

# Arbeitswelt Aargau



10 Blinde Beschäftigte – Unternehmen sind gefragt!

04 Soziale Verantwortung von Unternehmen – das Expertengespräch

14 Auf zum Hightech Kanton Aargau

## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
25. 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: 2'500 Exemplare  
Erscheint vierteljährlich.  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

### Titelbild

Martin Käufeler von der AP Dialog zeigt an seinem Arbeitsplatz den Blindenstock, fotografiert von Maria-Monika Ender.

### Bildnachweise

Seiten 4, 8, 10, 11, 17: Maria-Monika Ender; Seite 7: Hartmut Kiefer, [pixelio.de](http://pixelio.de); Seite 9: Wimo AG; Seite 12: Iveco (Schweiz) AG; Seite 14: Andrea Eichmüller.

## Editorial



Arbeitsmarktfähigkeit, also das Vermögen einer Person, auf dem Arbeitsmarkt eine passende Stelle zu finden, ist aus individueller wie auch aus kollektiver Perspektive ein wichtiges Ziel in unserer Gesellschaft. Oder anders ausgedrückt: Jede selbstständige Person im arbeitsfähigen Alter sollte ihren Lebensunterhalt möglichst selber bestreiten können. Wie wir alle wissen, gelingt dies nicht allen Menschen, bei Krankheit oder Unfall aus offensichtlichen, manchmal aber auch aus nicht ersichtlichen Gründen. Damit es aber möglichst vielen gelingt, ist die intensive Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen wie IV, RAV oder Sozialdiensten; Versicherungen und medizinischen Institutionen und der Wirtschaft eine wichtige Voraussetzung.

Zur Arbeitsplatzsicherung oder Wiedereingliederung stehen dabei heute verschiedenste Instrumente wie Einarbeitungszuschüsse, Einarbeitungshilfen, Arbeitgeberbegleitung und -beratung zur Verfügung.

«Viele Arbeitgebende sind bereit,  
einen Extra-Effort zu leisten»

Arbeitgebende sollen möglichst keine oder nur wenig Zusatzaufwendungen zu tragen haben, wenn sie Menschen mit Problemen bei der Wiedereingliederung oder mit Einschränkungen beschäftigen. Die Erfahrung zeigt auch, dass sehr viele Arbeitgebende durchaus bereit sind, einen Extra-Effort zu leisten, insbesondere wenn sie dabei angemessen unterstützt werden. In diesem Sinne finden Sie in dieser Ausgabe von Arbeitswelt Aargau einige Erfolgsgeschichten aus der Arbeitsmarktintegration.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA



Soziale Verantwortung von Unternehmen

## «Der Ruf eines Betriebs ist schnell zerstört»

Herbert Winistörfer, Leiter des Kompetenzzentrums Corporate Responsibility an der ZHAW Winterthur, erklärt, wieso es sich für Unternehmen lohnen kann, Mitarbeitende mit einer Einschränkung einzustellen oder die eigene Lieferantenkette zu kennen.

**Arbeitswelt Aargau: Früher beschäftigten viele Unternehmen ein, zwei Mitarbeitende, die nicht voll leistungsfähig waren. Heute ist das immer seltener der Fall. Können oder wollen die Unternehmen solchen Mitarbeitenden keine Chance mehr geben?**

Herbert Winistörfer: Der Kostendruck in den Unternehmen hat stark zugenommen. Im Zuge von Rationalisierungen haben sie viele Jobs ausgelagert. Früher gab es vielleicht jemanden, der nur dafür zuständig war, das Fabrikareal zu wischen. Heute macht das oft ein externes Reinigungsunternehmen.

**Gibt es noch Stellen für Menschen, die nicht voll leistungsfähig sind?**

Es gibt sie, man muss diese Nischenarbeitsplätze allerdings finden. In einem Forschungsprojekt haben wir Unternehmen bezüglich Teillohnstellen untersucht. Leider gibt es nur noch relativ wenige solcher Stellen. Es gibt aber nicht nur den wirtschaftlichen Kosten- und Effizienzdruck, sondern auch den Druck auf Unternehmen, Verantwortung zu übernehmen.

**Wie meinen Sie das?**

Bei der IV sollen im Zuge der Kosteneinsparungen viele Bezügerinnen und Bezüger wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist nur möglich, wenn Unternehmen diesen Menschen eine Chance geben. Interessant ist, dass viele Familienunternehmen mit einem Patron eher bereit sind, Leute mit Einschränkungen zu integrieren. Die grossen Unternehmen machen das weniger.

**Aber gerade die grossen Unternehmen haben finanziell mehr Mittel und ausgeklügelte Diversity-Konzepte?**

Ja, Diversity-Konzepte sind aber heute oft noch auf den Geschlechteraspekt begrenzt, sprich Frauenförderung. Patrons von KMU hingegen fühlen sich verantwortlich und haben weniger Berührungsängs-

te, Mitarbeitende mit Handicaps einzustellen. Wenn sich ein Unternehmen auf die Integration von solchen Mitarbeitenden einlässt, bedeutet das fast immer einen Gewinn für beide Seiten.

**Was braucht es, damit Unternehmen diesen Schritt wagen?**

In unserem Forschungsprojekt haben wir herausgefunden, wie wichtig die ständige Begleitung und Beratung sind. Bei Problemen muss der Arbeitgeber sofort Hilfe bekommen. Lohnzuschüsse von der Invalidenversicherung oder Einarbeitungszuschüsse bieten auch einen Anreiz. Ausserdem fanden wir heraus, dass die Persönlichkeit des Entscheidungsträgers sehr wichtig ist. Wenn diese Person findet «ja, das probieren wir», dann klappt das auch. Hat sie hingegen eher Berührungsängste zu Menschen mit einer Einschränkung, dann wird sie den Schritt nicht wagen.

**Was verstehen Sie ganz allgemein unter sozialer Verantwortung von Unternehmen?**

Anspruchsgruppen erwarten, dass Unternehmen Verantwortung für soziale und ökologische Themen übernehmen. Das sind zum Beispiel Kunden, Gesetzgeber, Nachbarn oder Investoren. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, diese Erwartungen zu erkennen und gute Antworten darauf zu finden und diese in ihre Unternehmensstrategie zu integrieren.

**Weshalb sollen es sich Unternehmen leisten, soziale Verantwortung wahrzunehmen?**

Weil es sich längerfristig lohnt, wenn sie es richtig machen. Der Nutzen ist vielfältig: Am Markt – denken Sie etwa an den Erfolg von Coop mit Biolabelprodukten; bei Kosteneinsparungen – zum Beispiel durch die Investition in eine moderne, energiesparende Heizanlage; bei der Motivation der Mitarbeitenden – sie arbeiten lieber für ein verantwortungsvolles Unter-

nehmen; oder bei der Stärkung von Reputation und Marke durch ein positives Bild in der Öffentlichkeit.

