

# Arbeitswelt Aargau



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Was Unternehmen dagegen tun können

- 04 «Die Beschuldigten streiten meist alles ab»
- 09 Tipps für Betriebe gegen sexuelle Belästigung
- 16 Stellenmeldepflicht gilt ab 1. Juli

## Impressum

Arbeitswelt Aargau (vormals: publicAWA)  
30. Jahrgang

### Herausgeber

Departement Volkswirtschaft und Inneres  
Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)  
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

Sibylle Baumgartner (RAV Baden),  
Thomas Hartmann (Industrie- und Gewerbeaufsicht),  
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche Arbeitslosenkasse),  
Silvia Riner (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: 2'700 Exemplare  
Erscheint vierteljährlich.  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

### Titelbild

© Lucien Fraud, shutterstock.com

### Bildnachweise

Seite 4: © Judith Wissmann Lukesch; Seite 7: © Photographee.eu, shutterstock.com; Seite 9: © Jakob Lund, shutterstock.com; Seite 11: © Raphael Weisz; Seite 12: © Urs Schmid; Seite 14: © Wendepunkt und AWA; Seite 16: © KEYSTONE / Gaëtan Bally; Seite 17: © Silvia Riner; Seite 18: © AWA

## Editorial



In dieser Ausgabe der Arbeitswelt Aargau versuchen wir, die Realität der sexuellen Belästigung zu beschreiben und aufzuzeigen, wie Unternehmen sich davor schützen und was sie zur Prävention tun können und sollen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann in jedem Unternehmen vorkommen. Vor allem Unternehmenskulturen, in denen das Privat- und Berufsleben stark vermischt werden, begünstigen sie (siehe Interview Seite 4). Um Flirten und Anbandeln geht es dabei nie, sondern um Machtmissbrauch und Herabsetzung der anderen Person, wie Beispiele in diesem Heft zeigen (Seite 5/6). Tipps zur Prävention für Betriebe finden Sie auf Seite 9.

Eine gute Lektüre wünscht Ihnen

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

Thomas Buchmann, Leiter AWA

In allen Branchen gibt es Fälle sexueller Belästigung

## «Die Beschuldigten streiten meist alles ab»

Die Juristin und Anwältin Judith Wissmann Lukesch hat täglich mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu tun. Sie unterstützt Unternehmen mit Schulungen und bei konkreten Fällen. Es gehe bei sexueller Belästigung immer um Machtmissbrauch.



Judith Wissmann Lukesch:  
«Wenn Privates und Berufliches am Arbeitsplatz stark vermischt werden, ist das ein guter Nährboden für sexuelle Belästigung.»

**Arbeitswelt Aargau: Jede dritte Frau und jeder zehnte Mann wurden laut Nationalfonds-Studie von 2013 schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Gleichzeitig geben in Umfragen die meisten Betriebe an, bei ihnen sei sexuelle Belästigung kein Thema. Wie ist diese Diskrepanz zu erklären?**

Judith Wissmann Lukesch: Viele Betriebe haben das Thema der sexuellen Belästigung erkannt und ins betriebliche Gesundheits- oder Risikomanagement integriert. In diesen Unternehmen tauchen auch Fälle von sexueller Belästigung auf. Wo keine zum Vorschein kommen, wollen die Unternehmen meiner Erfahrung nach meist nicht hinschauen. Studien haben gezeigt, dass sexuelle Belästigung in allen Branchen vorkommt. Entscheidend ist, ob Unternehmen sich darum kümmern oder nicht. Die Gesundheit und persönliche Integrität der Mitarbeitenden müssen laut Arbeitsgesetz geschützt werden. Das gilt für alle Unternehmen.

**Wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz so häufig vorkommt, muss Ihre Agenda ja proppenvoll sein.**

Ja, das ist so. Ich gebe sehr viele Schulungen in Unternehmen, vor allem Führungskräften. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle bei der Früherkennung zu. Auch in Branchen, in denen die Arbeitgeberverbände aktiv sind, laufen viele Schulungen und Beratungen.

**Betreuen Sie auch betroffene Personen?**

Ja, im Moment betreue ich zwei Fälle. In der Logistikbranche geht es um einen klassischen Fall: Ein Mann in gefestigter Stellung belästigte eine junge attraktive Frau sexuell. Das Ganze spielte sich im Untergrund in Lagerräumen ab, was auch öfters vorkommt. Der andere Fall: Ein Vorgesetzter in der Reisebranche nähert sich einer Praktikantin wiederholt an, sie kann sich nicht wirksam abgrenzen. In drei Kantonen schule ich zudem Chauffeure zum Thema Arbeitskli-

ma, das in dieser Branche eher rau ist. Die Verkehrsbetriebe wollen einen Kulturwandel herbeiführen, um mehr Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Dies gelingt nur, wenn die Frauen sich wohlfühlen können.

#### Soll oder muss eine belästigte Person die belästigende Person mit ihrem Verhalten konfrontieren?

Ja, wenn sie die Kraft dazu hat auf jeden Fall. Es ist die allerbeste Strategie, die belästigende Person darauf anzusprechen, zu stoppen und nein zu sagen.

## «Sexuelle Belästigung geht ins Innerste und macht handlungsunfähig.»

Oft haben die Belästigten jedoch nicht mehr die Kraft dazu, gerade wenn die Belästigung schon länger andauert und das Machtgefälle gross ist. Sexuelle Belästigung geht ins Innerste und macht handlungsunfähig. Die Betroffenen fragen sich, was sie falsch machen und warten zu lange, bis sie sich wehren. Darum ist es wichtig, dass im Betrieb geschulte Ansprechpersonen kontaktiert werden können. Die Vertraulichkeit muss gewährleistet sein und es soll nicht gleich die grosse Mühle losgetreten werden, wenn ein Vorfall gemeldet wird. Die belästigte Person kann dann zum Beispiel im Rollenspiel üben, wie sie die belästigende Person konfrontieren kann.

#### Muss meistens das Opfer den Betrieb verlassen?

Ja, das ist oft so. Gemäss der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes von 2006 blieben im öffentlichen Sektor nur 20 Prozent der Belästigten, die in einem Verfahren waren, an ihrem Arbeitsplatz. In der Privatwirtschaft blieben noch viel weniger Betroffene an ihrer Arbeitsstelle. Auch ich rate ihnen meistens, das Unternehmen zu verlassen. Für die Selbstheilung ist das besser als am Ort der Belästigung zu bleiben. Denn dort wurde die Integrität verletzt. Wenn Betroffene ihren Arbeitsplatz behalten wollen, rate ich aber davon ab, sich für längere Zeit krankschreiben zu lassen. Denn dann wird eine Rückkehr fast unmöglich. Heutzutage stelle ich fest, dass auch Täter und Täterinnen das Unternehmen vermehrt verlassen müssen.

