



Unternehmergeist Die Törtlifee lebt ihre Leidenschaft

- 04 Florian Gautschi von Aargau Services prüft Geschäftsideen
- 09 «Villa Paul» in Baden verkauft fair und biologisch produzierte Waren
- 13 20 Jahre RAV: Von Pionieren zu Profis

Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)
28. Jahrgang

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Leiter: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

Maria-Monika Ender
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Medien)
und Giovanni Pelloni (stv. Amtsleitung)

Produktion

Maria-Monika Ender (maria-monika.ender@ag.ch)
Tel. 062 835 17 05

Redaktionskommission

Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),
Ruth Merz (RAV Suhr),
Urs Schmid (mobiles RAV),
Caroline Steinmann (Bereich LAM),
Roman Wanner (Amtsstelle ALV)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit
Tel. 062 835 16 80, awa@ag.ch

Auflage: 2'500 Exemplare
Erscheint vierteljährlich.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Titelbild

© Beni Basler, Foto Basler Aarau

Bildnachweise

Seite 4: © Aargau Services; Seite 7 © Beni Basler; Seiten 8, 10, 12, 14, 15 und 17: © AWA; Seite 9: © Villa Paul; Seite 13: © Gaetan Bally, Keystone; Seite 16; © Istockphoto

Editorial



Gegen Ende des letzten Jahrhunderts hat die Zahl der Stellensuchenden Personen nach Jahrzehnten der Vollbeschäftigung auch in der Schweiz zugenommen. Die Politik legte vor 20 Jahren mit einer Überarbeitung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes den Grundstein für die heutige RAV-Organisation. Guido Pfister, Sektionsleiter arbeitsmarktliche Integration im AWA, wirft in diesem Heft einen Blick zurück und wagt einen Ausblick in die Zukunft. Er hat die Entwicklung von der Pionier- zur Profiorganisation im Aargau in den letzten 20 Jahren massgeblich mitgeprägt.

Die Arbeitswelt Aargau beschäftigt sich in dieser Ausgabe mit Unternehmergeist: Was braucht es, um ein Unternehmen aufzubauen und über Jahre oder Jahrzehnte erfolgreich zu führen? Von der Törtlifee über die Metzgerei Bernet mit ihrem bekannten Schinkenspeck bis zur mobilen Dentalhygiene: Wir haben für Sie ein paar spannende Unternehmen porträtiert.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen dieser Ausgabe viel Spass!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas Buchmann'. The signature is fluid and cursive, with the first letter 'T' being particularly large and stylized.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Angehende Start-ups auf dem Prüfstand

«Man muss begeistert sein von seiner Idee»

Bei Florian Gautschi von «Aargau Services Standortförderung» erhalten angehende Jungunternehmerinnen und -unternehmer eine neutrale Einschätzung ihrer Geschäftsidee. Im Interview erklärt er, was wichtig ist, wenn man sich selbstständig machen will.



Florian Gautschi, Projektleiter bei «Aargau Services Standortförderung»: «Oft rechnen angehende Jungunternehmerinnen und -unternehmer mit zu hohen Einnahmen und zu tiefen Kosten.»

Florian Gautschi, Sie beraten angehende Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer. Welches ist die wichtigste Eigenschaft, die jemand mitbringen sollte, um sich selbstständig zu machen?

Es gibt meiner Meinung nach nicht die eine Eigenschaft, die am wichtigsten ist. Es sind mehrere Eigenschaften, die erfolgreiche Unternehmer und Unternehmerinnen auszeichnen. Wer begeistert ist von seiner Geschäftsidee und andere überzeugen kann, bringt schon viel mit. Man muss auch Verkäufer sein, wenn man sich selbstständig macht.

Was sollte jemand sonst noch mitbringen?

Durchhaltewillen, Realitätssinn und Belastbarkeit.

Wann raten Sie von der Selbstständigkeit ab?

Wenn der Markt fehlt. Und das ist häufig der Fall. Bei der Durchsicht von Business- und Finanzplan wird das oft ersichtlich.

Sagen Sie dann klipp und klar «keine Chance»?

Nicht direkt, da mir möglicherweise nicht alle Fakten bekannt sind. Ich versuche die Person mit gezielten Fragen zu sensibilisieren. Schliesslich muss sie selber zur Einsicht kommen, dass ihre Geschäftsidee keinen Erfolg verspricht. Ich sage aber, wenn ich ein Produkt nicht kaufen würde. Von mir erhalten angehende Unternehmer und Unternehmerinnen eine neutrale Einschätzung. Das Problem ist ja, dass das persönliche Umfeld oft gleich tickt und eine Geschäftsidee sehr gut findet, für die es aber keinen Markt gibt.

Welche Frage stellen Ihnen die angehenden Jungunternehmerinnen und -unternehmer am häufigsten?

Welche Rechtsform sie für ihr Unternehmen wählen sollen. Meistens gründen sie eine Einzelfirma und in den häufigsten Fällen macht das auch Sinn. Es kostet wenig und sie müssen sich vorerst nur bei der Sozialversicherungsanstalt anmelden.

Ist die Finanzierung heute dank neuen Möglichkeiten wie Crowdfunding einfacher als früher?

Nicht unbedingt, die Finanzierung ist abhängig von der Qualität der Geschäftsidee. Crowdfunding hat aber viele Vorteile. Es zeigt eine erste Resonanz vom Markt und wie geschickt jemand seine Idee verkaufen kann.

Wie kommen Start-up's am häufigsten zu Kapital?

Meistens über die vier F's: Founder, family, friends and fools. Wenn ein Unternehmen hingegen bereits Umsatz erzielt und Sicherheiten bieten kann, gibt auch die Bank Kredite. Weitere Möglichkeiten sind Bürgschaften, Mikrokredite oder Business Angels, um die Finanzierung zu sichern.

«Meistens sichern founder, family, friends and fools die Finanzierung.»

Welches sind die grössten Hürden für Start-ups?

Das grösste Problem ist die Markterschliessung. Oft schätzen sie ihren Markt und die Nachfrage nach ihrem Produkt oder ihrer Dienstleistung zu hoch ein. Sie rechnen zu schnell mit zu hohen Einnahmen und schätzen die Kosten zu tief ein.

Was war die originellste Geschäftsidee, die Ihnen je vorgestellt wurde?

Da gibt es viele. Das Spin-off «InverTec» des Forschungsinstituts für biologischen Landbau züchtet beispielsweise Fliegen und macht aus den Maden Proteinmehl und -würfel als Futtermittel. Bei «Smarthelm» tüfteln Jungunternehmer an einem Helm mit Druck-Messsystem, der bei einem sehr harten Aufprall einen Alarm beim Notruf auslöst. Ein Start-up aus dem Medtech-Bereich ist «credentis», welches eine Technologie entwickelt hat, die Zahnschmelz regenerieren kann – eine Weltneuheit! Es gibt auch visionäre Geschäftsideen, wie zum Beispiel ein Helium-Luftschiff für Schwertransporte bis zu 500 Tonnen. So etwas ist enorm schwer zu realisieren und braucht nur schon in einer ersten Testphase sehr viel Kapital.

Wurde etwas aus diesen Geschäftsideen?

Zum Teil, «credentis» hat beispielsweise mit der Firma Mibelle eine Candida-Zahnpasta entwickelt, die es in der Migros zu kaufen gibt.