**Apple hat bei Foxconn produzieren lassen, das wegen schlechten Arbeitsbedingungen in Verruf kam. Die Leute haben dennoch Apple-Produkte gekauft.**

Ja, wenn ein Produkt gut ist, dann kaufen es die Leute trotzdem. Solche negativen Meldungen über eine Firma sind aber nicht zu unterschätzen. Immer mehr Unternehmen schauen, dass sie ihre Lieferanten genau kennen, um die Risiken der Rufschädigung zu minimieren. Sie erfüllen deshalb auch Mindeststandards. Der Ruf eines Unternehmens ist sehr wichtig. Heutzutage kann er durch die sozialen Medien innert Kürze zerstört werden, da sich schlechte Nachrichten sehr schnell weltweit verbreiten.

## «Der Patrontyp tut oft Gutes und spricht nicht darüber»

**Sollen Unternehmen, die Gutes tun, aktiv darüber informieren?**

Unternehmen beantworten diese Frage ganz unterschiedlich. Der «Patrontyp» tut meist Gutes und redet nicht darüber. Meines Erachtens ist es aber sinnvoll zu kommunizieren. Viele Unternehmen haben Angst davor, weil sie meinen, noch nicht perfekt genug zu sein. Aber es ist auch toll zu sagen: «Wir sind unter-

wegs, haben schon viele Sachen angepackt, aber noch einiges vor uns.»

**Sie arbeiten an einem Pilotprojekt, in dem Firmen wie Kuhn Rikon oder Heineken Schweiz sich mit der «gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen» im Rahmen von ISO 26000 auseinandersetzen. Was für Erfahrungen haben Sie gemacht?**

ISO 26000 ist eine Anleitung für Unternehmen, die sich mit ihrer sozialen Verantwortung auseinandersetzen wollen. Es gibt aber keine Zertifizierung. Mit diesem Instrument kann man freiwillig eine Standortbestimmung vornehmen. Man erkennt dann, was im eigenen Unternehmen schon gut läuft, und in welchen Bereichen man noch besser werden kann. Ein Unternehmen hat im ISO 26000-Prozess festgestellt, dass es den Lieferanten und deren Arbeitsbedingungen mehr Aufmerksamkeit schenken muss. Eine andere Firma legte einen Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden.

**Welchen Unternehmen empfehlen Sie, sich mit ihrer sozialen Verantwortung auseinander zu setzen?**

Allen Unternehmen, die nicht gerade um ihr nacktes Überleben kämpfen und sich besser aufstellen möchten. Ein Betrieb erhält dadurch Orientierung, lernt seine Anspruchsgruppen besser kennen, kann Chancen nutzen und Risiken begrenzen. Ein neuer Blick aufs Unternehmen zeigt oft auch Möglichkeiten zu Prozessoptimierungen auf.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Zur Person

Herbert Winistörfer, 47, ist studierter Biologe, Leiter des Kompetenzteams «Corporate Responsibility» und Dozent an der «ZHAW School of Management and Law» in Winterthur. Er leitet den CAS-Lehrgang «Corporate Responsibility/Social Management».

Weiterführende Informationen zum Thema:



Web-Tipp

[www.dib.zhaw.ch/corporate-responsibility](http://www.dib.zhaw.ch/corporate-responsibility):

«Corporate Responsibility» in Forschung, Beratung und Weiterbildung an der «ZHAW School of Management and Law».



Web-Tipp

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch): Portal für Arbeitgebende mit nützlichen Informationen zur beruflichen Eingliederung von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen.



Web-Tipp

[www.this-priis.ch](http://www.this-priis.ch): Für diesen Preis können Arbeitgebende nominiert werden, die Menschen mit Handicap eingestellt haben.



Web-Tipp

[www.diecharta.ch](http://www.diecharta.ch): Ein Netzwerk aus Arbeitgebenden setzt sich für Arbeitsplätze für Behinderte ein.

Einarbeitungs-, Praktika- und Ausbildungszuschüsse

## Arbeitsintegration mit Zuschüssen

Alle profitieren davon: Stellensuchende, Arbeitgeber und die Arbeitslosenversicherung. Zuschüsse können für Arbeitgeber ein Anreiz sein, Versicherten eine neue Stelle oder ein Praktikum zu geben. Die Arbeitslosenversicherung spart damit auf lange Sicht Geld.

### Einarbeitungszuschüsse

Ein Arbeitgeber hat eine Stelle zu besetzen. Die Person passt gut ins Unternehmen, braucht aber eine etwas längere Einarbeitungszeit, weil sie dem gesuchten Profil nicht ganz entspricht. Die Arbeitslosenversicherung übernimmt während der Einarbeitungszeit einen Teil der Lohnkosten, wenn die stellensuchende Person eine gültige Rahmenfrist hat und wegen einem der folgenden Kriterien Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche hat:

- aufgrund fortgeschrittenen Alters
- aufgrund einer körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung
- aufgrund ungenügender beruflicher Voraussetzungen
- aufgrund einer bereits länger andauernden Arbeitslosigkeit

Bei unter 50-Jährigen werden die Zuschüsse bis zu maximal sechs Monate, bei über 50-Jährigen bis zu maximal zwölf Monate bezahlt.

### Zuschüsse Berufspraktikum

Gut ausgebildeten jungen Fachkräften fehlt häufig die praktische Erfahrung im Beruf. Sechs Monate dauernde Praktikumsseinsätze helfen, diese Lücken zu schliessen. Der Praktikumsbetrieb bezahlt 25 Prozent (mindestens 500 Franken) an die Taggeldkosten. Die Praktikantin oder der Praktikant muss Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Tasche haben. Zielgruppe sind Berufsleute nach der Lehre, nach dem Studium oder Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase.

### Zuschüsse Ausbildungspraktikum

Versicherte, die in bestimmten Bereichen berufliche Lücken aufweisen, können diese in einem dreimona-



Hoch hinaus mit Einarbeitungszuschüssen: Arbeitgeber haben einen finanziellen Anreiz, Arbeitnehmende eine unbefristete Stelle.

tigen Ausbildungspraktikum füllen. Das Praktikum kann in privaten Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung stattfinden. Dank dem Praktikum und dem Arbeitszeugnis haben die Stellensuchenden bessere Chancen auf eine Feststelle. Für Arbeitgeber entstehen keine Kosten.

### Ausbildungszuschüsse

Über 26 Jahre alte Versicherte können eine dreijährige Lehre nachholen. Das Unternehmen bezahlt einen Lehrlingslohn. Die Arbeitslosenversicherung stockt den Lohn auf maximal 3'500 Franken auf.