#### Wie gehen Sie vor, wenn Sie mit einem Fall von sexueller Belästigung betraut werden?

Ich befrage einerseits die betroffene Person zum Fall. Danach konfrontiere ich die beschuldigte Person mit deren Aussagen.

#### Wie oft streitet die beschuldigte Person die Anschuldigungen ab?

Das ist fast immer der Fall, die Wahrnehmungen sind sehr unterschiedlich. Ich muss dann herausfinden, ob sich die beschuldigte Person verstellt oder ob tatsächlich aus einer Mücke ein Elefant gemacht wurde.

#### Wie oft kommt das vor?

Manchmal gibt es das. Wenn zum Beispiel eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz auseinander gegangen ist: Die eine Person hat Mühe, sich zu lösen und beschuldigt die andere Person, sie sexuell belästigt zu haben, auch wenn es nicht stimmt. Darum erachte ich es als wichtig, dass Unternehmen die Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz regeln. Kommen zwei zusammen, sollten sie zum Beispiel nicht mehr im gleichen Team arbeiten.

#### Wie geht es weiter, wenn Sie beide Seiten befragt haben?

Ich leite den Zwischenstand der Befragungen an den Betrieb und erstelle einen Bericht mit Empfehlungen. Wenn ich sexuelle Belästigung festgestellt habe, sollte das Opfer nicht mehr mit der belästigenden Person zusammen arbeiten müssen. Dann müssen beispielsweise andere Dienstpläne erstellt werden. Eventuell muss die belästigende Person sanktioniert werden. Dann gebe ich auch immer Empfehlungen, mit was für betrieblichen Massnahmen solche Fälle in Zukunft verhindert werden könnten.

#### Was sind die häufigsten Arten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

In meiner Praxis widerspiegeln sich die Studienergebnisse des Jahres 2013: An erster Stelle stehen verbale Verhaltensweisen wie anzügliche Bemerkungen oder sexistische Witze. An zweiter Stelle folgen nonverbale wie Gesten, Blicke oder Bilder. An dritter Stelle geht es um Grabschen und «zufällige» Körperberührungen. Am seltensten kommen strafbare Handlungen wie sexuelle Nötigung oder Erpressungen vor.

#### Wann verletzt ein Spruch oder Kompliment die Integrität der anderen Person?

Das ist abhängig davon, wie das Verhalten einer

Person beim Gegenüber ankommt. Wenn sie die Komplimente schätzt, ist das alles kein Problem. Es braucht schliesslich auch zwei Personen zum Flirten. Hat eine Person aber Mühe mit Sprüchen oder Komplimenten, dann fühlt sie sich belästigt und sollte es dem Gegenüber kundtun. Wenn Komplimente an eine Untergebene nie fachlich sondern immer nur aufs Aussehen bezogen sind, kommt das mit der Zeit merkwürdig beim Gegenüber an.

#### Was für Motive können dahinter stecken, wenn jemand eine andere Person sexuell belästigt?

Machtmissbrauch, Konkurrenzkampf oder schlicht Unachtsamkeit. Die belästigende Person möchte ihr «Opfer» herabsetzen und klein machen. Eine wirkliche Beziehung strebt sie nie an.

#### Welche Risikofaktoren begünstigen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Wenn Privates und Berufliches stark vermischt werden, ist das ein guter Nährboden für sexuelle Belästigung. Auch ein tiefer Frauenanteil oder ein sexualisiertes Arbeitsklima begünstigen sie. Überforderte Führungskräfte sind ein weiterer Risikofaktor.

«In Unternehmen muss klar sein, dass gegenseitiger Respekt die Basis der Zusammenarbeit ist.»

#### Was für eine Rolle spielt die Unternehmenskultur?

Eine sehr grosse Rolle. Jedes Unternehmen soll sich klar dazu bekennen, dass Belästigung keinen Platz hat und gegenseitiger Respekt die Basis der Zusammenarbeit ist. Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat höchste Priorität. Das Unternehmen soll bei Vorwürfen sofort reagieren und wissen, wie vorzugehen ist. Für kleine Unternehmen gibt es kompetente externe Ansprechpersonen und Organisationen, die helfen können. Führungskräfte sollten zum Thema geschult werden.

#### Wie kann ein Unternehmen einen Fall sexueller Belästigung konstruktiv lösen?

Es sollte den Fall vor allem nicht als lästig empfinden, sondern als Herausforderung, bei der viel

gelernt werden kann. Dann schaffen es die Unternehmen in der Regel mit Bravour.

#### Welcher Fall aus Ihrer Praxis ist Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben?

Da muss ich nicht lange überlegen. Es ist der Fall einer Polizistin, die sexuell belästigt wurde. Es wurde von ihr erwartet, dass sie eine Strafanzeige macht, was sie jedoch nicht tun wollte. Leider ist der Fall nicht gut gelaufen. Sie konnte zwar an ihrem Arbeitsplatz bleiben, hatte aber die Zwei am Rücken und gesundheitlich stark gelitten. Der Belästiger verschwand zwar von ihrer Bildfläche, ihr wurde aber nicht einmal mitgeteilt, was mit ihm passiert ist. Das konnte ich durch glückliche Umstände für sie herausfinden.

#### Wie häufig ist es, dass ein Unternehmen zwar ein Dokument zum Thema sexuelle Belästigung hat, dies bei den Mitarbeitenden aber nicht bekannt ist?

Das treffe ich häufig an. Es gibt zwar Reglemente, aber die Botschaften sind nicht angekommen. Unternehmen sollten immer mal wieder auf das Thema aufmerksam machen.

#### Wie viele Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enden vor Gericht?

10 Prozent der bekannten Verfahrensfälle landen vor Gericht. Betroffenen rate ich von einem Prozess ab, sie müssen den Vollbeweis erbringen und können fast nur verlieren. Die meisten Fälle können vor der Schlichtungsstelle gelöst werden, was für alle Beteiligten am besten ist.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Zur Person

Judith Wissmann Lukesch führt eine Anwaltskanzlei in Zürich und Schöftlisdorf und ist ausgebildete Erwachsenenbildnerin. Sie ist Fachfrau im Bereich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und unterstützt Unternehmen bei der Präventionsarbeit und beim Klären von Fällen, mit dem Ziel diese aussergerichtlich zu lösen. Sie ist Mitbegründerin des Netzwerks Arbeit und Konflikt:

[www.arbeitundkonflikt.ch](http://www.arbeitundkonflikt.ch)

Sexuelle Belästigung hat viele Facetten

## «Er berührte uns zufällig am Rücken»

Sexistische Sprüche und Witze am Arbeitsplatz sind die häufigste Form der sexuellen Belästigung. Am zweithäufigsten sind unerwünschte sexuelle Gesten, am dritthäufigsten «zufällige» Berührungen. Einige Beispiele von Betroffenen.