Was sind die langweiligsten Geschäftsideen?

Viele wollen sich als Berater oder Beraterin selbstständig machen. Bedenken habe ich auch bei den sogenannten Lebenscoaches, die teilweise keine fundierte Ausbildung mitbringen. Das sind Tätigkeiten, die tiefe Einstiegshürden haben und nicht reglementiert sind.

In der Schweiz fürchtet man das Scheitern mehr als etwa in Amerika. Hindert die Risikoscheu viele Schweizerinnen und Schweizer daran, sich selbstständig zu machen?

Die Angst vor dem Scheitern schreckt sicher ab. Von der Kultur her sind wir stark auf Sicherheit bedacht. Die Selbstständigkeit ist auch nicht jedem gegeben. Zudem spielt eine Rolle, in welcher Lebensphase man steht. Wer kleine Kinder hat, ist mehr auf Sicherheit bedacht als jemand, der ohne Verpflichtungen ist. Erfreulich ist, dass die Zahl der Neugründungen in den letzten Jahren zugenommen hat, was sicher mit den guten Rahmenbedingungen und den vielen Unterstützungsangeboten zu tun hat.

Wie kann man den Unternehmergeist noch mehr fördern?

Es gibt in der Schweiz sehr gute und vielfach kostenlose Unterstützungsangebote für Menschen, die sich selbstständig machen wollen. Bei der Finanzierung von Start-up's wird es jedoch schwierig sobald viel Kapital benötigt wird. Dann müssen in der reichen Schweiz viele Jungunternehmen im Ausland auf Investorensuche gehen. Das sollte sich ändern. Schliesslich profitiert die Wirtschaft enorm von Innovationen und vom Wettbewerb durch Jungunternehmen.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Der 37-jährige Florian Gautschi ist Projektleiter bei «Aargau Services Standortförderung» und berät seit acht Jahren Start-ups. Der studierte Betriebsökonom hat einen Executive MBA und sitzt in mehreren Gremien, welche Neugründungen beurteilen.

www.aargauservices.ch

Was es alles braucht zur Selbstständigkeit

Sind Sie ein Unternehmertyp?

Nicht jeder eignet sich als Unternehmer oder Unternehmerin. Wichtig sind Mut, Risikobereitschaft, Durchhaltevermögen und Organisationstalent. Finden Sie heraus, ob Sie der Typ für die Selbstständigkeit sind.

Wenn Sie folgendes mitbringen, haben Sie gute Chancen, um erfolgreich ein eigenes Geschäft zu führen:

1. Der Glaube an die eigene Geschäftsidee

Ohne überzeugende Geschäftsidee geht gar nichts. Diese muss umsetzbar sein.

2. Motivation von innen

Wer selbstständig sein will, muss sich selbst motivieren können. Die Aufgabe muss Sie derart reizen und antreiben, dass Belohnung oder Anerkennung von aussen am Anfang keine Rolle spielen sollten.

3. Eine stabile Persönlichkeit

Emotional müssen Sie stabil sein, Kritik darf Sie nicht aus dem Konzept bringen. Vor allem in der Phase der Unternehmensgründung braucht es eine stabile Persönlichkeit, die auch Rückschläge verkraften kann.

4. Risikobereitschaft

Unternehmer müssen bereit sein, kalkulierbare Risiken einzugehen. Jemand, der über keinerlei Reserven verfügt wird vernünftigerweise weniger riskieren als jemand, der finanziell gut abgesichert ist.

5. Wunsch nach Eigenständigkeit

Selbst bestimmen, selbst entscheiden, nicht von einem Arbeitgeber abhängig sein: Das sind Vorteile des eigenen Geschäfts.

6. Kontaktfähigkeit / Extraversion

Nicht bei jeder Arbeit und in jeder Branche ist es gleich wichtig, offen und direkt auf Leute zu gehen zu können. Da Sie als Selbstständiger oder Selbstständige ein Produkt oder eine Dienstleistung verkaufen und präsentieren müssen, hilft es Ihnen aber, wenn Sie eher ein extrovertierter Typ sind.

7. Gestaltungswille

Etwas Eigenes kreieren und aufbauen – von der Visitenkarte über die Dienstleistung oder das Produkt bis hin zur Homepage: Das muss Sie reizen.

8. Ausdauer

Es braucht Schnauf, ein eigenes Unternehmen zu gründen und aufzubauen. Durststrecken und Rückschläge müssen überwunden werden.

Folgende Fragen sollten Sie für sich klären?

- Gründen Sie aus der Not heraus oder weil Sie überzeugt von Ihrer Geschäftsidee sind?
- Können Sie ruhig schlafen, auch wenn Sie kein festes Einkommen haben?
- Sind Sie bereit, vor allem in den ersten Jahren überdurchschnittlich viel zu arbeiten?
- Erhalten Sie Unterstützung von Ihrem Partner, Ihrer Familie und von Ihren Freunden?
- Können Sie Aufgaben delegieren?
- Packen Sie auch unangenehme Probleme an und versuchen Sie sie zu lösen?
- Können Sie Ihre Gesprächspartner von Ihren Argumenten überzeugen und von Ihren Ideen begeistern?
- Welche fachlichen und kaufmännischen Stärken haben Sie als Unternehmer oder Unternehmerin?
- Welche fachlichen und kaufmännischen Schwächen haben Sie und wie werden Sie diesen begegnen?
- Wie passen Ihr Beruf und Ihre Geschäftsidee zusammen?

Im Internet gibt es eine Reihe von mehr oder weniger guten Selbsttests, mit Hilfe derer Sie herausfinden können, ob Sie ein Unternehmertyp sind.

Vom Hobby zum KMU mit sieben Mitarbeiterinnen

«Süsses ist meine Leidenschaft»

Törtlifee Eliane Rohr hat mit ihren fantasievollen Torten und Cupcakes ein erfolgreiches Geschäft in Suhr aufgebaut. Zu ihrem eigenen Glück musste man sie fast zwingen.

Was darf's denn sein? Vielleicht ein Zitronenwölkli oder ein veganes Cupcake aus dunkler Schoggi mit Kokosmilch? Die Auswahl bei der Törtlifee Eliane Rohr (31) ist verlockend – und ihr Name Programm. Was einst ein Hobby war, ist zur Berufung und zum erfolgreichen Geschäft geworden. «Süsses war schon immer meine Leidenschaft», erklärt Eliane Rohr, «doch der Erfolg war nicht planbar.» Angefangen hat sie vor vier Jahren, als Freunde und Bekannte ihre süssen Desserts und Torten immer öfter bestellten. Daraus entwickelte sich eine Stammkundschaft. «Ich recherchierte, ob der Name Törtlifee schon existiert – ich war tatsächlich die erste und bisher einzige.» Bald war der Internetauftritt geboren, Facebook tat das übrige dazu, und Eliane Rohrs Geschäft wurde immer beliebter.