Auch die IV-Stelle bietet Arbeitgebern Zuschüsse, Beratung und Begleitung bei der Integration von Versicherten an (siehe Seite 13).

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Sind Sie interessiert?

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

Bei der Suche oben rechts einfach Zuschüsse eingeben.

Die Wimo AG übernimmt soziale Verantwortung

## T-Shirts made in Rothrist

Die Wimo AG näht in Rothrist Berufskleider für Spitäler und Heime. Schon oft hat sie älteren oder wenig qualifizierten Stellensuchenden eine Chance gegeben. Beide Seiten profitieren, auch von Einarbeitungszuschüssen.



Heinz Schmid, 57, und Elisabeth Aeschlimann, 60, im Showroom der Wimo AG: Auch ältere Stellensuchende erhalten hier eine Chance.

In der hellen Halle rattern die Nähmaschinen. Die Mitarbeitenden stellen Berufskleider für Spitäler und Heime her. Die kleine Näherei befindet sich nicht in Portugal, Bangladesch oder China, sondern in Rothrist im Kanton Aargau. Hier produziert die Wimo AG bis zu 1'500 Kleidungsstücke pro Woche. Kunden sind etwa das Kantonsspital Aarau, wo das Personal Polo-Shirts der Firma trägt.

Die Wimo AG ist ein Familienunternehmen und beschäftigt 36 Mitarbeitende. Seit Januar 2013 gehört auch Heinz Schmid dazu. Er ist für das Zuschneiden der Stoffe zuständig. Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Zofingen hat ihn an die Firma vermittelt. «Für mich war Weihnachten, Geburtstag und Ostern zusammen, als ich die Stelle bekam», sagt der 57-Jährige. So viel Glück könne man im Leben nur einmal haben. Seine Tagelöhner beim RAV waren nach zwei Jahren Stellen-

suche und mehreren Temporärjobs aufgebraucht. Die Stelle kam gerade im richtigen Moment. Als Zuschneider musste Schmid eingearbeitet werden. Er hatte zwar bereits als Textilarbeiter gearbeitet, aber in einem ganz anderen Bereich.

### Ältere Mitarbeitende leisten viel

Ingrid Moosmann, die zusammen mit ihrem Mann Patrick die Wimo AG leitet und fürs Personal zuständig ist, hat die Einstellung von Heinz Schmid nicht bereut. «Obwohl wir für ihn keine Einarbeitungszuschüsse vom RAV erhalten haben, wollten wir ihm eine Chance geben», sagt sie. Gerade Ältere seien oft sehr dankbar und leisteten vollen Einsatz fürs Unternehmen. Schmid musste viele neue Arbeitsschritte und ein neues Computerprogramm lernen. Die Chefin ist zufrieden mit ihm: «Er ist sehr flexibel, sehr freundlich und sehr zuverlässig.» Gerade Zuverlässigkeit hat für sie einen hohen





Patrick und Ingrid Moosmann, Geschäftsführer der Wimo AG:  
«Von Einarbeitungszuschüssen profitieren beide Seiten.»



In der Näherei in Rothrist sind modernste Maschinen im Einsatz.  
Bald in einem Neubau.

Stellenwert. Sie habe einen jungen Zuschneider gehabt, der oft gefehlt habe.

#### Personalsuche durch RAV

Moosmann ist der soziale Gedanke wichtig: «Ich fände es schade, wenn Herr Schmid sich nur noch von Temporäranstellung zu Temporäranstellung gehandelt hätte. Das hat dieser Mensch einfach nicht verdient.» Aus dieser Haltung heraus hat die Personalleiterin schon oft Älteren oder Ungelernten eine Chance gegeben. Sie arbeitet bei der Personalsuche eng mit dem RAV Zofingen zusammen, das für sie eine Vorselektion macht und ihr auf diese Weise Arbeit erspart. «Das RAV hat mir schon viele gute Leute vermittelt, ich erhalte nicht zig Telefonate und muss keine Absagen schreiben», so Moosmann.

### «Das hat dieser Mensch einfach nicht verdient.»

Das RAV Zofingen hat ihr auch Elisabeth Aeschlimann vermittelt. Seit April 2007 ist die Nähereileiterin für die Wimo AG tätig. Da sie vorher mit Leder und Kunststoff gearbeitet hatte, brauchte sie eine etwas längere Einarbeitungszeit als üblich. Aus diesem Grund erhielt die Wimo AG Einarbeitungszuschüsse (siehe Seite 7). «Eine gute Sache für beide Seiten», sagt Moosmann. Aeschlimann gefällt die Stelle. Sie ist dafür zuständig, dass die Arbeit zugewiesen wird, die Termine eingehalten werden und

die Qualität stimmt. Sie näht auch mal mit, wenn Not an der Frau ist. «Für mich sind die Näherinnen wie meine Kinder, ich habe immer ein offenes Ohr für ihre Sorgen», sagt die 60-Jährige.

#### Schweizer Nähhandwerk erhalten

Bei der Wimo AG legen Patrick und Ingrid Moosmann Wert auf partnerschaftliche Beziehungen, sowohl zu Mitarbeitenden, als auch zu Kunden und Lieferanten. Die Moosmanns wollen das Nähhandwerk in der Schweiz erhalten. Sie bevorzugen europäische Materiallieferanten und achten auf kurze Lieferwege. Wenn möglich produzieren sie in Rothrist, arbeiten aber auch mit einer Partnerfirma in Tschechien zusammen. Diese besuchen sie regelmässig und überprüfen die Arbeitsbedingungen.

«Unsere Kleidungsstücke sind qualitativ hochwertig und modern», sagt Moosmann. Das Kantonsspital Baden, das Spital Leuggern und viele Pflegeheime im Kanton Aargau gehören zu ihren Kunden. Aber nicht immer setzen Spitäler auf einheimische Anbieter. Das Unternehmen hat auch schon Aufträge wegen minimalen Preisunterschieden nicht erhalten. Trotzdem geht das Konzept der Wimo AG auf. Als grosses neues Projekt steht nun ein Neubau in Rothrist an. Die Näherinnen freuen sich darauf. Sie werden ihre Maschinen auf viel grösserem Raum weiter rattern lassen können.

Arbeitsintegration von Menschen mit Einschränkungen

## Der blinde Callcenter-Agent

Peter Frommenwiler von der AP Dialog in Dättwil hält grosse Stücke auf seinen Mitarbeiter Martin Käufeler. Dieser ist seit seiner Geburt blind und arbeitet erfolgreich als Callcenter-Agent für die AP Dialog.



Der blinde Martin Käufeler sagt: «Der Trick beim Telefonieren ist nicht mit der Türe ins Haus zu fallen.»