Unerwünschte Berührungen machen erstmal sprachlos.

### In der Klinik

«Vor Jahren arbeitete ich in einer Klinik als Sekretärin des CEO. Eines Tages bekamen wir einen neuen Leiter Finanzen, der sich von Anfang an uns Frauen gegenüber daneben benahm. Blöde sexistische Sprüche, schlüpfrige Witze, grausige Komplimente: Das volle Programm. Seine Sprüche hat er ohne Ausnahme an alle weiblichen Angestellten gerichtet. Doch es blieb nicht alleine bei verbaler Belästigung, er berührte uns «zufällig» an der Schulter oder auf dem Rücken, startete auf unsere Brüste. In der Kaffeepause – der CEO war anwesend – machte er ungeniert seine sexistischen Sprüche, der CEO sagte nichts dazu. Zum Glück war ich dem Finanzchef nicht direkt unterstellt. Eines Tages reichte es mir. Ich ging zu ihm ins Büro, sagte ihm, wenn er mich noch einmal angrabschen oder blöde Sprüche machen würde, wäre er seinen Job los. Von diesem Tag an liess er mich in Ruhe, nicht aber seine ihm

unterstellten Mitarbeiterinnen. Sie getrauten sich nicht, sich zu wehren, da sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollten. Am schlimmsten fand ich, dass die Chefetage nichts unternommen hat, obwohl sie wusste, wie er mit den Mitarbeiterinnen umgegangen ist. Ein Jahr später musste er die Klinik verlassen, weil er auch fachlich nicht kompetent war.»

Sekretärin, 45

### Im Architekturbüro

Ein Ehepaar führt ein gut laufendes Architekturbüro. Das Paar steckt in einer Beziehungskrise. Der Mann stellt eine jüngere verheiratete Architektin ein. Sehr oft beraumt er Sitzungen an mit der hübschen Frau. Er macht ihr gegenüber Annäherungsversuche, will mehr von ihr. Sie hingegen will nichts von ihm wissen, grenzt sich aber zu wenig klar ab. Die Ehefrau, von der ein Teil des Geldes im Unternehmen stammt, erfährt von der Geschichte und stellt ihren

Mann vor ein Ultimatum: Entweder die junge Architektin verlässt das Unternehmen, oder sie reicht die Scheidung ein und nimmt ihr Geld aus dem Unternehmen. Die junge Architektin erhält daraufhin die fristlose Kündigung. Der Fall wird gegen aussen so dargestellt, als hätte die Architektin das Unternehmen geschädigt, was nicht stimmt. Die Frau ist psychisch am Ende und muss monatelang zum Psychiater in die Beratung.

Geschildert von Sachbearbeiterin, 39

### In der Verpackungsherstellung

«Ich wurde von einem verheirateten Arbeitskollegen, der zwei Kinder hat, dauernd angemacht und bekam zweideutige E-Mails, obwohl ich ihn ganz klar abgewiesen habe. Er hat mich zum Beispiel gefragt, ob meine Brüste echt sind.»

Administrative Mitarbeiterin, 32

## Drei junge Frauen beschliessen, sich gemeinsam zu wehren.

### In der Reisebranche

Ein Filialleiter in der Reisebranche hat die Angewohnheit, die jungen ihm unterstellten weiblichen Lernenden anzufassen und sexistische Sprüche zu machen. Er ist Alkoholiker und die jungen Frauen vermuten, dass er in seiner Thermosflasche Alkohol für einen Schluck zwischendurch aufbewahrt. Dies geht jahrelang so, zwei Lernende brechen wegen ihm die Lehre ab, eine Mitarbeiterin lässt sich versetzen. Der Filialleiter erhält eine Verwarnung. Trotzdem ändert er sein Verhalten nicht. Er ruft die Lernenden manchmal abends um zehn Uhr an und belästigt sie. Drei junge Frauen beschliessen, sich gemeinsam zu wehren. Sie melden die Vorfälle der Personalabteilung und erklären, dass die Situation untragbar sei. Plötzlich geht alles ganz schnell: Dem Filialleiter wird fristlos gekündigt, er muss das Unternehmen sofort verlassen. Die Frauen wehrten sich nicht nur für sich selbst, sondern auch für die zukünftigen Lernenden.

Geschildert von Reisefachfrau, 24

### Im öffentlichen Dienst

Ein Lernender heisst Blaser. Sein etwa 15 Jahre älterer Berufsausbildner vergibt Aufträge an ihn mit

«Blow, mach mir einen Blowjob!» Er findet das lustig und gibt sich kollegial. Den jungen Mann stresst das sehr, aber er getraut sich nicht, sich zu wehren. Er geht zur zuständigen Ansprechperson im Betrieb. Diese überlegt zusammen mit der Personalleiterin, was zu tun ist. Sie machen den Ausbildner auf sein deplatziertes Verhalten aufmerksam und drohen damit, dass er keine Lernenden mehr ausbilden darf, wenn er sein Verhalten nicht ändert. Der Ausbildner hört mit den Sprüchen auf.

Geschildert von Fachfrau sexuelle Belästigung

### In der Versicherungsbranche

Eine Mitarbeiterin erhält von einem Arbeitskollegen Fotos seines Geschlechtsteils. Er belästigt sie mit Sprüchen. Sie versucht ihn zu stoppen, er hört aber nicht auf mit den Belästigungen. Der Arbeitgeber verwarnet den Mitarbeiter. Der belästigten Mitarbeiterin reicht das nicht. Sie verlässt das Unternehmen und veranlasst ein Schlichtungsverfahren. Die Mitarbeiterin erhält eine Entschädigung, da das Unternehmen zu wenig gegen die Belästigung unternommen hat.