Spezialität Hochzeitstorten

Was mit 20 bis 30 Stellenprozenten als Freizeitbeschäftigung begann, ist zum ansehnlichen KMU gediehen. Heute beschäftigt Eliane Rohr sieben Teilzeitmitarbeiterinnen, die sie sorgfältig ausgewählt hat: «Ich bin auf Qualität bedacht und meine Mitarbeiterinnen sollen unsere Geschäftsphilosophie mittragen.» Halbe Sachen gibt es bei ihr nicht. Feinarbeiten wie Füllen und Dekorieren macht sie noch gerne selber. Neben Cupcakes und anderen gluschtigen Süssigkeiten sind mehrstöckige Hochzeitstorten ihre Spezialität. Gerne lassen sich Heiratswillige inspirieren: «Ich entwerfe für jedes Paar eine eigene Torte.» Dies hebt die Törtlifee von anderen Geschäften ab. Eliane Rohr kommt ursprünglich aus der Gastronomie – und das ist heute noch zu spüren: Als Gastgeberin durch und durch heisst sie Besucherinnen und Besucher spontan zum Kaffee willkommen. Die liebevolle Einrichtung in Weiss und Pastell erinnert an den Schlager «In einer kleinen Konditorei...» Dabei kommen auch allergie-geplagte Menschen auf ihre Kosten. Trendgerecht bietet die Törtlifee nämlich glu-



Eliane Rohr (3. v. l.) mit zwei ihrer insgesamt sieben Mitarbeiterinnen: «Wir bieten auch gluten- und laktosefreie Kuchen und Cupcakes an.»

ten- und laktosefreie Süssigkeiten an und hat damit eine Nische erobert, die sich zunehmender Nachfrage erfreut. Wie fand sie den Mut, sich selbstständig zu machen? «Von Haus aus bin ich nicht besonders risikofreudig», gesteht Eliane Rohr. Begeisterte Freundinnen und nicht zuletzt ihr Mann hätten sie immer wieder ermutigt. Also mussten Produktionsräume her. Zunächst kreierte sie ihre Torten im Untergeschoss ihres Wohnhauses, seit März 2015 auf 200 Quadratmetern im eigenen Geschäftslokal an der Suhrer Tramstrasse. Der Umzug war nicht selbstverständlich, obwohl die Liegenschaft schon länger auf eine neue Nutzung wartete: «Man musste mich fast zum Glück zwingen», lacht sie rückblickend. «Doch es war die beste Entscheidung.» Kreativität und die Freude, Neues auszuprobieren, überwogen beim Schritt in die Selbstständigkeit. Das Risiko hielt sich in Grenzen, da ihr Mann auch erwerbstätig ist. Er macht zudem die Buchhaltung für sie und kümmert sich ums Marketing. Am Unternehmertum schätzt Eliane Rohr, dass sie ihre Ideen verwirklichen kann. Ihr Erfolgsrezept: «Familie, Freunde, einfach alle stehen hinter der Törtlifee.»

Ruth Merz, Personalberaterin RAV Suhr

Unentbehrlich für Unternehmer und Unternehmerinnen: Durchhaltevermögen

«Die Finanzierung war nicht einfach»

Seit Oktober 2015 toben, hüpfen und klettern Kinder im «Tummelplatz», einer Indoor-Spielhalle in Strengelbach. Bis Alexander Baumann sie realisieren konnte, musste er einige Hürden überwinden.

Es war sein letzter Versuch. Als Alexander Baumann die Lagerhalle in Strengelbach in der Nähe von Zofingen besichtigte, musste es klappen. Sonst hätte er aufgegeben. Eineinhalb Jahre hatte der 42-Jährige erfolglos nach einer geeigneten Halle für seinen Indoor-Spielplatz gesucht. Endlich hatte er Glück und konnte den Vermieter von seiner Idee überzeugen. Nun steht er in seinem 1400 m² grossen «Tummelplatz» und zeigt den riesigen Klettervulkan, das rote Klettergerüst und das Bistro für die Eltern. «Hier können die Kinder auch bei schlechtem Wetter herumtoben oder ihren Geburtstag feiern», sagt er. Im Oktober hat Alexander Baumann den Spielplatz eröffnet. Bis jetzt läuft alles nach Plan. «Die Zahlen stimmen. Zu uns kommen Familien aus der Region Zofingen und Aarau, aber auch aus den Kantonen Luzern, Solothurn und Bern.» An guten Tagen toben 200 Kinder in der Halle rum. Direkte Konkurrenz zu seiner Spielhalle gibt es in der Region keine, ausser natürlich schönes und warmes Wetter.

Etwas Eigenes schaffen

Auf seine Geschäftsidee kam Alexander Baumann, als er mit seiner kleinen Tochter eine Indoor-Spielhalle besuchte. «Das kann ich besser, sagte ich mir.» Der ehemalige Geschäftsleiter, der an seiner letzten Stelle über 800 Mitarbeitende unter sich hatte, begann einen Businessplan zu erstellen und zu rechnen. Er erhielt Unterstützung vom Amt für Wirtschaft und Arbeit in Aarau. Othmar Stadelmann, Produktverantwortlicher zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE), hat ihn beraten und erinnert sich: «Er überzeugte mich mit seinem durchdachten Businessplan.» Er gewährte dem damaligen Stellensuchenden 90 Tage, während derer er keine Bewerbungen schreiben musste und sein Geschäftsplanen konnte (mehr zu FsE S. 17). «Ich wollte etwas aufbauen, etwas Eigenes schaffen», erklärt Alexander Baumann seine Motivation. Er wollte nicht



Alexander Baumann, Eigentümer «Tummelplatz»: «Meine Vision ist, noch mehr Indoor-Spielplätze zu eröffnen.»

mehr abhängig sein von einem Arbeitgeber. Bis zur Eröffnung des «Tummelplatzes» folgten intensive Monate. Vor allem die Finanzierung des Projekts war schwierig. Die Banken wollten kein Geld investieren. «Nun ist der ‚Tummelplatz‘ zu 100 Prozent von mir finanziert», sagt Alexander Baumann. Die Banken haben ihn schwer enttäuscht. Umso stolzer ist er, dass er den Indoor-Spielplatz mit eigenen und viel weniger Mitteln realisieren konnte, als die Architekten vorausgesagt hatten. Der Jungunternehmer packte selbst beim Umbau mit an. Was brauchte es alles auf dem Weg zur Selbstständigkeit? «Eine Vision, Mut, Zielstrebigkeit und Durchhaltevermögen.» Sein Leben als Selbstständiger ist zwar sehr anstrengend, dafür kann er seine Vision verwirklichen. Er bietet Mamis, Papis und Kindern einiges, was sie in anderen Indoor-Spielplätzen nicht finden: So gibt es ein Maskottchen, Themenkostüme und auch nette Gesten, etwa für jedes Kind einen Gratisballon zum Abschied. Bald eröffnet der umtriebige Betriebsökonom eine Kinderkrippe am Morgen, wenn der «Tummelplatz» geschlossen ist. Eine Vision für die Zukunft hat er auch schon: «Noch mehr Indoorspielplätze wären schön.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Mit Hartnäckigkeit, Verzicht und Überzeugungskraft zum eigenen Geschäft

Eine Villa für alle

Die «Villa Paul» in Baden verkauft moderne Produkte, die fair und biologisch produziert werden. Die Inhaberinnen Mimi Frey und Doris Rickenbacher erzählen, wie das Kaufhaus zuerst im Kopf und dann real entstand.

Wie kamen Sie auf die Idee, die «Villa Paul» zu gründen?