Wie erklärt man einem seit seiner Geburt blinden Mitarbeiter, was ein Hubstapler ist? Darauf musste Peter Frommenwiler eine Antwort finden. Der Geschäftsführer der AP Dialog in Dättwil beschäftigt mit Martin Käufeler einen blinden Mitarbeiter in seiner Telemarketingfirma. Für einen Kunden, der Hubstapler verkauft, sollten die Mitarbeitenden Termine mit potenziellen Interessenten vereinbaren. «Wie soll ein Mitarbeiter von etwas sprechen, das er nicht kennt», gibt Frommenwiler zu bedenken. Die Lösung fand er in einem Modell-Hubstapler. So konnte Käufeler ertasten, um was es sich bei einem Hubstapler genau handelt.

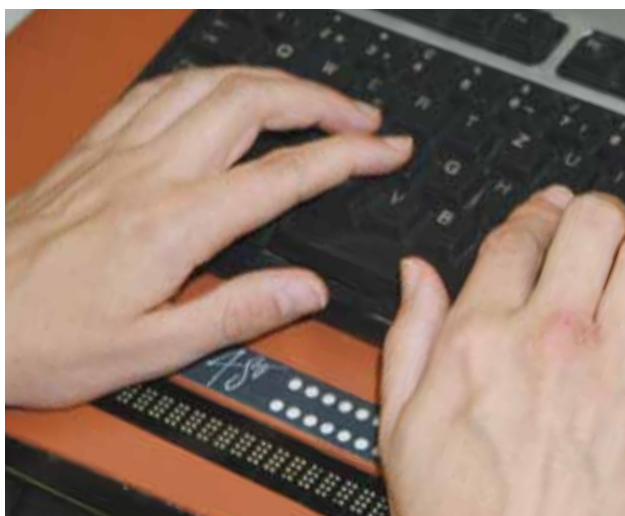
### Keine geschützte Werkstatt

«Es gibt viele Kunden, die es schätzen, dass wir einen blinden Mitarbeiter beschäftigen», sagt Frommenwiler. Er möchte gerne weitere blinde Mitarbeitende einstellen und Kunden finden, die Wert auf

soziale Integration legen. Mit Käufeler ist er sehr zufrieden, dieser arbeite gut und selbstständig. Stolz sagt er: «Herr Käufeler ist sogar in der Lage, Farben zu verkaufen, obwohl er sie selbst nicht kennt.» Bei der Schulung von neuen Projekten gäbe es manchmal etwas Mehraufwand, das liege jedoch im Machbaren. «Wir sind keine geschützte Werkstatt und bezahlen Herrn Käufeler einen normalen Lohn, den er auch verdient», sagt Frommenwiler. Blinde könnten generell besser zuhören, da sie nicht durch visuelle Reize abgelenkt würden. Sie seien deshalb fürs Telefonieren sehr gut geeignet.

### Voll einsatzfähig dank Braille-Zeile

«Ich mache meine Arbeit als Call-Agent und Co-Teamleiter gern», sagt Käufeler. Der Trick beim Telefonieren sei, nicht mit der Türe ins Haus zu fallen, sondern mit einer offenen Frage zu starten. Etwa: «Was für Gedanken haben Sie sich schon zu



Dank Braille-Zeile kann Martin Käufeler problemlos mit dem Computer umgehen.



Peter Frommenwiler, Geschäftsleiter der AP Dialog: «Ich möchte in Zukunft noch mehr blinde Mitarbeitende einstellen.»

ökologischem Strom gemacht?» AP Dialog macht Terminvereinbarungen oder Marketingumfragen für «Business to Business»-Kunden, Fundraising und Mitgliedermanagement für Hilfswerke und Verbände oder verkauft Öko-Energie. Käufeler kann sich mit diesen Geschäftsbereichen gut identifizieren. Er hätte Mühe, Produkte zu verkaufen, von denen er nicht überzeugt ist. Bei der AP Dialog übernimmt er auch administrative Aufgaben. Für ihn ist der Umgang mit dem Computer dank Braille-Zeile kein Problem. Diese übersetzt ihm den Inhalt des Bildschirms. Er schreibt mit dem Zehnfingersystem auf der üblichen Tastatur und benutzt Kurzbefehle anstelle der Maus.

### Eingeschränkte Berufswahl

Käufeler hat auf der Gemeinde in Wettingen die KV-Lehre gemacht. Sein Einstieg ins Arbeitsleben war nicht einfach. Nach einer Tätigkeit am Empfang war er längere Zeit arbeitslos. «Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Blinde ist schwierig», sagt Käufeler. Die Berufswahl sei eingeschränkt, etwas Handwerkliches komme zum Beispiel nicht in Frage. Im Telemarketing arbeitet er schon seit 2006; zuerst bei der Agendaset in Bern, nun bei AP Dialog in Dättwil. Frommenwiler hat die vom Schweizerischen Blindenverband geführte Agendaset 2009 übernommen und in Dättwil mit seiner Firma Phantom fusioniert. Für Käufeler, der in Nussbaumen wohnt, eine Erleichterung; bedeutete dies für ihn doch einen viel kürzeren Arbeitsweg. An der Bushaltestelle Täfern in Dättwil hat die Stadt Baden den Fussgängerstreifen für die AP Dialog extra blindenfreundlich gestaltet. Die Ver-

kehrinsel wurde erhöht und auf den Trottoirs durch Markierungen ergänzt. So ist es Käufeler möglich, die befahrene Strasse sicher zu überqueren.

### Gegen Stereotype

«Ich gebe meinen Kollegen gerne Tipps», sagt Käufeler. Er schätzt die familiäre Atmosphäre im Team. Am liebsten würde er noch mehr Verantwortung übernehmen. Manchmal sei die Arbeit am Telefon natürlich auch etwas monoton, aber da «muss man sich selbst am Schopf packen und kreativ werden», so Käufeler. Es sei ein schönes Gefühl, wesentlich zum Umsatz der Firma beizutragen. Gegen Stereotype von Blinden wehrt er sich. Blinde seien zum Beispiel nicht automatisch besser geeignet als Masseure oder Klavierstimmer als Nichtblinde.

«Auch Menschen mit Handicap müssen Platz in der Arbeitswelt haben.»

### Eine Chance für alle

Für Geschäftsführer Frommenwiler ist klar, dass man das Potenzial von Blinden nutzen muss: «Sogenannte Behinderte sollen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden.» Er selbst hat einen cerebral gelähmten Sohn und ist daran interessiert, dass auch Menschen mit Handicap eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Die IVECO (Schweiz) AG hat einen ehemaligen Arbeitnehmer, der erkrankt war, wieder eingestellt

## Eine glückliche Fortsetzung

David Roth konnte wegen starken Rückenschmerzen nicht mehr als Mechaniker bei der IVECO (Schweiz) AG arbeiten. Nach mehreren Jahren Unterbruch und einer gelungenen Operation stieg er wieder beim alten Arbeitgeber ein.