Geschildert von Fachfrau für sexuelle Belästigung

## Er drückte die Mitarbeiterin im Lager gegen die Wand.

### In einer sozialen Institution

Der Geschäftsführer einer sozialen Institution bedrängt drei Mitarbeiterinnen massiv. Eine Mitarbeiterin hat er im Lager an die Wand gedrückt, eine im Keller eingesperrt. Die betroffenen Mitarbeiterinnen verfügen alle nur über einen befristeten Arbeitsvertrag und stehen auf der untersten Hierarchiestufe. Keine der Frauen will Anzeige erstatten. Sie melden die Belästigungen aber dem betrieblichen Sozialarbeiter, der damit zum Personalchef geht. Es wird eine Untersuchung eingeleitet und der Geschäftsführer wird fristlos entlassen.

Geschildert von Fachfrau für sexuelle Belästigung

Aufgezeichnet von Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA



Was Unternehmen tun können, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern

## Tipps zur Prävention für Betriebe

Unternehmen haben den Auftrag, die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen. Vorbeugende Massnahmen vermindern das Risiko, dass es in einem Betrieb zu sexueller Belästigung kommt.

Verschiedene Gesetze – das Gleichstellungsgesetz, das Arbeitsgesetz, das Obligationenrecht sowie das Strafgesetzbuch – regeln den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Thema gehört zu den psychosozialen Risiken, die das SECO als Vollzugsschwerpunkt für alle kantonalen Arbeitsinspektorate definiert hat. Bei Betriebsbesuchen kontrollieren die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen die gesetzlichen Anforderungen und beraten die Unternehmen zu Präventionsmassnahmen.

### Was gilt als sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann mit Worten, Gesten oder Taten geschehen. Unter den Begriff fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in der Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit oder an Arbeitsanlässen ereignen. Sie kann von Mitarbeitenden, Führungskräften, Angehörigen von Partnerbetrieben oder auch von der Kundschaft des Unternehmens ausgehen. Es gibt eine einfache Regel, um zu beurteilen, ob es sich um einen Flirt, den Beginn einer romantischen Beziehung oder um sexuelle Belästigung handelt: Wie kommt eine Handlung beim Adressaten an, ist sie erwünscht oder nicht? Das Gleichstellungsgesetz verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu gehören:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder «Witze» über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt, verschickt oder aufgelegt.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.



Eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung ist der beste Schutz vor sexueller Belästigung.

- Es kommt zu unerwünschten Berührungen.
- Es werden Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen gemacht.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

### Was ist Sexismus?

Unter Sexismus versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wenn Frauen oder Männer wegen ihres Aussehens, Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung verspottet werden, sind sie Sexismus ausgesetzt. Einige Beispiele: «Das kann ein Mann nicht»; «Hast du schon wieder deine Periode?»; «Nein, ich will mit einem richtigen Mitarbeiter sprechen!» (zur Angestellten in der Automobilbranche).

Unternehmen sind dafür verantwortlich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz soweit wie möglich zu verhindern. Macht ein Unternehmen nichts in Sachen Prävention, muss es in einem Gerichtsfall teuer dafür bezahlen. Vorbeugende Massnahmen vermindern das

Risiko, dass es in einem Betrieb zu Vorfällen kommt. Der Betrieb schützt damit seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sich selbst. Sollte es trotzdem zu einem Fall sexueller Belästigung kommen, können die präventiven Massnahmen bei einem Gerichtsfall entlastend wirken. Fallen in einem Team sexistische Sprüche und abwertende Witze auf, dann müssen Führungskräfte sofort klar machen, dass diese keinen Platz im Unternehmen haben.

## Sorgt ein Unternehmen präventiv nicht vor, muss es in einem Gerichtsfall teuer dafür bezahlen.

Die drei wichtigsten Pfeiler der Prävention sind:

- Information der Mitarbeitenden, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist
- Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht toleriert wird
- Ansprechpersonen, an die sich betroffene Mitarbeitende wenden können

Das Grundsatzdokument beinhaltet:

### 1. Grundsatzklärung

Das Unternehmen bezieht darin klar Position gegenüber sexueller Belästigung und macht deutlich, dass diese nicht geduldet wird.

### 2. Definition

Im Dokument muss eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorhanden sein. Der Begriff ist abstrakt und soll am besten mit ein paar Beispielen konkretisiert werden.

### 3. Belästigte unterstützen

Im Grundsatzdokument werden die betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Es erklärt, wie Betroffene unterstützt werden und wohin sie sich wenden können, wenn sie Informationen, Rat und Hilfe suchen. Dies können Vorgesetzte, eine übergeordnete Stelle oder Personalverantwortliche sein.

### 4. Sanktionen

Das Verbot von sexueller Belästigung wird unterstrichen, in dem festgehalten wird, mit welchen Sankti-

onen die belästigende Person rechnen muss. Das Grundsatzdokument soll in Form eines Merkblatts, Flyer oder Dokuments allen zugänglich und gut auffindbar sein. Ein schönes Merkblatt nützt den Mitarbeitenden nichts, wenn sie es nicht kennen. Die Mitarbeitenden sollten mündlich, etwa im Rahmen eines Anlasses, oder schriftlich informiert werden. Erfolgt die Information schriftlich, müssen sie alle Mitarbeitenden erhalten. Auf der Homepage [www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch) finden sich Beispiele von Reglementen und Grundsatzdokumenten.

### Und dann ...

Die Informationen sollten wiederholt werden, in dem der Betrieb sie zum Beispiel einmal im Jahr der Lohnabrechnung beilegt, am schwarzen Brett aufhängt oder im Intranet darüber informiert. Trotz vorbildlicher Massnahmen kann es in jedem Unternehmen zu sexueller Belästigung kommen. Damit einher leidet das Arbeitsklima. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss bekannt sein, an wen sie sich im Ernstfall wenden können.

- Die Ansprechperson hört der ratsuchenden Person zu, schenkt ihr Glauben und behandelt die Informationen vertraulich. Alle weiteren Schritte werden nur mit dem Einverständnis der belästigten Person unternommen.
- Die Ansprechperson muss geschult sein. Solche Ausbildungen dauern normalerweise ein, zwei Tage.
- Mittelgrosse Betriebe finden für die Ansprechperson oft Schulungen bei Berufs- oder Branchenorganisationen, grösseren Ausbildungsinstitutionen oder Gewerkschaften.
- Ansprechpersonen können Mitarbeitende oder externe Fachleute sein.
- Externe Fachpersonen beizuziehen ist auch möglich, aber mit höheren Kosten verbunden. Adressen finden Sie unter: [www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch)
- In städtischen Regionen gibt es Beratungsstellen, die Opfer sexueller Belästigung unterstützen. Zum Beispiel kantonale Fachstellen für Gleichstellung, Opferhilfeberatungsstellen oder kantonale Schlichtungsstellen. Ein Online-Beratungsangebot besteht auf: [www.belaestigt.ch](http://www.belaestigt.ch)

Gedanken zur «#metoo-Debatte» aus weiblicher Sicht

## «Mit Flirten hat das nichts zu tun»

Ich finde die Debatte über sexuelle Belästigung wichtig, auch wenn sie in manchen Fällen übers Ziel hinausschiesst.