Doris Rickenbacher (D.R.): Wir arbeiten schon seit über fünfzehn Jahren zusammen im Detailhandel. Ich war Verkaufsleiterin und habe Visual Merchandising Abteilungen geleitet, Mimi baute Stylingabteilungen auf und war im Marketing und Einkauf tätig. Wir hatten beide Traumjobs und sind mit Herzblut Verkaufsprofis. Wir fanden heraus, dass wir mehr und mehr selber bestimmen wollen, was wir verkaufen. So entstand die Idee, Sachen zu verkaufen, die fair und biologisch produziert werden, aber die Lust auf Zeitgeist und Design trotzdem befriedigen.

Was brauchte es, bis aus der Idee Realität wurde?

Mimi Frey (M.F.): Als erstes eine Vision, die im Businessplan plausibel dargestellt wurde. Florian Gautschi von der Standortförderung Aargau hat diesen begutachtet und uns durch sein Netzwerk viele Türen geöffnet. Dann brauchte es neben Menschen, die Feuer gefangen haben, Geld und das geeignete Ladenlokal. Geld aufzutreiben war nicht einfach. Aber die Frauenbürgschaftsgenossenschaft Saffa hat bei der Bank gebürgt und wir erhielten einen Kredit.

Wie fanden Sie das Ladenlokal, das doch etwas versteckt unter dem Badener Theaterplatz liegt?

M.F.: In einer Annonce war das originelle «Hüsli» als Büroraum ausgeschrieben. Uns gefielen die puristische Innenarchitektur, das geschichtsträchtige Gemäuer, die Zentrumsnähe, aber auch das Gezwitscher der Vögel in den alten Platanen und das Rauschen der Limmat. Obwohl die ehemalige Transformatorstation fernab der Fussgängerzone liegt, wollten wir es unbedingt probieren. Und so ist die «Villa Paul» in Baden ein Ort, den man noch entdecken kann.

Weshalb der Name «Villa Paul – Kaufhaus für Visionäres und Notwendigkeiten»?



Mimi Frey (l.) und Doris Rickenbacher: «Wir wollen nur Dinge verkaufen, die man brauchen kann.»

D.R.: Villa, weil jeder gern eine Villa hätte; Paul, weil dieser bodenständige Name der Villa das Elitäre nimmt. Kaufhaus für Visionäres und Notwendigkeiten, weil wir Dinge verkaufen, die man brauchen kann und die unter fairen und biologischen Bedingungen produziert werden. Das ist nach wie vor visionär.

Was macht Ihren Laden sonst noch speziell?

D.R.: Zu all unseren Produkten können wir eine Geschichte erzählen. Der Mix von Bistro, Papeterie, Kosmetik und Mode macht uns aus. In der Mode wollen wir «alterslose» Stücke verkaufen. Wir haben eine Jeans, die sowohl eine 17-Jährige als auch eine 80-jährige Frau gekauft haben.

Was braucht man für die Selbstständigkeit?

M.F.: Freude, Ausdauer, Hartnäckigkeit und Überzeugungskraft. Wir waren dermassen überzeugt von unserer Idee, dass wir diese Vision einfach Wirklichkeit werden lassen mussten. Wir hatten auch keinen Plan B (beide lachen). Im Moment ist der Laden unser Leben. Unsere Freunde müssen uns hier besuchen. Das ist auch ganz okay.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Die Metzgerei Bernet beliefert Spitäler, Pflegeheime und Gastrobetriebe

Prämierter Schinkenspeck aus Obermumpf

Sich dem Markt anpassen, Risiken eingehen und auch unpopuläre Entscheide fällen: Damit hat die Metzgerei Bernet Erfahrung. Für Geschäftsführer Christoph Bernet sind Belastbarkeit und Freude an der Arbeit Voraussetzung für einen Unternehmer.



Christoph Bernet, Geschäftsleiter Metzgerei Bernet: «Jeden Fleischkäse, jedes Wienerli und jeden Landjäger stellen unsere Mitarbeiter von Hand her.»

Würste und Schinken sind auf grossen Bildern abgebildet, ein riesiges Kuhfell liegt unter dem Schreibtisch, auf dem man Bücher über Cervelats und Fleischwirtschaft in der Schweiz findet. Alles deutet im Büro von Christoph Bernet auf seine grosse Leidenschaft Fleisch hin. «Ich habe grosse Freude am Metzgerberuf», sagt der 48-Jährige. Er leitet die Metzgerei Bernet in Obermumpf mit 30 Mitarbeitern. Das Unternehmen hat er von seinem Vater Roland übernommen. Schon als kleiner Bub sah er ihm bei der Arbeit zu und war jede freie Minute unterwegs auf den Bauernhöfen der Schulkollegen. Dort beeindruckte ihn, was für eine enge Beziehung die Bauern zu ihren Tieren haben, auch wenn sie sie nach einer gewissen Zeit schlachten lassen müssen. Schon bald war für ihn klar, dass er die Metzgerausbildung machen wollte. «Beim Metzgerberuf kann man von A bis Z alles selber herstellen, das fand ich schon immer faszinierend»,

sagt Christoph Bernet. Dass er das Unternehmen von seinem Vater einmal übernehmen könnte, war für ihn bei der Berufswahl zweitrangig.

Belastungen standhalten

Die Freude an der Arbeit und die Identifikation mit dem Betrieb sind in seinen Augen Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Unternehmer. Auch Mut und Risikobereitschaft sind für ihn von grosser Bedeutung. «Doch am wichtigsten ist eine hohe Belastbarkeit», sagt er. Wenn man dafür verantwortlich ist, dass die Mitarbeiter Ende Monat ihren Lohn auf dem Konto haben, muss man auch Unsicherheiten und Stress aushalten können. «Ruhig schlafen muss man immer können», sagt Christoph Bernet.

Jeder Wurstzipfel selbstgemacht

«Unsere Branche war nie auf Rosen gebettet und steht eigentlich immer unter Druck», erklärt er.

Wirtschaftlich denken, sparen wo nötig und immer wieder Risiken eingehen und investieren: So handhabte es Bernet Senior und nun auch der Junior. «Wir haben keine Berater und gehen mit offenen Augen und Ohren durch den Arbeitsalltag», sagt Christoph Bernet. So setzten die Bernets in den 90er-Jahren weiterhin auf selbstgemachte Produkte von A bis Z, obwohl der Branchenverband davon abriet. Und so machen sie es noch heute. Jeden Landjäger, jeden Fleischkäse und jedes Wienerli stellen die Mitarbeiter im Betrieb von Hand her. «Damit sind wir bisher gut gefahren», sagt Christoph Bernet. Für die Produkte suchte Vater Roland Bernet in den 90er-Jahren neue Abnehmer. Er gewann als Grosskunden Spitäler wie das Kantonsspital Aarau, Gastrobetriebe, Bäckereien, Pflegeheime, Kantinen und Rehakliniken wie die Barmelwaid.

Ausgeschlachtet

Nicht leicht fiel den Bernets 2002 der Entscheid, mit dem Schlachten aufzuhören. Doch es war wirtschaftlich nicht mehr rentabel: zu viele Auflagen und zu personalintensiv. Auch das Beschaffen der Schlachttiere wurde immer schwieriger. Nun bezieht die Metzgerei ihr Fleisch von vier Schweizer Zulieferern. Einen neuen Weg schlug die Metzgerei Bernet im Jahr 2006 ein und eröffnete einen Fabrikverkaufsladen in Frick für Private, die dort grosse Packungen Fleisch preiswert einkaufen können. «Der Laden rentiert sehr gut», sagt Christoph Bernet zufrieden. Der hauseigene Metzgereiladen in Obermumpf wurde hingegen immer mehr zum Sorgenkind.