Markus Widmer, Filialleiter bei der IVECO (Schweiz) AG, und David Roth, Mechaniker, vor einem 3,5-Tönnnerli: Die Wiedereingliederung von Roth hat funktioniert.

«Jetzt mache ich nur noch 3,5-Tönnnerli parat», sagt David Roth, Mechaniker bei der Iveco Filiale in Hendschiken. «3,5-Tönnnerli» sind beim Nutzfahrzeugunternehmen die kleinen Wagen. Roth kann wegen einem Rückenleiden, das ihn mehrere Jahre arbeitsunfähig machte, keine schweren Arbeiten mehr erledigen. Der 62-Jährige arbeitet seit April 2011 wieder bei der Iveco. Zuvor war er bereits langjähriger Mitarbeiter des Betriebs. Als er krank wurde, hat ihm das Unternehmen zwei Jahre lang weiter den Lohn bezahlt. Dann musste die IVECO (Schweiz) AG das Arbeitsverhältnis auflösen, da eine Verbesserung seines Gesundheitszustands nicht absehbar war.

Die Geschichte zwischen Roth und der IVECO (Schweiz) AG hätte an dieser Stelle zu Ende sein können. Dank der Hartnäckigkeit von Roth und der Offenheit der Verantwortlichen bei der Iveco, fand sie aber eine glückliche Fortsetzung. Lange Zeit hatten

die Ärzte Roth von einer Operation am Rücken abgeraten. Dann operierten sie trotzdem, weil alles andere nicht geholfen hatte. «Die Operation verlief gut, ich hatte danach viel weniger Schmerzen», sagt Roth. Er fühlte sich wieder fit genug, um zu arbeiten. Die IV-Stelle unterstützte ihn bei der Stellensuche.

### Hartnäckiges Nachfragen hat sich gelohnt

Markus Widmer, Filial- und Betriebsleiter der Iveco Filialen Kloten, Hendschiken und Muttenz, kannte Roth bald nach seinem Stellenantritt, zuerst allerdings nur vom Hörensagen. Bernhard Boss, sein Werkstattleiter, und andere Mitarbeitende erzählten von ihm und von seinen Qualitäten. Roth selbst besuchte das Unternehmen ab und zu und fragte immer wieder nach, ob eine Stelle frei sei. Ein Grossauftrag für Militärfahrzeuge machte es möglich, ihn wieder einzustellen. «Der Berater von der IV, unsere Personalbereichsleiterin Claudia Kern, Herr Roth und ich sind

mehrere Male an einem Tisch zusammen gesessen», sagt Widmer. Dort besprachen alle gemeinsam das Vorgehen und wie der Arbeitseinstieg am besten organisiert werden kann. Die tägliche Arbeit eines Lastwagenmechanikers beinhaltet teilweise schwere Arbeiten – auch wenn entsprechende technische Hilfsmittel vorhanden sind. Gewisse Arbeiten müssen in Stellungen erledigt werden, die Roth durch sein Rückenleiden nicht mehr ausführen kann.

### Gelungener Wiedereinstieg

Der Militär-Grossauftrag erlaubte es eine Stelle zu schaffen, bei der hauptsächlich Neufahrzeuge aufbereitet werden. Roth startete mit einem Arbeitspensum von 50 Prozent, das er nach Rücksprache mit seinem Arzt später auf 100 Prozent erhöhte. Da die IV ebenfalls an einer erfolgreichen Reintegration von Roth interessiert war, übernahm sie die ersten sechs Monate die Lohnkosten. Danach erhielt Roth einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Einarbeitung verlief wie geplant. Widmer zieht eine positive Bilanz: «Alles war unkompliziert, Herr Roth macht seine Arbeit gut und hat sich bestens ins Team integriert.» Dass Roth keine schweren Arbeiten mehr machen kann, stiess zu Beginn bei einigen Arbeitskollegen auf Unverständnis. Widmer und Boss zeigten ihren Leuten jedoch auf, dass jeder krank werden kann und dann froh ist, weiter arbeiten zu dürfen. Die Misstöne wegen Ungleichbehandlung sind längst verschwunden. Claudia Kern, Personalbereichsleiterin der IVECO (Schweiz) AG, sagt über Roth: «Er hat eine gute Arbeitseinstellung, hängt sich rein und macht auch

nach Feierabend ein Fahrzeug fertig, wenn der Kunde es dringend braucht.» Für Kern hat sich der abgestufte Wiedereinstieg von Roth bewährt. So habe sich sein Rücken langsam wieder an die körperliche Arbeit gewöhnen können. Die IV habe in der Zeit der Wiedereingliederung offene Fragen immer kompetent beantwortet. Der Berater der IV kam noch weitere zwei Male vorbei, um sich über den Verlauf der Eingliederung zu informieren. Ob Kern wieder jemanden mit Einschränkungen einstellen würde? «Es kommt auf die Position an. Wir gehören der internationalen Fiat Industrial Gruppe an und müssen bei der Rekrutierung gewisse Richtlinien befolgen», sagt Kern. Da die Filialbetriebe relativ klein seien, müssten sich die Mitarbeitenden gegenseitig unterstützen können. «Wenn wir jemanden mit Einschränkungen einstellen, muss die Stelle entsprechend definiert sein, da ansonsten die Arbeitskollegen mehr arbeiten müssen.»

## Die Mitarbeitenden müssen in ihrer Stelle 100 Prozent leisten können.

Die IVECO (Schweiz) AG ist weiterhin offen, Mitarbeitende mit Einschränkungen einzustellen. Kern erklärt: «Eine entsprechende Arbeit muss vorhanden sein, damit der Mitarbeitende motiviert ist und in seiner Stelle auch 100 Prozent Leistung erbringen kann.»

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Die Dienste der IV-Stelle

Die IV-Stelle vermittelt Arbeitgebern Personen mit einem geeigneten Profil für einen Arbeitsversuch von bis zu sechs Monaten Dauer. Der Arbeitgeber geht dabei kein Arbeitsverhältnis ein und bezahlt keinen Lohn. Er bietet der versicherten Person die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im freien Arbeitsmarkt unter Beweis zu stellen.

Dafür kann er ohne Risiko und mit minimalem Rekrutierungsaufwand einen möglichen künftigen Angestellten ausführlich testen und kennen lernen. Die versicherte Person erhält während des Arbeits-

versuchs weiterhin ihre IV-Rente. Die IV-Stelle berät, informiert und unterstützt die Arbeitgeber während der Eingliederung. Sie unterstützt aber auch Arbeitgeber, die einen Mitarbeitenden mit Einschränkungen behalten wollen.