Ja, die «#metoo-Debatte» kann einem auf die Nerven gehen. Die Enthüllungen über Politiker, Produzenten und Komiker, die Frauen belästigten, wollen kein Ende nehmen. Frauen berichten über sexistische Sprüche, unerwünschte Berührungen und im schlimmsten Fall strafrechtliche Taten. Teilweise werden aber auch Bagatellen, etwa missglückte Flirtversuche, als sexuelle Belästigung geschildert. Ein Aufruf der «Zeit» zum Thema sexueller Belästigung hat für grosses Echo gesorgt. Hunderte Frauen und einige Männer haben der Zeitung sexistische Bemerkungen zugeschickt, die sie im Job zu hören bekamen. Viele schreiben von unerwünschten Berührungen, einige gar von Vergewaltigung. In der Schweiz hat eine breit angelegte Studie 2013 gezeigt, dass jede dritte Frau und jeder zehnte Mann bereits einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat.

### Angst vor Prüderie

Kritiker der Debatte finden, die Belästigten, meist Frauen, würden sich in die Opferrolle begeben. Vieles sei übertrieben, «Mann» wisse gar nicht mehr, wie er sich verhalten solle. Die Verhaltensökonomin Iris Bonnet befürwortet im Migros-Magazin vom 18. Dezember 2017 zwar die Debatte, befürchtet aber, dass Frauen aufgrund von Vorurteilen, es sei langsam etwas gar kompliziert mit ihnen, nicht mehr eingestellt würden. Dann würde der Schuss dieser Debatte ganz offensichtlich nach hinten losgehen. Und jetzt kommen Französinen rund um Catherine Deneuve mit einem offenen Brief in der Zeitung «Le Monde». Sie finden, «#metoo» schiesse total am Ziel vorbei und sprechen von einer Denunziations-Kampagne. Die 100 Frauen warnen vor einem «Klima einer totalitären Gesellschaft und der Prüderie».

### Was bleibt?

Auch wenn man von der «#metoo»-Debatte langsam nichts mehr hören mag: Die Reaktionen und

Diskussionen, die sie entfacht hat, sind wichtig. Sie zeigt: Sexuelle Belästigungen werden nicht mehr akzeptiert. Punkt. Menschen, die sich übergriffig verhalten, können sich nicht mehr alles erlauben. Sei dies bei der Arbeit oder im Privatleben.

Die meisten Männer und Frauen benehmen sich glücklicherweise nicht übergriffig, die meisten verhalten sich anständig. Bei sexueller Belästigung geht es auch nicht um Liebesbekenntnisse oder Flirten, sondern um Machtmissbrauch und Herabsetzung der anderen Person. Männer sollten die Debatte nicht als Angriff auffassen, denn es geht um die Sache, nicht gegen den Mann.

### Bei Unsicherheit nachfragen

Ohne Flirten, Lächeln oder Komplimente wäre das Leben öde und langweilig. Ein solches Leben wollen weder Männer noch Frauen. Aber weder Männer noch Frauen wollen sexuell belästigt werden. Und ob man eine andere Person belästigt oder nicht, merkt man ziemlich schnell, wenn man sich nur ein klein wenig in den anderen einfühlt und die Antennen ausfährt. Und falls man nicht sicher sein sollte, fragt man einfach nach.



Maria-Monika Ender: «Die meisten Menschen verhalten sich korrekt.»

Gedanken zur «#Metoo-Debatte» aus männlicher Sicht

## «Merkt Ihr das nicht selber?»

«#Metoo» ist das Wort des Jahres 2017. Den Männern wird oft vorgeworfen, dass sie sich nicht an der Diskussion über sexuelle Belästigung beteiligen. Sie fragen irritiert «Was darf man überhaupt noch?», die Frauen finden «Merkt ihr das nicht selber?»



«Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, einen Wertewandel Richtung Gleichberechtigung zu vollziehen.»

Ich wurde angefragt, ob ich als Mann, 63, einen Beitrag zum Schwerpunktthema dieser Arbeitswelt Aargau schreibe. Ich habe zugesagt und bin mir bewusst, dass ich mich dabei gleichsam in einem Minenfeld bewege. Der Hollywood-Mogul Harvey Weinstein, 65, hat den Sexismus nicht erfunden, aber eine weltweite Kampagne dagegen ausgelöst. Der Skandal um seine Person hat dazu geführt, dass ein Tabuthema nicht mehr ignoriert werden kann. Der Hashtag «#metoo» in sozialen Medien verdeut-

licht die Tragweite des gesellschaftlichen Problems. Männer wie Weinstein haben die Position, tun und lassen zu können, was ihnen passt. Und sie nutzten ihre Macht über Frauen aus. Das ist verwerflich und völlig inakzeptabel. Wo liegen die Ursachen für solch deplatziertes Verhalten von Männern? Weder Männer noch Männlichkeit sind per se das Problem. Das Problem ist, dass ausbeuterische Männlichkeit zur Normalität gemacht und fürsorgliche Männlichkeit abgewertet werden. Wir alle kennen den

Spruch: «Indianer kennen keinen Schmerz». Buben sollen kein Schmerzempfinden zeigen. Männlichkeit muss inszeniert werden. Männer müssen immer alles im Griff, alles unter Kontrolle haben. Wer das nicht schafft, wird als Weichei denunziert. Doch das hat oft, nicht immer, böse Folgen. Laut Markus Theunert, Soziologe und Fachmann für Männerfragen, kann «dieser kollektive Selbstbetrug zur Selbstaussbeutung, ja bis zur Selbsterstörung führen». Das Schweigen der Männer nützt niemandem, weder den Frauen noch den Männern. Der Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen «männer.ch» hält es für wichtig zu verstehen, dass Männer ebenso unter den Auswirkungen des patriarchalen Systems von Selbst- und Fremdausbeutung leiden – auch wenn sie in den Zentren der Macht noch immer übervertreten sind. Deshalb ist es nicht nur die individuelle Aufgabe jedes einzelnen Mannes, sich zu hinterfragen. Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, einen Wertewandel zu vollziehen. Die Bundesverfassung verlangt genau dies: «Mann und Frau sind gleichberechtigt», heisst es dort. «Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit». Da haben wir als Gesellschaft noch einigen Handlungsbedarf.