Der Laden rentierte nicht mehr.

Das Einkaufsverhalten der Kundschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert, man fährt nicht mehr extra in die Metzgerei, um sich das Filet zu besorgen, sondern kauft es gleich beim grossen Detailhändler. Auch der Einkaufstourismus ins fünf Minuten entfernte Deutschland nahm zu. «Der Metzgereiladen war unser Aushängeschild, deshalb haben wir ihn jahrelang quersubventioniert», erklärt Christoph Bernet. 2013 fällten die Bernets den unpopulären Entscheid und schlossen den Ladenbetrieb.

Neues Produktionsgebäude

Risikobereit zeigte sich das Unternehmen 2013, als es in Obermumpf ein grosses Produktionsgebäude baute. «Nun sind wir sehr gut aufgestellt, der Entscheid, neu zu bauen war richtig», erklärt Christoph Bernet. Jede Nacht beginnen die Arbeiter mit der Produktion der Fleischwaren, damit diese frisch und pünktlich bei der Kundschaft sind. Im Schnitt verkauft die Metzgerei Bernet 15 bis 17 Tonnen Fleisch pro Woche.

Gold für den Fleischkäse

Stolz zeigt Christoph Bernet auf einen grossen Pokal, der in seinem Büro auf einem Regal steht. 2014 wurde die Metzgerei Bernet Pokalsieger in der Sparte Rohprodukte. Dies geschah nicht etwa an einem Wettbewerb in der Schweiz, sondern an der Süddeutschen Fachausstellung für Fleisch in Stuttgart. Die Metzgerei aus dem kleinen Obermumpf hat sich mit Metzgereien aus ganz Deutschland gemessen. 13 Medaillen für weitere Bernet-Produkte sprangen dabei heraus, darunter Goldmedaillen für die Kalbsbratwurst, den Fleischkäse und den Fricktaler Rohess- und Schinkenspeck. «In den letzten zwei Jahren haben wir insgesamt 28 Medaillen für unsere Wienerlis, Schinken und Würste erhalten, das ist ein schöner Leistungsausweis für uns», sagt Christoph Bernet.

Neues neben Bewährtem

Manche Fleischrezepturen sind schon vierzig Jahre alt und stammen von Vater Roland Bernet. Immer wieder kreieren die Abteilungsleiter und die Bernets neue Produkte. Wenn bei den Versuchen ein gutes Produkt entsteht, folgt die Vermarktung. Diese kann schwierig sein, da das Unternehmen nicht viel Geld in die Werbung stecken kann. Flyer und Muster müssen genügen. Auch beim beliebten Saftschinken dauerte es lange, bis er zum Klassiker wurde. Christoph Bernet erzählt stolz von den Chilliwürsten und der Knoblauchsalami seiner Metzgerei, die auch gut laufen. Für die nächsten 20 Jahre wünscht er sich vor allem Gesundheit, damit er weitere Kreationen auf den Markt bringen und die Metzgerei weiter ausbauen kann. Bestimmt braucht er dann auch noch Platz für weitere Medaillen.

Neue Geschäftsidee mit Potenzial

Dentalhygiene auf Rädern

Lisa Kropfs Mission ist eine gute Mundhygiene für ältere Menschen. Mit «Dentalhygiene mobil» besucht sie ihre Kundschaft in Pflegezentren oder zuhause. Um ihr Start-up zu gründen, brauchte sie einen grossen Teil ihrer Ersparnisse und viel Leidenschaft.

Lisa Kropf, was ist wichtig, wenn man sich selbstständig macht?

Dass man 100 Prozent von der eigenen Idee überzeugt ist. Das Vertrauen muss da sein: «Doch, es wird funktionieren und es kommt gut.» Ich hatte früher immer 100-Prozent-Stellen und wusste, was Ende Monat auf mein Konto kommt. Diese Sicherheit habe ich nun nicht mehr. Zu 50 Prozent bin ich zwar noch festangestellt, aber mein Ziel ist es, ganz von «Dentalhygiene mobil» leben zu können. Ich habe einen grossen Teil meiner Ersparnisse in die Geräte investiert.

Wie sind Sie auf Ihre Geschäftsidee gekommen?

Bei meiner Arbeit als Dentalhygienikerin bemerkte ich, dass ältere Menschen oft eine schlechte Mundhygiene haben. Ich wollte das ändern. Zuerst besuchte ich Pflegeheime und machte Schulungen für Pflegenden, damit sie bei ihren vielen Aufgaben mehr Sicherheit für die Mundhygiene der Bewohnerinnen und Bewohner bekamen. Dies reichte aber noch nicht aus und ich überlegte mir: Wenn die Podologin und die Coiffeuse ins Pflegeheim oder zu jemandem nach Hause gehen können, kann ich das als Dentalhygienikerin auch. So entstand meine Geschäftsidee.

Was war bisher am schwierigsten?

In meiner Berufsgattung brauche ich für jeden Kanton eine Bewilligung. Das heisst, ich musste in allen Kantonen, in denen ich Kunden betreue, Bewilligungen einholen. Im Aargau ist es zum Glück relativ unkompliziert.

Welche Charaktereigenschaften braucht es, um ein eigenes Unternehmen zu führen?

Man sollte flexibel, offen und mutig sein. Man muss auch fokussieren und priorisieren können. Was ich noch lernen muss: Mich besser von der Arbeit abzugrenzen, um auch mal richtig Freizeit zu haben.



Lisa Kropf, Inhaberin «Dentalhygiene mobil»: «Die Leute leben heute lange mit den eigenen Zähnen, deshalb sollten sie ihnen Sorge tragen.»

Wie werben Sie für Ihr Angebot?

Auf meinem Auto und mit meiner Homepage. Da es sich bei der Dentalhygiene um eine sehr persönliche Dienstleistung handelt, ist die Mund-zu-Mund-Propaganda für mich am wichtigsten.

Was mögen Sie am meisten an Ihrer Arbeit?

Mit Menschen zusammen zu arbeiten und die täglichen Herausforderungen. Das kann zum Beispiel sein, dass eine ältere Frau den Mund nicht öffnen möchte. Da braucht es von meiner Seite her grosses Fingerspitzengefühl. Ich erfahre auch eine grosse Dankbarkeit und Wertschätzung von meinen Kundinnen und Kunden, was ich sehr schätze.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Da wir älter werden mit unseren eigenen Zähnen, wünsche ich mir, dass das Bewusstsein für eine gute Mundgesundheit in der Bevölkerung steigt. Ich leiste in diesem Bereich ein wenig Pionierarbeit. Das Schönste ist, dass ich diese Arbeit wahnsinnig gern mache und mit meiner Dienstleistung zu einer besseren Lebensqualität beitragen kann.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

20 Jahre Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Von Pionieren zu Profis

Ende 1996 entstanden die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) mit der Aufgabe, Stellensuchende wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Nach der Aufbauarbeit in der Anfangszeit haben sie sich in den letzten Jahren zunehmend professionalisiert.