Web-Tipp

[www.sva-ag.ch](http://www.sva-ag.ch)

Hightech Aargau: Initiative für qualitatives Wachstum und Nachhaltigkeit im Kanton

## Auf zum Hightech Kanton Aargau

Andri Vital, Gesamtprojektleiter Hightech Aargau, spricht im Interview über das Ziel der Hightech-Initiative. Er gibt Einblick in erste Erfolge und verrät die nächsten Schritte auf dem Weg zum Hightech Kanton.



Andri Vital, Gesamtprojektleiter Hightech Aargau: «Das Hightech Zentrum erleichtert KMU den Zugang zu Wissen, Technologien und Partnern.»

### Weshalb braucht der Aargau eine Hightech-Initiative?

Im Aargau ist der hohe Anteil an industriellen Betrieben augenfällig. Der Maschinen- und Metallbau sowie die Elektro- und Elektronikindustrie dominieren. Die Aargauer Wirtschaft ist damit im industriellen Sektor gut positioniert, aber auch einseitig exportabhängig. Dies birgt ein gewisses Klumpenrisiko. Der weltweite Preiswettbewerb nimmt stetig zu. Der technologische Fortschritt muss permanent hoch gehalten werden – nur so können Unternehmen im internationalen Markt bestehen. Für ansässige Unternehmen sind attraktive Rahmenbedingungen und zukunftstaugliche Strukturen daher entscheidend.

### Welches Ziel verfolgt die Initiative?

Hightech Aargau ist eine Standortförderungs-Initiative. Sie soll die Stärke des Werk- und Forschungs-

platzes Aargau im globalen Wettbewerb langfristig sichern. Ziel ist eine hohe Wertschöpfung bei geringem Ressourcenverbrauch, also ein qualitatives und nachhaltiges Wachstum.

### Wie soll dieses Ziel erreicht werden?

Die Qualität des Produktions- und Forschungsstandorts Aargau soll mit vier Massnahmenpaketen gesichert werden: Hightech-Forschung, Hightech-Areale, Hightech-Zentrum und Hightech-Kooperation. Im Bereich Hightech-Forschung leistet der Kanton einen finanziellen Beitrag an die Grossforschungs-Anlage SwissFEL am Paul Scherrer Institut (PSI). Die Anlage ist weltweit einmalig und von grosser Bedeutung für Wissenschaft und Technologie. Mit dem Massnahmenpaket Hightech-Areale werden Industrie-Areale entwickelt und Branchen revitalisiert, damit sie den Unternehmen für Expansionen zur Verfügung stehen.

Das Hightech Zentrum ist das Flaggschiff der Initiative. Es erbringt Dienstleistungen im Bereich der Innovationsförderung. Diese stehen Unternehmen aus allen Branchen offen. Zentral sind dabei die Nano- und Energietechnologie. Zusätzlich fungiert es als Drehscheibe für den Wissens- und Technologietransfer in die Aargauer Wirtschaft. Die Hightech-Kooperation ist dabei ein wichtiges Werkzeug. Hier besteht das Ziel darin, den Forschungsfonds aufzustocken, den Technopark® Aargau finanziell zu unterstützen und die Vernetzung von Unternehmen und Forschung der Nordwestschweiz über i-net innovation networks zu stärken.

#### Was genau ist unter dem Forschungsfonds und i-net innovation networks zu verstehen?

Mit dem Forschungsfonds Aargau fördert der Kanton gezielt innovative Entwicklungs- und Forschungsprojekte zwischen Hochschulen und aargauischen Unternehmen. Der Kantonsbeitrag geht dabei an die Hochschulen. i-net innovation networks ist ein Verein der Nordwestschweizer Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Jura und Aargau. Er unterstützt Unternehmen und Forschende mit Dienstleistungen in den Bereichen Technologietransfer, Innovationsprojekte, Unternehmensgründung und -entwicklung. Zusätzlich bietet er eine Plattform, wo sich Unternehmen und Forschende vernetzen und Kooperationen im Bereich Forschung und Entwicklung initiieren können.

#### Welche Massnahmen von Hightech Aargau wurden bereits umgesetzt?

Im Grossprojekt SwissFEL am Paul Scherrer Institut laufen seit geraumer Zeit Vorversuche auf Testanlagen. Die Bauarbeiten der Anlage haben begonnen. Am 3. Juli 2013 wurde der Grundstein gelegt. Sabina Erny hat die Stelle als Projektleiterin für die Arealentwicklung angetreten. Mit dem Sisslerfeld im Fricktal und dem Reichholdareal in Lupfig/Hausen laufen bereits zwei Pilotprojekte. Ende 2012 wurde die Hightech Zentrum Aargau AG gegründet und der Verwaltungsrat gewählt. Der Geschäftsführer Dr. Martin Bopp ist seit März 2013 im Amt. Bis im September werden die ersten vier Mitarbeitenden ihre Arbeit aufnehmen. Der strategische und operative Aufbau geht zügig voran. Im Bereich Hightech-Kooperation wurde der Forschungsfonds aufgestockt. Die Vernetzung innerhalb der Nordwestschweiz ist im Aufbau.

#### Welchen konkreten Nutzen haben Aargauer Unternehmen vom Hightech Zentrum?

Das Hightech Zentrum erleichtert KMU den Zugang zu Know-how, Technologien, Hochschulen und möglichen Industriepartnern. Es führt Innovationsanalysen durch, sucht nach Lösungsansätzen, geeigneten Innovationspartnern und finanziellen Fördermöglichkeiten. KMU ziehen daraus einen mehrfachen Nutzen. Einerseits können sie das betriebliche Risiko eines Innovationsprozesses reduzieren und dadurch Innovationskosten einsparen. Andererseits sparen sie Zeit bei der Suche nach Wissen, Technologien, Partnern und der Erstanalyse. Über das Hightech Zentrum können KMU zudem verfügbare finanzielle Fördermöglichkeiten erschliessen. Dies auf Ebene Kanton, Bund und EU. Und sie erhalten direkteren Zugang zu Hochschulen, Forschungsinstitutionen und den dortigen Experten.

«Die Angebote des Hightech Zentrums stehen allen Unternehmen offen.»

#### An welche Unternehmen richten sich die Angebote?

Die Angebote des Hightech Zentrums sind ein öffentlich finanziertes Gut im Kanton. Sie stehen allen Unternehmen gleichermassen offen, die sich im Innovationsbereich weiterentwickeln wollen.

#### Haben schon erste Unternehmen das Hightech Zentrum kontaktiert?

Gemäss Geschäftsführer Martin Bopp sind bereits zehn Anfragen eingegangen. Diese sind recht vielfältig und reichen von Fragen zur Technologie über Unterstützung bei Business-Prozessen bis hin zur Prozessoptimierung.