## Darf ich einer Arbeitskollegin noch ein Kompliment machen?

Bei sexueller Belästigung jeglicher Art sollten Männer und Frauen intervenieren, falls sie Opfer oder Zeugen davon werden. Doch wann beginnt sexuelle Belästigung? Darf ich einer Arbeitskollegin noch ein Kompliment zum neuen Pullover oder zur neuen Frisur machen? Meiner Erfahrung nach darf ich das sehr wohl und das Gegenüber freut sich meist über ein nett gemeintes Kompliment. Bin ich mir unsicher, frage ich einfach nach. Und was sage ich, wenn ich mein Gegenüber auf grenzüberschreitendes Verhalten hinweisen muss? Spätestens, wenn wir in der Karriereleiter nach oben steigen und als Führungskraft unterwegs sind, kommen wir nicht mehr darum herum, anderen Menschen klar zu kommunizieren, was uns stört und wo wir eine Änderung wünschen oder erwarten. Eine Unterstützung in diesem Zusammenhang liefert das «Modell

der gewaltfreien Kommunikation» von Marshall B. Rosenberg: Wichtig sind klare «Ich-Botschaften»:

1. **Beobachtung:** Ich habe gesehen ..., gehört ..., gelesen ..., beobachtet ...
2. **Interpretation:** Ich habe mir überlegt ..., mir ist nicht klar ..., vielleicht ist das so, weil ...
3. **Gefühle:** Ich fühle mich ..., ich bin ..., es macht mich ...
4. **Bedürfnis:** Ich brauche ..., mir hilft ..., mich unterstützt ..., mir tut gut ...
5. **Bitte (Erwartung):** Ich bitte dich um ..., meine Bitte an dich ..., meine Erwartung ist ...

### Gegenseitiger Respekt als Grundlage

Vielleicht sollten wir uns mehr am Leitsatz orientieren: «He for she, and she for he». Es gibt zwar Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Aus meiner Sicht müssen wir auch nicht gleich sein. Ein erster Schritt zu einem WIR besteht darin, das Anderssein anzunehmen, zu nutzen und zu respektieren. Es geht um eine Form der Wertschätzung dafür, dass der andere anders ist und dass ich bereit bin, dieses andere nicht nur hinzunehmen, sondern es als Wert anzuerkennen. Der Soziologe Richard Sennett plädiert in seinem Buch «Respekt im Zeitalter der Ungleichheit» dafür, dass wir all das Unterschiedliche, was jeden von uns ausmacht, in einen Topf werfen sollten. Denn dann würden wir feststellen, dass daraus mehr wird als bloss die Summe der einzelnen Teile. Sondern etwas, das sich im Guten zu einer Gemeinschaft verbindet. Ein grosser Gedanke und bestimmt nicht einfach im Alltag zu leben.

### Was ich mir wünsche

Ein herzliches Lächeln, ohne Worte und ohne Absicht, verzaubert noch immer den Augenblick und lässt mein Herz einen Takt höher schlagen. Ich wünsche uns Männern und Frauen mehr von diesen Augenblicken, denn sie lassen Hürden überwinden und Brücken schlagen und tun einfach gut.

Urs Schmid, Projektleiter Mobiles RAV

Er war bis 2016 Mitglied von Männer.ch und engagierte sich in einer Männergruppe in Aarau. Schmid nahm regelmässig an MännerPalavern teil: Im Kreis von Männern jeden Alters sitzt man zusammen, hört was andere übers Mann-Sein denken und wie sie sich fühlen, schöpft die Macht der Fantasien aus, stellt gemeinsam Fragen und sucht nach Antworten ... palavern halt.

Arbeit 4.0 – wie muss die Arbeitsintegration der Zukunft aussehen?

## Das mittlere Berufssegment ist in Gefahr

Im Herbst 2017 fand die grosse Fachtagung der Abteilung Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen im Tägerhard in Wettingen statt. RAV-Personalberatende erfuhren, wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert und was das für ihre Arbeit bedeutet.



«Was für Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen müssen die RAV in Zukunft anbieten?» Das überlegten sich die Teilnehmenden der Tagung Arbeit 4.0.

«Sehr spannend», «Keine Minute langweilig», «Interessante Workshops»: Dies sind nur einige Rückmeldungen von Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Tagung. Diese startete fulminant mit einem Referat von Dr. Joël Luc Cachelin, der sich als Inhaber der «Wissensfabrik» einen Namen als Digitalisierungsexperte gemacht hat. Für die Arbeit des AWA ist besonders interessant, welche Chancen und Risiken er in der zukünftigen Arbeitswelt sieht.

Berufe im mittleren Segment sind laut Cachelin am stärksten gefährdet: Im Verkauf, am Schalter und in der Sachbearbeitung werden sehr viele Arbeitsplätze verschwinden. Einfache Tätigkeiten, etwa in der Reinigung, werden hingegen wichtig bleiben. Neue Arbeitsplätze prognostiziert Cachelin im Handwerk, der Pflege, im Bereich der Alltagserleichterung, in der Erziehung, Betreuung und Beratung. Menschen mit kreativer Tätigkeit oder hoher Bildung hätten

wenig zu befürchten. «Wichtig werden nicht mehr die Berufe, sondern die Rollen sein, die jemand innehat», ist Joël Luc Cachelin überzeugt. Fähigkeiten wie Kreativität, Selbstreflexion und Selbstmanagement werden immer stärker nachgefragt. «Die Schulen müssen sich noch stärker darauf einstellen», so Cachelin. Feste Arbeitsstellen werden seltener, befristete Projektarbeit nimmt zu. Das soziale Sicherungssystem müsse deshalb unbedingt diesen neuen Entwicklungen angepasst werden.

### In der Dienstleistungsbranche

Sascha Lang, Gesamtleiter der Stiftung Wendepunkt, moderierte kompetent und locker durch den Anlass und begrüsst nach Joël Luc Cachelin Martin Bühler, Leiter von ABACUS Schweiz. Dieser beschäftigt sich schon seit 20 Jahren mit Automation und dem Thema «Enterprise Resource Planning». Bühler kommt zum gleichen Fazit wie Cachelin:



Claudio Lutz, Arbeitgeberberater in der Pforte Arbeitsmarkt, stellt die Ergebnisse seiner Workshop-Gruppe vor.