Ende 1996 änderte sich am schweizerischen Arbeitsmarkt einiges. Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes verpflichtete die Kantone, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu betreiben. Stellensuchende mussten nicht mehr auf die Gemeinde «stempeln» gehen, sondern erhielten von den neu geschaffenen RAV Unterstützung bei der Arbeitssuche. Im Kanton Aargau haben anfangs 1997 sieben RAV den Betrieb aufgenommen. Zuvor hatten die angehenden RAV-Leiter und -Leiterinnen, zusammen mit den RAV-Koordinatoren und den ersten, ab Oktober 1996 eingestellten Mitarbeitenden, Prozesse und Abläufe definiert, erste Kontakte zu Arbeitgebenden aufgebaut und interne Schulungen durchgeführt. Es galt, die Mitarbeitenden auf eine neue, für die meisten unbekannte Aufgabe vorzubereiten: Sie sollten die Stellensuchenden beraten, kontrollieren und ihnen nach Möglichkeit auch gleich eine Stelle vermitteln. Hoch motiviert, mit einer Mischung aus Nervosität und freudiger Erwartung haben die Personalberatenden im Januar 1997 die Stellensuchenden zu den ersten Beratungsgesprächen empfangen.

Anfangs keine Begeisterung für die RAV

Die Erwartungen an die neue Organisation waren allerdings sehr hoch. So sahen sich die RAV in der ganzen Schweiz schon bald einer breiten Kritik ausgesetzt. Stellensuchende, Sozialdienste der Gemeinden und Arbeitgebende zeigten sich nicht besonders begeistert von den Dienstleistungen der RAV. Die Stellensuchenden stellten fest, dass sie nicht einfach die gewünschte Stelle angeboten bekamen und stattdessen mit Sanktionen konfrontiert wurden, wenn sie die Regeln des Arbeitslosenversicherungsgesetzes nicht einhielten. Die Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen fanden auch unter Mithilfe der RAV keine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Und die Arbeitgebenden bemängelten die Qualität der Zuweisungen – was teilweise auch berechtigt



Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und die Pforte Arbeitsmarkt verfolgen die rasche Wiedereingliederung Stellensuchender.

war. Denn zu jener Zeit war das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) vorgegebene Ziel, möglichst vielen Stellensuchenden eine Stelle zuzuweisen. Da man so auf Quantität statt auf Qualität setzte, führte dies zu unpassenden Vorschlägen. Ein Beispiel: Auf die Stellenmeldung einer grossen Aargauer Firma für einen Maschineningenieur im Aussendienst erfolgte schnell eine Zuweisung durch das zuständige RAV. Leider verfügte der zugewiesene Teppichverkäufer nicht über das erforderliche Studium als Maschineningenieur.

Nach der Pionierphase

Zum Glück gehören solche Zuweisungen längst der Vergangenheit an. Die öffentliche Arbeitsvermittlung hat sich inzwischen stark professionalisiert und die Wiedereingliederungserfolge von Stellensuchenden verbessert. Dazu haben insbesondere auch die intensivierten Kontakte zwischen Arbeitgebenden und den RAV beigetragen. Zudem haben die Kantone, aufgrund der Ergebnisse der verschiedenen Evaluationswellen des SECO, gezielt Massnahmen umgesetzt und die RAV effizienter und effektiver gemacht. Fast alle Personalberatenden verfügen heute über

einen HR-Fachausweis. Sie sind fachlich kompetent und versiert in der Beratung. Mit einer individuellen Eingliederungsstrategie für jeden einzelnen Stellensuchenden tragen sie entscheidend zum Erfolg der RAV bei. Auch ein breites Angebot von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) wie Kurse oder Schulungen helfen den Stellensuchenden, Lücken zu schliessen und wieder fit für den Arbeitsmarkt zu werden.

Spezialisierte Teams beraten Arbeitgebende

Seit dem Jahr 2000 erfolgt die Steuerung des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) gesamtschweizerisch über vier Wirkungsindikatoren: Rasche und dauerhafte Wiedereingliederung, Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, Vermeidung von Aussteuerung und Vermeidung von Wiederanmeldungen. Aufgrund der entsprechenden Daten wird jährlich ein Vergleich der Kantone und der einzelnen RAV erstellt. Erfreulicherweise haben die RAV des Kantons Aargau bisher immer eine überdurchschnittliche Wirkung bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden erzielt.

Stellensuchende und Arbeitgebende sind mit den RAV zufrieden.

Dazu haben sicher die hohen internen Qualitätsstandards für die Beratung der Stellensuchenden beigetragen. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Nur gut ausgebildete Mitarbeitende vermögen den heutigen Anforderungen zu genügen. Eine gute Kenntnis der Arbeitgebenden und deren Bedürfnisse ist eine zwingende Voraussetzung, um Stellensuchende vermitteln zu können. Seit ein paar Jahren beraten deshalb spezialisierte Teams in den RAV die Arbeitgebenden.

Auch wenn hin und wieder vereinzelte kritische Stimmen zu vernehmen sind, sind die RAV und deren Leistungen heute weitgehend akzeptiert. Bei den im Kanton Aargau regelmässig durchgeführten Befragungen beurteilen die Stellensuchenden und Arbeitgebenden die Dienstleistungen der RAV überwiegend positiv, was uns anspricht noch besser zu werden. Ein gutes Feedback von vielen, das uns erreicht: «Ich fühlte mich sehr ernst genommen und wurde kompetent unterstützt.»



Guido Pfister, Leiter Arbeitsmarktliche Integration: «In den Anfängen der RAV liess die Qualität der Stellenzuweisungen oft zu wünschen übrig.»

Leider haben die letzten AVIG-Revisionen, bei denen vor allem Kürzungen der Leistungen und vermehrte Kontrollen im Zentrum standen, die Arbeit der Personalberatenden merklich verändert und erschwert. Vermehrte administrative Tätigkeiten binden heute einen wesentlichen Teil der Arbeitszeit der Personalberatenden.

Kommende Herausforderungen

Herausforderungen stellen sich unter anderem im Bereich der verstärkten Zusammenarbeit unter den verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarkts. Die Umsetzung des Konzepts «Pforte Arbeitsmarkt» zusammen mit der Invalidenversicherung und den sozialen Diensten der Gemeinden wird dabei eine der grössten Herausforderungen darstellen und die Strukturen des heutigen AVIG-Vollzugs merklich verändern. Weiter sind Fragen bezüglich der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu beantworten und Lösungen zu finden. Zudem wird die fortschreitende Digitalisierung die Arbeitswelt weiter verändern – es wird etwa weniger Arbeitsplätze für Geringqualifizierte und für Berufe mit repetitiven Tätigkeiten geben. Dies wird für neue Herausforderungen sorgen. Die Digitalisierung wird auch im AVIG-Vollzug über kurz oder lang zu einschneidenden Veränderungen führen. Tätigkeiten, die heute Menschen ausführen, können möglicherweise schon übermorgen von lernenden Systemen übernommen werden. Eine spannende Zeit steht uns bevor.

Möglichkeit zur vereinfachten Erfassung der Arbeitszeit

Arbeitszeiterfassung: Was ist neu?

Die revidierte Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt seit Januar 2016. Thomas Güntert, Inspektor für Arbeitszeit bei der Industrie- und Gewerbeaufsicht (IGA), erklärt, was sich für Unternehmen geändert hat.

Thomas Güntert, was ist seit dem 1. Januar neu für Unternehmen in Sachen Arbeitszeiterfassung?

Die Arbeitszeiterfassung war für Unternehmen schon immer Pflicht. Zwei Möglichkeiten sind neu: Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und die vereinfachte Arbeitszeiterfassung.