#### Welche Schritte stehen im Hightech Zentrum als Nächstes an?

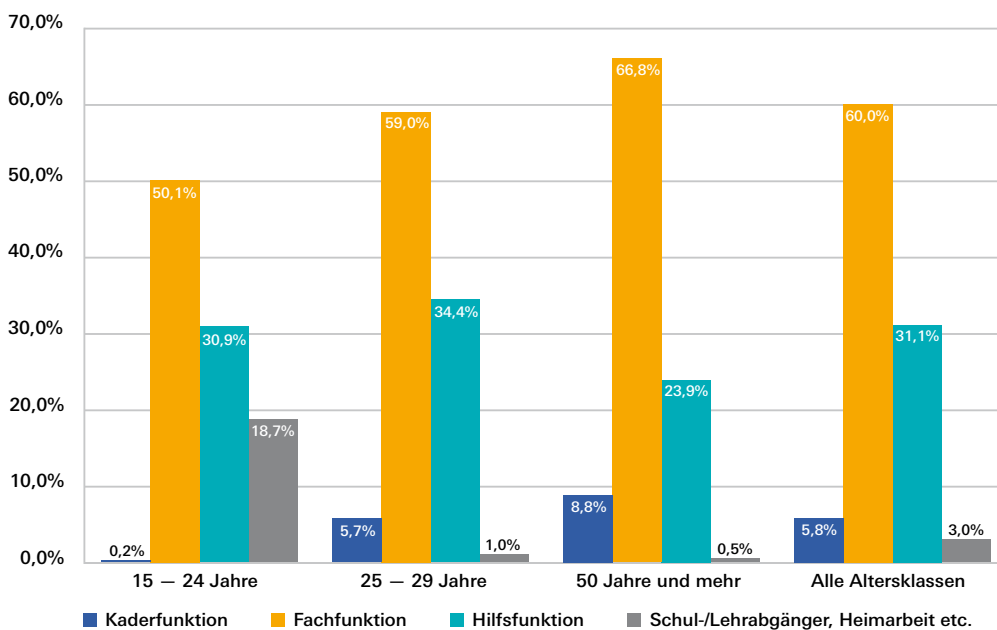
Als Nächstes werden Martin Bopp und sein Team aktiv auf potenzielle Kunden zugehen und erste Projekte umsetzen. Parallel dazu werden die Beziehungen zu Lehre und Forschung weiter ausgebaut.

Arbeitgeber fragen – Beratende der RAV antworten

## Fachkräfte beim RAV – gibt es sie?

Arbeitgeber stellen den Beratenden der RAV immer wieder interessante Fragen. Deshalb führen wir neu eine Frage- und Antwort-Seite ein. Dieses Mal beantwortet Daniela Gabriel, Arbeitgeberberaterin des RAV Brugg, die Frage nach Fachkräften.

### Stellensuchende im Monat Juni 2013



Stellensuchende mit abgeschlossener Lehre oder höherer Ausbildung sind beim RAV in der Mehrzahl.



Ja, bei uns gibt es sehr viele Fachkräfte. Insgesamt waren zum Beispiel im Juni 60 Prozent der bei uns gemeldeten Personen Fachleute. Bei den über 50-jährigen Stellensuchenden haben sogar 66,8 Prozent bei ihrer letzten

Arbeit eine Fachfunktion inne gehabt. Dies sind meist sehr gut qualifizierte Leute, die es auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters schwerer haben als Jüngere.

Bei uns sind Stellensuchende angemeldet mit Hochschulabschlüssen, Fachausweisen oder Matura. Die Meisten sind jedoch nur kurzfristig verfügbar, da sie jeweils innert kurzer Frist wieder eine neue Stelle haben. Es finden sich bei uns auch so ziemlich alle

Berufe, die es gibt. Darunter sind z.B. Geschäftsführer, CEO, Projektleiterinnen, Ingenieure, Buchhalter, Personalfachleute oder Verkaufsleitende. Wenn diese Personen länger beim RAV sind, dann meist darum, weil sie stark auf einen Bereich spezialisiert oder aber älter sind. Im Durchschnitt waren im Juni 5,8 Prozent der Stellensuchenden Kaderleute. Bis vor gut zehn Jahren wurde Kaderpersonen selten gekündigt. Doch mit den heutigen sehr schnellen Veränderungen in den Firmenstrukturen und infolge von Fusionen erhalten auch sie schneller die Kündigung.

Arbeitslosigkeit kann heute jeden treffen, und so findet man bei uns auch Menschen mit allen Berufen und Funktionen. Wenden Sie sich an uns, wenn Sie eine freie Stelle zu besetzen haben. Gut möglich, dass wir genau die richtige Person für Sie haben.

Daniela Gabriel, Arbeitgeberberaterin RAV Brugg

[www.rav-check.ch](http://www.rav-check.ch)



Unter einem Hut: 90-Prozentstelle und Weiterbildung zum Wirtschaftsinformatiker

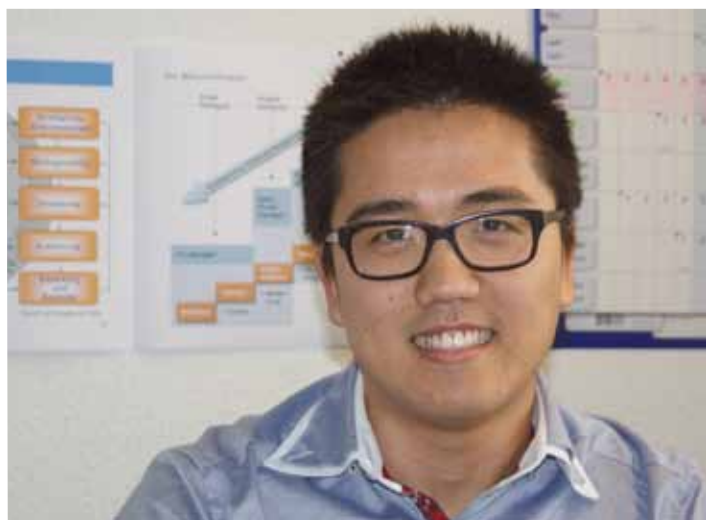
## «Ich muss immer ein Ziel vor Augen haben»