«The Middleman is gone!» Der Kostendruck und das Rationalisierungspotenzial in Unternehmen nehmen zu. «Adapt or die, siehe Kodak oder Nokia!», so Bühler. Im eigenen Unternehmen sehe er gerade im Treuhandgeschäft viele Arbeiten, wie das Buchen, die in naher Zukunft nicht mehr von Hand gemacht werden müssten. Sein Unternehmen will Treuhänder und Treuhänderinnen dennoch auch in Zukunft weiter beschäftigen und entwickelt deshalb neuartige Beratungsansätze.

#### In der Industrie

René Brugger, Senior Management Consultant der p4p-consulting GmbH, berichtete danach über die Entwicklungen in der Industrie.

### «Die Tage der starren Hierarchien sind gezählt.»

Die Tage der Arbeitsteilung in der Produktion und der starren Hierarchien seien gezählt. Das Silodenken habe ausgedient. Er präsentierte das Beispiel der Baumer Group; ein Unternehmen, das Sensoren herstellt. Das Ziel der Baumer Group ist, kein Lager mehr zu betreiben, sondern Sensoren fristgerecht auf Bestellung zu produzieren. Ein Kunde soll in Lissabon ein Teil ordern können, Baumer will es zwei Tage später liefern. Die Mitarbeitenden in der Produktion müssten dafür mehrere Schritte bewältigen, über gute ICT-Kenntnisse verfügen und selbstständig arbeiten können. Bildungswille sei dabei unabdingbar.



Dr. Joël Luc Cachelin: «In Zukunft werden wir Rollen anstatt Berufe haben.»

#### Konsequenzen für die Arbeitsintegration

Was bedeuten all diese Erkenntnisse für die Entwicklung der Arbeitsmarktlichen Massnahmen und für die Beratungstätigkeit der RAV? Am Nachmittag kamen die Teilnehmenden in Workshops zu interessanten Ergebnissen. Die einen Gruppen beschäftigten sich mit den Auswirkungen des digitalen Strukturwandels auf die Beratungstätigkeit. Andere Gruppen schauten sich die bestehenden Massnahmen an und überlegten sich, welche davon auch in Zukunft sinnvoll sein werden, und welche neuen Arbeitsmarktlichen Massnahmen entwickelt werden sollten. Die zukünftig gefragten beruflichen und persönlichen Kompetenzen wurden zusammengetragen. So werden Selbstmanagement, Lernwille, Neugier, Resilienz und Kreativität wichtiger werden. Diese gilt es zu schulen.

#### Ziel erfüllt

Fazit: Die Tagung bot interessante Erkenntnisse. Ein Ziel war, dass alle Teilnehmenden sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen. Dieses Ziel wurde mit Bravour erfüllt. Stephan Oetterli, Bereichsleiter LAM, bedankte sich am Schluss herzlich bei der Arbeitsgruppe für die Organisation der lehrreichen und praxisorientierten Fachtagung.

Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative

## Ab Juli gilt die Stellenmeldepflicht

Betriebe müssen ihre offenen Stellen ab 1. Juli 2018 beim RAV melden, wenn die Arbeitslosenquote der betreffenden Berufsart bei acht Prozent oder höher liegt. Dieser Schwellenwert soll ab 1. Januar 2020 von acht auf fünf Prozent gesenkt werden.

Der Bundesrat hat am 8. Dezember 2017 gesetzlich festgelegt, wie die Masseneinwanderungsinitiative umgesetzt wird. Betriebe sollen weniger ausländische Arbeitskräfte in die Schweiz holen, sondern das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte optimal nutzen. Geschehen soll dies mit Hilfe der Stellenmeldepflicht.

### Passende Dossiers innert drei Tagen

Mit der Stellenmeldepflicht sollen Stellensuchende, die in der Schweiz bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung angemeldet sind, bessere Chancen erhalten. Konkret müssen Unternehmen alle zu besetzenden Stellen in Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 8 Prozent den RAV melden. Das RAV teilt den Unternehmen innert drei Arbeitstagen mit, ob passende Dossiers vorhanden sind. Ist dies der Fall, laden die Arbeitgebenden geeignete Stellensuchende zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung ein und geben dem RAV eine Rückmeldung. Zudem werden die gemeldeten Stellen während einer Frist von fünf Tagen exklusiv beim RAV gemeldeten Stellensuchenden zugänglich sein, um diesen einen Informationsvorsprung zu ermöglichen.



Ab Anfang Juli müssen Unternehmen Stellen für Berufe mit einer Arbeitslosenquote ab acht Prozent beim RAV melden.

### Gestaffelt wie gewünscht

Der Schwellenwert der Arbeitslosenquote von acht Prozent bis Anfang 2020 gewährt den Unternehmen und den Kantonen genügend Zeit, um ihre Abläufe optimal der neuen Regelung anzupassen. Ab April werden die Unternehmen genauer über die Stellenmeldepflicht informiert. Gefordert sind unter anderem die Arbeitgeberverbände SAV und sgv, der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA, die kantonalen Arbeitsmarktbehörden und das SECO.

Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

## Neues Portal des SECO: [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)

«arbeit.swiss» ist seit dem 23. Januar 2018 online. Als neue Informations- und Servicedrehscheibe für Stellensuchende, Arbeitgebende, private Arbeitsvermittler, Institutionen und Medien ist es der zentrale Einstiegspunkt zum Thema Arbeit. Die bisherigen Homepages «Treffpunkt-Arbeit», «EURES», «Job-Room» und «Amstat» wurden im Portal integriert

und harmonisiert. Das Portal wird von der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung betrieben. Unternehmen können auf der Seite offene Stellen ausschreiben und passende Kandidatinnen und Kandidaten finden. Sie erhalten auch aktuelle Informationen zur Stellenmeldepflicht.

<http://www.arbeit.swiss>



Einblick in Administration und Anmeldung beim RAV

## «Vertrauen schaffen gehört zu meinem Job»

Ein Tag im Leben von Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin im RAV Suhr

«Der Start in meinen Arbeitstag beginnt zu Hause um 6 Uhr. Ich mag die Stimmung am Morgen und freue mich, das Erwachen des Tages mitzuerleben. Am schönsten ist es natürlich, wenn die Sonne mit ihrem Licht den Himmel über dem Suhrental in die unterschiedlichsten Farben taucht. Dazu trinke ich eine Tasse Earl Grey Tee. Den Arbeitsweg bis nach Suhr fahre ich mit meinem grauen Mountainbike. Ich übernehme je nach Vorgabe des Einsatzplans den mir zugeteilten Dienst. Entweder arbeite ich am Empfang: Begrüsse am Schalter die Stellensuchenden für ihre Termine. Leite Anrufe der Telefonzentrale weiter. Buche Termine für die Erstanmeldung und beantworte Fragen. Oder ich arbeite im Scancenter und verarbeite die Dokumente, die elektronisch zu erfassen sind. Hier gilt es konzentriert und exakt zu arbeiten. Gemäss unserem Einsatzplan kenne ich den Dienst des nächsten Tages. Ich muss flexibel sein und auch einmal kurzfristig für eine kranke Kollegin einspringen können.