Bei welchen Angestellten kann ein Unternehmen auf die Arbeitszeiterfassung verzichten?

Bei Kaderangestellten, die mehr als 120'000 Franken im Jahr inklusive Boni verdienen. Es muss aber ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen dem Unternehmen und einer Arbeitnehmerorganisation bestehen. Der Mitarbeitende muss in diesem Fall seine Arbeitszeit mehrheitlich selbst festlegen können. Mitarbeitende und Arbeitgebende sollen schriftlich vereinbaren, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Die Vereinbarung können beide Parteien jährlich widerrufen.

Wie funktioniert die zweite Neuerung: die vereinfachte Arbeitszeiterfassung?

Die Mitarbeitenden müssen lediglich die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Tag erfassen. Voraussetzung dafür ist, dass sie die Arbeitszeit zu einem grossen Teil selbst festlegen können (zu mindestens 25 Prozent). Es muss eine schriftliche Vereinbarung im Betrieb bestehen, in der die betroffenen Arbeitnehmenden aufgeführt und die Einhaltung der geltenden Arbeits- und Ruhezeiten zugesichert werden. Im jährlichen Mitarbeitergespräch sind die Arbeitgebenden verpflichtet, die Arbeitsbelastung zu thematisieren und zu dokumentieren. Die Arbeitnehmenden können selber entscheiden, ob sie die Arbeitszeiten trotzdem detailliert aufzeichnen möchten. Der Betrieb muss ein entsprechendes Hilfsmittel zur detaillierten Arbeitszeiterfassung zur Verfügung stellen. Bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nicht möglich.



Thomas Güntert, Inspektor Arbeitszeit im AWA, berät Unternehmen und erteilt Bewilligungen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Warum hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) diese Neuerungen eingeführt?

Die Unternehmen haben eine Anpassung gefordert, da sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren stark gewandelt hat. Sie wollten die administrative Belastung in den Betrieben verringern.

Bringt die Revision die gewünschten Vereinfachungen?

Dies wird sich zeigen. Die administrative Entlastung ist aus meiner Sicht jedoch gering. Die Betriebe müssen zusätzliche Unterlagen vorlegen können.

Laut einer Umfrage des Verbands Angestellte Schweiz sprechen sich 85 Prozent der befragten Arbeitnehmenden für eine Erfassung der Arbeitszeit aus. Aus welchen Gründen ist die Arbeitszeiterfassung auch für Arbeitgebende wichtig?

Bei einer Kontrolle müssen sie aufzeigen können, dass sie die Vorgaben des Arbeitsgesetzes erfüllen. Die Einhaltung der Ruhezeiten verringert Unfallrisiken und schützt die Mitarbeitenden vor Stress und Burnout. Der Betrieb kann dank der Arbeitszeiterfassung planen und hat die Übersicht über den Aufwand.

Sie sind der einzige Inspektor für Arbeitszeit im Kanton Aargau. Wie sieht Ihre tägliche Arbeit aus?

Ich bearbeite Anfragen und Gesuche betreffend Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Zudem berate ich Unternehmen, die Fragen zum Arbeitsgesetz haben, und bearbeite Anzeigen, bei denen Verstösse gemeldet wurden. Zu meiner Arbeit gehören auch Arbeitszeitkontrollen und Beratungen in den Betrieben.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Mehr Informationen:

«Arbeitszeiterfassung - Was bleibt gleich, was ändert sich?» Broschüre auf der SECO-Homepage

Art. 73a und 73b der Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitsgesetz
Ihre Fragen beantwortet Thomas Güntert gerne unter iga@ag.ch



Die klassische Stempeluhr aus vergangenen Zeiten.

Spezielle Arbeitszeiten

Neben der Überprüfung der Arbeitszeiterfassung behandelt Thomas Güntert, Inspektor für Arbeitszeit bei der IGA, vor allem Gesuche für vorübergehende Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Für diese brauchen Unternehmen Bewilligungen. Dafür müssen sie ein dringendes Bedürfnis nachweisen können. Dieses liegt vor

- wenn kurzfristig zusätzliche Arbeiten anfallen, die Unternehmen nicht aufschieben können; zum Beispiel aus Sicherheitsgründen. Bei einem Verkaufsladen wird etwa der Boden am Wochenende erneuert, damit der Laden am Montag wieder öffnen kann.

Bedingungen für Nacht-, Sonn-, Feiertagsarbeit

- die Arbeitnehmenden müssen damit einverstanden sein
- bei vorübergehender Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent zu zahlen
- bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu zahlen
- die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten müssen eingehalten werden.
- die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nicht überschritten werden

- Wer am Sonntag arbeiten muss, darf nicht mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden
- Jeder zweite Sonntag muss frei sein

Sonntagsverkäufe

Im Aargau gibt es zwei vorgegebene Sonntagsverkäufe im Advent, an welchen Verkaufsgeschäfte Mitarbeitende bewilligungsfrei beschäftigen können. Diese Daten sind verbindlich und nicht verschiebbar. Der Regierungsrat legt sie jedes Jahr fest. Geschäfte, z. B. Autogaragen, welche die zwei vorgegebenen Adventssonntage nicht nutzen, können dafür an zwei anderen Sonntagen im Jahr Bewilligungen, etwa für Ausstellungen, beantragen.

Auch wenn Verkaufsläden teilweise gerne weitere Sonntagsverkäufe durchführen würden, kann die IGA diese aus rechtlichen Gründen nicht bewilligen. Im Jahr 2010 hat das Aargauer Volk vier bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe pro Jahr abgelehnt. Ausnahmen sind bei Firmenjubiläen möglich: Verkaufsgeschäfte und Center können erstmals nach zehn Jahren einen zusätzlichen Sonntagsverkauf beantragen. Alle fünf weiteren Jahre können Geschäfte diese Möglichkeit ebenfalls nutzen.

Wie zwei AWA-Mitarbeitende Stellensuchende unterstützen, die sich selbstständig machen wollen

«Wir fördern Entscheidungen»

Ein Tag im Leben von Ingrid Strebel und Othmar Stadelmann, Verantwortliche für FsE

Othmar Stadelmann (O.S.): Hinter der Abkürzung FsE versteckt sich der Begriff «Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit». Die Arbeitslosenversicherung stellt einige Instrumente für Stellensuchende bereit, die sich selbstständig machen wollen. Dazu gehören eine kostenlose Beratung, ein dreiwöchiger Existenzgründungskurs und eine Planungsphase, während der keine Stellen gesucht werden müssen. Ingrid und ich sind im Amt für Wirtschaft und Arbeit für die Beratung der Stellensuchenden zuständig, die Pläne für eine selbstständige Erwerbstätigkeit haben.

Ingrid Strebel (I.S.): Auf die täglichen Beratungsgespräche bereite ich mich jeweils gut vor, schaue den Werdegang der Stellensuchenden an und prüfe ihre Geschäftsidee. Zur Vorbereitung des Beratungsgesprächs müssen die Stellensuchenden einen Fragebogen zu ihrer Geschäftsidee, ihrer Motivation, ihrem Netzwerk, ihren potenziellen Kunden und Konkurrenten ausfüllen. Diese Informationen sind für uns wichtig und hilfreich. Wir prüfen im Gespräch die Rahmenbedingungen, die Marktchancen und die Finanzierbarkeit des Projekts. Im dreiwöchigen Existenzgründungskurs kann die Idee weiter reifen, ein Business- und Finanzplan zeigt den möglichen Erfolg und finanzielle Grenzen auf.

