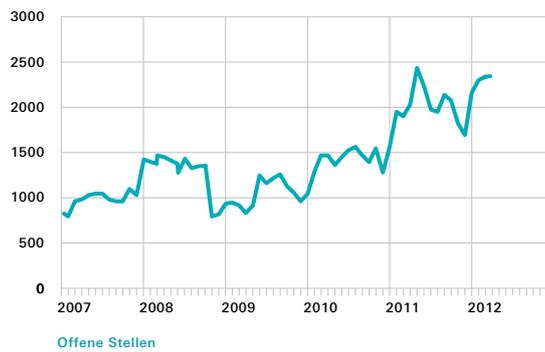
## Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2012 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Januar 2012 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) zu finden.

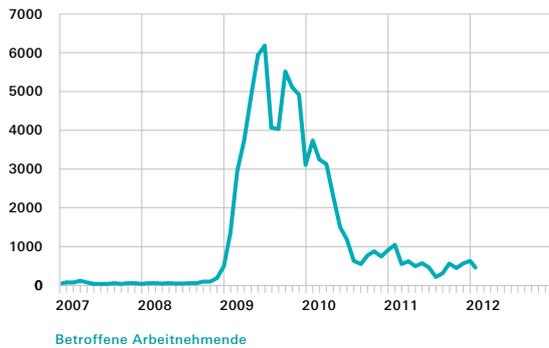
Arbeitslose im Kanton Aargau



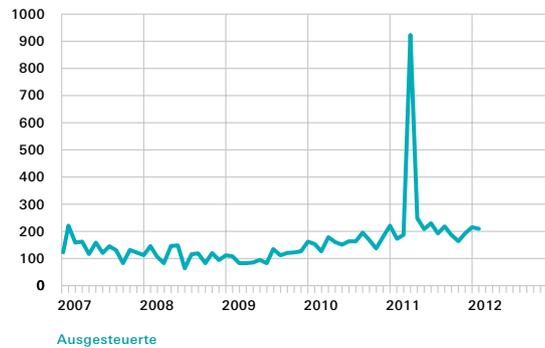
Offene Stellen Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



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 Januar 2012 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.



**Herausgeber**

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
5001 Aarau  
E-Mail [awa@ag.ch](mailto:awa@ag.ch)

**Copyright**

© 2012 Kanton Aargau