6.788

### Viele haben Hemmungen, sich beim RAV anzumelden.

#### Ein freundlicher Empfang bleibt haften

Mit dem Öffnen der Eingangstüre beginnt um 8 Uhr der Rummel im RAV Suhr. Stellensuchende treffen ihre Personalberatenden für das Beratungsgespräch. Neben der Arbeit am Empfang führe ich auch Anmeldeggespräche durch. Hier begegnen mir Menschen mit unterschiedlichsten Geschichten. Viele haben Hemmungen, sich beim RAV anzumelden. Deshalb braucht es von mir in den Gesprächen viel Fingerspitzengefühl. Je nach Situation verspürt der Stellensuchende Enttäuschung, Wut über seinen ehemaligen Arbeitgeber oder Existenzängste. Wie geht es jetzt weiter? Zahlt die Arbeitslosenkasse eine Entschädigung während der Arbeitslosigkeit?

Es ist wichtig zu spüren, wieviel Raum ich diesen Fragen geben darf. Ich versuche, Vertrauen zu schaffen.



Silvia Riner: «Um 8 Uhr geht der Rummel los.»

Den Stellensuchenden erkläre ich, dass dieses Gespräch nur der Erfassung der Personen- und Berufsdaten diene. Ich ermuntere sie, detaillierte Fragen im Beratungsgespräch zu stellen. Später kopiere ich die Bewerbungsunterlagen, das Kündigungsschreiben und den letzten Arbeitsvertrag. Eine wichtige Basis für das Erstgespräch bilden die Bewerbungsunterlagen. Wirkt das Layout zeitgemäss? Fehlen Arbeitszeugnisse? Diese ersten Inputs im Erstgespräch vermitteln der stellensuchenden Person wichtige Ansätze, um baldmöglichst wieder einen neuen Job zu finden. Anschliessend buche ich innerhalb der nächsten zehn Arbeitstage einen Termin für das erste Beratungsgespräch. Der stellensuchenden Person erkläre ich die Formulare für die Arbeitslosenkasse und das erste Beratungsgespräch und gebe Infomaterial ab. In meinem Job langweile ich mich nie. Ein nettes «Danke» meines Gegenübers freut mich jeweils sehr und zeigt mir, dass mir vertraut wird.

Nach Feierabend koche ich gerne oder schreibe Beiträge für meine Blogseite <http://www.silviasblog.ch>. Klicken Sie rein, wenn Sie Lust haben.»

Aufgezeichnet von Silvia Riner, administrative Mitarbeiterin RAV Suhr

Wechsel in der Leitung der Sektion Arbeitsmarktliche Integration (AMI)

## Bye bye und herzlich willkommen

Isabelle Wyss und Carole Kobel: So heisst das neue Führungsduo im AWA.



Raphael Weisz und Guido Pfister prägten die Aargauer RAV.



Carole Kobel und Isabelle Wyss freuen sich auf ihre neue Aufgabe.

17 Jahre. So lange hat Guido Pfister im Amt für Wirtschaft und Arbeit als Sektionsleiter der Arbeitsmarktlichen Integration (AMI) gewirkt. Als Stellvertreter stand ihm Raphael Weisz zur Seite. Die beiden haben viel bewegt in ihrer gemeinsamen Zeit. So konnten sie die Arbeit der RAV weiter professionalisieren. Dazu gehört, dass die Zusammenarbeit mit den Unternehmen stark verbessert wurde. Viele Aargauer Betriebe setzen heute bei der Personalrekrutierung aufs RAV. Die Stellensuchenden und Arbeitgebenden sind laut den jährlichen Befragungen zufrieden bis sehr zufrieden mit den Dienstleistungen der RAV.

Nun folgt ein neuer Lebensabschnitt für die langjährigen AWA-Führungskräfte: Guido Pfister verabschiedete sich Ende 2017 in die Pension, Raphael Weisz folgt ihm Ende März 2018. Beide bleiben dem AWA aber in einem Teilzeitpensum erhalten und werden ihr Wissen in aktuelle Projekte wie «Pforte Arbeitsmarkt», «Zusammenarbeit mit den Gemeinden» und «Arbeitsintegration von Flüchtlingen» einbringen. An dieser Stelle ein RIESIGES DANKESCHÖN für ihren grossen Einsatz für das AWA und die RAV und nur das Beste im neuen Lebensabschnitt.

### Das neue Führungsteam

Am 1. Januar 2018 hat Isabelle Wyss die Sektion

«Arbeitsmarktliche Integration» übernommen. Sie leitete zuvor erfolgreich das RAV Baden und verfügt über einen Abschluss lic.phil., einen Executive MBA sowie einen eidgenössischen Fachausweis in Sozialversicherungswesen. Ihre Stellvertreterin wird Carole Kobel, die Raphael Weisz anfangs April 2018 ablösen wird. Sie arbeitete zuvor als Juristin, Teamleiterin und Produktionsleiterin. Wir wünschen den beiden einen guten Start, viel Erfolg und alles Gute bei der Führung und Weiterentwicklung der Sektion AMI.

## AWA-Statistik geht ins Netz

Auf dieser Seite fanden Sie bisher vier Grafiken zu Arbeitslosenzahlen, offenen Stellen, Kurzarbeit sowie Aussteuerungen im Kanton Aargau. Wir haben uns entschlossen, auf die Statistiken zu verzichten. Interessierte können entsprechende Abfragen ganz einfach auf der Seite [www.amstat.ch](http://www.amstat.ch) des Staatssekretariats für Wirtschaft machen.



Was Unternehmen erwarten können

# Dienstleistungen des AWA

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

## Personalvermittlung

- Unternehmen können kostenlos Stelleninserate in der grössten Schweizer Stellendatenbank [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://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 Massentlassungen verhindert werden.

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

[www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

**Herausgeber**

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

**Copyright**

© 2018 Kanton Aargau