O.S.: Das erste Gespräch ist für die Stellensuchenden wie ein Verkaufsgespräch, in dem sie uns von ihrer Idee überzeugen müssen. Da stelle ich auch kritische Fragen. Häufige Geschäftsideen sind im Moment IT-Berater, Coach, Allrounder für Haus und Garten oder Monteur. Manchmal müssen wir die Leute auf den Boden der Realität zurückholen, etwa wenn sie meinen, Umsatz sei gleich Gewinn.

I.S.: Unsere Arbeit ist sehr bereichernd. Ich schätze es, mit den unterschiedlichsten Menschen Gespräche zu führen. Einerseits braucht es grosses Einfühlungsvermögen, andererseits auch gute analytische Fähigkeiten. Die Einen brauchen ein direktes und ehrliches Feedback, in dem wir auch Grenzen aufzeigen, an-



Ingrid Strebel und Othmar Stadelmann, Produkteverantwortliche FsE: «Einfühlungsvermögen und analytische Fähigkeiten sind wichtig.»

dere sind sehr selbstkritisch und benötigen vor allem Ermutigung, sich auf diesen Prozess einzulassen. Ich finde die verschiedenen Geschäftsideen auch sehr spannend und kann mir im Moment keine schönere Aufgabe als unsere vorstellen.

O.S.: Mir gefällt die Vielseitigkeit an unserer Tätigkeit. Ich zeige auf, was es heisst selbstständig zu sein, hebe das «selbst» und das «ständig» hervor. Dabei kommt mir zu Gute, dass ich früher selber selbstständig war und weiss, was es bedeuten kann. Ziel der FsE ist es, stellensuchende Personen auf Dauer aus der Arbeitslosigkeit zu führen. Deshalb prüfen wir auch die finanziellen Aspekte eines Projekts genau.

I.S.: In vielen Fällen sind Teilzeit-Lösungen sinnvoller, um das Risiko zu minimieren. Viele unserer Klienten sind im Bewerbungsprozess durch ihre Projektidee blockiert. Erst eine gründliche Auseinandersetzung mit allen Fragen und Risiken ermöglicht eine ehrliche Entscheidung. Ziel ist es, dass jede Person schlussendlich die bestmögliche Lösung findet. Schon viele haben mitten im Prozess ihre Traumstelle gefunden.

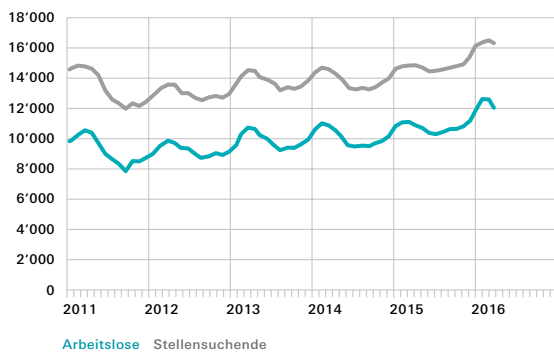
Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

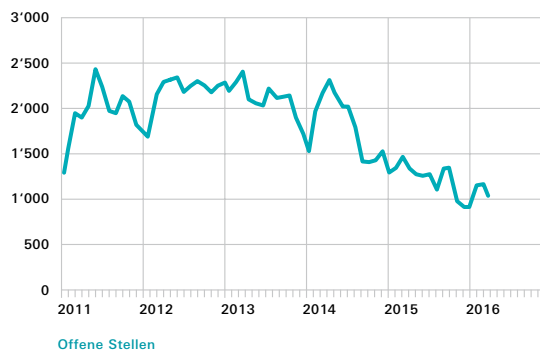
Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum März 2016 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum Januar 2016 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter www.seco.admin.ch zu finden.

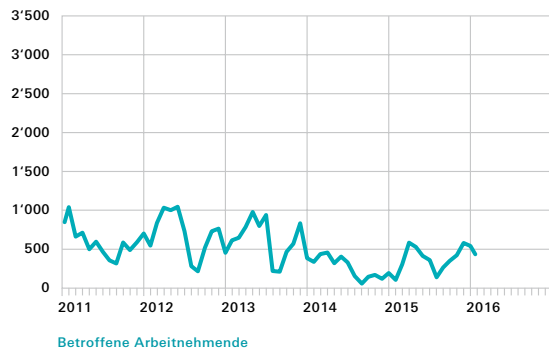
Arbeitslose im Kanton Aargau



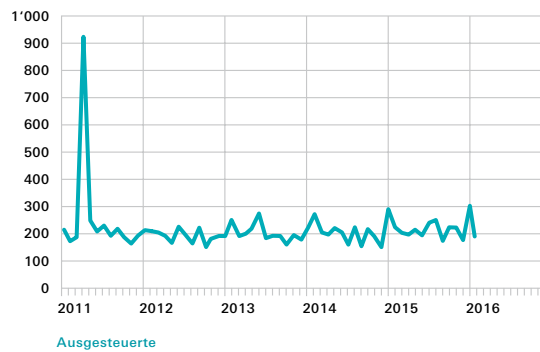
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2015 bei der Kurzarbeit und ab 2016 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind erst mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermaßen verlässlich. Sie sind daher in beiden Darstellungen nur bis Januar 2016 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen 2011 ist auf die vierte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zurückzuführen.

Was Unternehmen erwarten können

Dienstleistungen des AWA

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit unterstützt Unternehmen beim Besetzen neuer Stellen, bei Kurzarbeit oder bei Massenentlassungen.

Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank www.treffpunkt-arbeit.ch schalten
- Die RAV vermitteln bei Bedarf passende Mitarbeitende
- Sie beraten Arbeitgebende und unterstützen sie bei Antragsformularen

Einarbeitungszuschüsse

Stellt ein Betrieb eine Person ein, die eine etwas längere Einarbeitungszeit braucht, kann er Einarbeitungszuschüsse beantragen. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt während der Einarbeitung einen Teil der Lohnkosten.

Ausbildungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Erwachsene, die eine Erstausbildung nachholen wollen.

Praktika

Durch Praktika können junge Lehr- und Studienabgänger und -abgängerinnen ohne Stelle wichtige praktische Erfahrung im Beruf sammeln. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt den grössten Teil der Lohnkosten.

Unterstützung bei Stellenabbau

Das Mobile RAV steht Arbeitgebenden zur Seite, die Mitarbeitende entlassen müssen. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten beraten vor Ort und unterstützen und informieren die Entlassenen. Das Mobile RAV richtet bei Bedarf auch ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum ein.

Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn ein Unternehmen die normale Arbeitszeit um mindestens zehn Prozent kürzen muss, kann es Kurzarbeitsentschädigung verlangen. Wird der Antrag genehmigt, übernimmt die Arbeitslosenkasse 80 Prozent des Verdienstaufschlags. So sollen Massenentlassungen verhindert werden.

Wer bei schlechtem Wetter vorübergehend die Arbeit einstellen muss, kann für die Mitarbeitenden Schlechtwetterentschädigung beantragen.

Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
5001 Aarau
E-Mail awa@ag.ch

Copyright

© 2016 Kanton Aargau