Ein Tag im Leben von Quang Huy Ngo, 24, Produkteverantwortlicher im AWA in Aarau

«Mein Tag beginnt früh. Um Viertel nach sechs bin ich im Büro. Ich wohne in der Telli in Aarau, von dort bin ich schnell hier. Zuerst lese ich meine E-Mails. Bei den individuellen arbeitsmarktlichen Massnahmen bin ich Produkteverantwortlicher für das Berufs- und Ausbildungspraktikum. Das Berufspraktikum eignet sich für Lehrabgänger/innen, Studienabgänger/innen oder Wiedereinsteiger/innen. Es ist ein attraktives Angebot: Der Arbeitgeber bekommt während sechs Monaten eine Fachkraft, bezahlt aber höchstens 25 Prozent des Lohnes oder mindestens 500 Franken. Die Praktikantin oder der Praktikant erhält die Chance Erfahrungen zu sammeln und dadurch eine Stelle zu finden. Oft können die Praktikanten im Praktikumsbetrieb bleiben, was uns natürlich sehr freut. Ich beurteile die Gesuche für die Berufspraktika, aber auch für die Ausbildungspraktika. Letztere dauern nur drei Monate. Sie sollen den Versicherten helfen, gezielt berufliche Lücken zu schliessen. Das Ausbildungspraktikum kostet den Arbeitgeber nichts. Es ist gar nicht so einfach, die Gesuche zu beurteilen, deshalb bleibt die Aufgabe interessant.

Als Anwendungsverantwortlicher für unser IT-Programm AVAM-AMM Sorge ich auch dafür, dass unsere Mitarbeitenden das Programm optimal nutzen und führe interne Schulungen durch. Ein nationales Projekt des SECO hat zum Ziel, die Datenqualität im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen zu verbessern. Alle drei Monate treffen wir uns in Bern, tauschen uns aus und besprechen Massnahmen, die ich dann bei uns umsetze.

Für die Lernenden hier in unserer Abteilung bin ich Praxisausbildner. Ich mache einen Einsatzplan, der ihnen Einblick in möglichst viele unserer Bereiche geben soll. Das mache ich gerne, schliesslich ist es noch nicht so lange her, seit ich selbst meine Lehre hier im AWA gemacht habe. Sowieso ist mein Job sehr abwechslungsreich, da ich so viele verschiedene Funktionen habe und unterschiedliche Arbeiten machen kann.



Quang Huy Ngo: «Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich: Vom Beurteilen von Praktikagesuchen über IT bis hin zur Betreuung der Lernenden.»

Weiterbildung ist für mich sehr wichtig. Ich möchte arbeitsmarktfähig bleiben und meine persönlichen Ziele verwirklichen. Derzeit studiere ich Wirtschaftsinformatik an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten. Das Studium dauert vier Jahre. Ein Jahr und erste Prüfungen habe ich schon hinter mir. Das Studium ist anspruchsvoll, aber interessant. Ich bin ein Typ, der immer ein Ziel vor Augen haben muss. Nach dem Studium möchte ich gerne als Business Analyst arbeiten und Prozesse optimieren. Ich arbeite 90 Prozent hier im AWA, 30 Prozent wende ich im Moment für die Weiterbildung auf. Ich versuche viel am Abend zu lernen, um am Wochenende auch noch etwas frei zu haben. Aber Zeit, um Freunde zu treffen bleibt nicht viel. Es ist eine intensive Phase, aber sowohl die Arbeit als auch das Studium machen mir Freude.

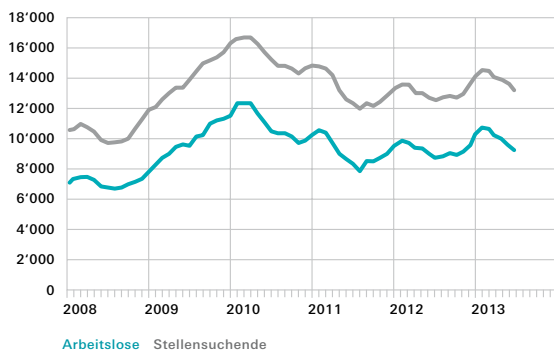
Wenn ich dann mal Zeit habe, muss ich unbedingt raus, um mich zu bewegen. Beim Joggen an der Aare und beim Schwimmen kann ich meinen Kopf durchlüften. Am Abend bin ich nach dem Lernen meist müde und lösche so gegen 23 Uhr das Licht.»  
Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts im Aargau

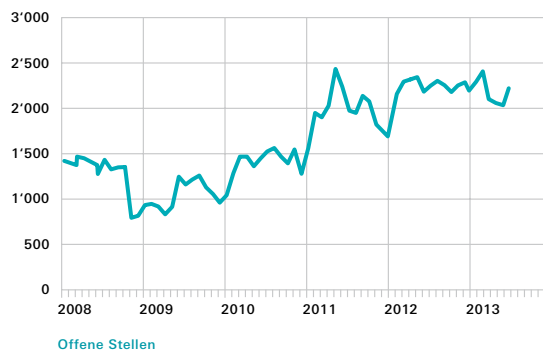
## Statistik

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum Juni 2013 (Arbeitslose und offene Stellen) beziehungsweise bis zum April 2013 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind auf dem Internet unter [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) zu finden.

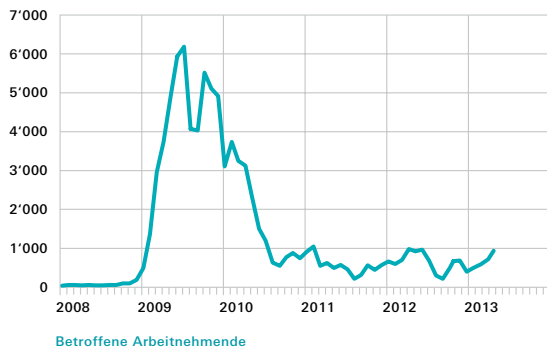
Arbeitslose im Kanton Aargau



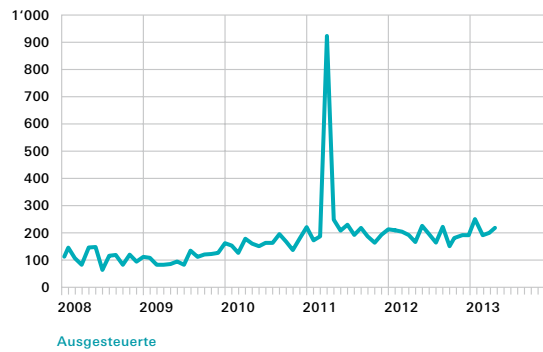
Offene Stellen im Kanton Aargau



Kurzarbeit im Kanton Aargau



Aussteuerungen im Kanton Aargau



Die Werte ab 2012 bei der Kurzarbeit und ab 2013 bei den Aussteuerungen sind gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben sind nur mit einer Verzögerung von zwei Monaten einigermassen verlässlich und sind daher in beiden Darstellungen nur bis April 2013 nachgetragen. Der sprunghafte Anstieg der Aussteuerungen im März 2011 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**

© 2013 Kanton Aargau