



publicAWA 4/10

ArbeitsWelt Aargau

Departement Volkswirtschaft und Inneres Amt für Wirtschaft und Arbeit



**Aargauer Unternehmen sind
familienfreundliche Sozialpartner**

aktuell Coaches helfen, Lehrabbrüche zu verhindern

Inhalt

Editorial	3
Hauptthema: Familienfreundliche KMU	
Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher	4
Teilzeitarbeit in der Geschäftsleitung ist machbar	6
«Der Gast steht bei mir nicht immer an erster Stelle»	7
Wie Unternehmen noch familienfreundlicher werden	8
«Wenn es den Familien gut geht, geht es uns allen gut»	9
Coaches helfen, Lehrabbrüche zu verhindern	10
Dank Coaching zurück in den ersten Arbeitsmarkt	12
Ein klassischer Fall für die Kurzarbeit	13
Ein Tag im Leben von Philipp Vogler, Arbeitsinspektor IGA	14
Statistiken	15
Abkürzungen und Erläuterungen	19
Impressum	19

Editorial



Ob es erstrebenswert ist, dass Mütter auch berufstätig sein sollen, darüber gehen die Meinungen in der Gesellschaft und in der Politik teilweise auseinander. Ebenso ist sich die Wirtschaft uneins, ob höheres Kaderpersonal überhaupt Teilzeitarbeit leisten kann.

In der Realität gibt es hingegen verschiedenste Gründe, wieso das berufliche Engagement besser an die individuelle private Situation anpassbar sein sollte, damit eine familienfreundlichere Work-Life-Balance entsteht. Zu dieser Realität gehören die jeweilige persönliche Lebenssituation ebenso wie der Fachkräftemangel, die höhere allgemeine Lebenserwartung mit der zunehmenden Flexibilisierung des Rentenalters oder die demografische Entwicklung mit sinkenden Schulabgängerzahlen.

Lesen Sie mehr über ein Pilotprojekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches das Amt für Wirtschaft und Arbeit und die Fachstelle Familie und Gleichstellung mit zehn KMU durchführen.

Im Bereich der Arbeitssicherheit erfüllt das AWA eine wichtige Aufgabe mit der Überprüfung entsprechender Vorschriften bei den Unternehmen. Dabei werden Arbeitnehmende vor Unfällen und Krankheiten geschützt, und die Unternehmen profitieren von tiefen Absenzen infolge Krankheit oder Unfall. Dass diese Aufgabe auch Fingerspitzengefühl erfordert, erfahren Sie auf Seite 14 dieser Ausgabe des publicAWA.

Das AWA wünscht Ihnen einen angenehmen Ausklang des Jahres 2010 und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit im Jahr 2011.

Thomas Buchmann, Leiter AWA

Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher

Zehn Aargauer KMU liessen sich auf ihre Familienfreundlichkeit testen

Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in KMU verbessert werden? Und wie macht Familienfreundlichkeit Unternehmen erfolgreicher? Zehn KMU aus dem Aargau wollten es wissen und liessen sich testen. Sie beteiligten sich an einem Pilotprojekt der Fachstelle Familie und Gleichstellung und des Amtes für Wirtschaft und Arbeit.

Heute wird es zunehmend wichtiger, das Know-how im Betrieb behalten zu können. Spezifisch ausgebildete Arbeitskräfte sind immer schwieriger auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können KMU einen vielleicht entscheidenden Vorteil gegenüber anderen Unternehmen herausarbeiten.

Der Kanton Aargau unterstützt KMU, die familienfreundlicher werden wollen. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) und die Fachstelle Familie und Gleichstellung des Kantons Aargau haben dazu ein Pilotprojekt aufgebaut. Die doppelte Trägerschaft macht deutlich, dass familienfreundliche Arbeits-

bedingungen auch ein ökonomisches, nicht nur ein soziales Anliegen sind.

Begleitet wird das Projekt von einem Beirat, unter anderem mit zwei Vertretern aus der Aargauer Industrie- und Handelskammer und dem kantonalen Gewerbeverband. Finanziell unterstützt wird das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Die operative Projektleitung wurde per Leistungsauftrag extern an die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» (siehe Kasten) vergeben.

Zehn KMU im Check-up

Im Rahmen dieses Pilotprojektes konnten zehn KMU aus dem ganzen Kanton von einem kostenlosen Check-up durch die Fachstelle UND profitieren (siehe Liste unten). Der UND-Check-up ist ein Standortbestimmungsinstrument, welches insbesondere bei KMU zur Anwendung kommt. Dabei werden Handlungsfelder wie Arbeitszeit, Personalrekrutierung und -entwicklung, Betriebskultur, Führung, Betreuungs-

leistungen, Anstellungsbedingungen und Arbeitsinhalte unter die Lupe genommen.

Der Check-up in diesem Projekt beinhaltete:

- ein Gespräch mit der Geschäfts- und Personalleitung und eine fokussierte Betriebsdatenerfassung
- ein Gespräch mit ausgewählten Mitarbeitenden über Stärken und Herausforderungen, über Wünsche und Ideen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit
- einen Standortbericht inklusive massgeschneiderte, auf den Betrieb abgestimmte Empfehlungen
- ein individuelles Coaching bei der Erstellung und Umsetzung eines Massnahmenplans

Ausserdem wurden die zehn KMU an bisher zwei Runden Tischen miteinander ins Gespräch gebracht. Ziel der Runden Tische ist der Austausch unter den Pilotbetrieben über bestehende Angebote und ihre frei gewählten Veränderungsstrategien, über positive Erfahrungen und Schwierigkei-

Die zehn Aargauer KMU, die auf Familienfreundlichkeit geprüft wurden

Alterszentrum Rohrdorferberg–Reusstal	Regionales Alterszentrum	Fislisbach
Domotec AG	Haustechnik	Aarburg
Erne AG Holzbau	Schreinerei, Zimmerei, Modultechnologie, Fenster- und Fassadenbau	Laufenburg
Ernst Schweizer AG, Metallbau	Holz-/Metallsysteme	Möhlin
Integra Freiamt	Tagesheim für Behinderte	Wohlen
Reusspark	Zentrum für Pflege und Betreuung	Niederwil
Samuel Werder AG	CNC-Feinwerktechnik	Veltheim
Seehotel Hallwil	Hotel- und Gastronomiebetrieb	Beinwil am See
thv AG	Treuhand und Beratung	Aarau
Villiger Druck AG	Druckerei und Verlag	Sins AG

ten sowie die gegenseitige und fachliche Unterstützung in der Umsetzung der Massnahmen. Die bisherige Praxis der Unternehmen punkto Familienfreundlichkeit wurde in einer «Best-Practice-Liste» zusammengeführt und allen Pilotbetrieben quasi als Benchmark zur Verfügung gestellt. Dadurch können auch weitere Betriebe von den Erkenntnissen profitieren.

Im Frühjahr 2011 wird im Rahmen von regionalen öffentlichen Veranstaltungen über Lösungen, Prozesse der Umsetzung, das Erreichte und den daraus gezogenen Gewinn ausführlich berichtet. Damit soll der Transfer auf weitere Betriebe initiiert werden.

Positive Zwischenbilanz

Seit Beginn des Projektes haben bereits fünf Betriebe einen Massnahmenplan mit konkreten Verbesserungen, Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen erarbeitet, die fünf anderen sind noch damit beschäftigt. Die Palette der Massnahmen reicht von flexiblen Arbeitszeiten, angepassten Schichtmodellen, Schaffung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs bis hin zum flexiblen Arbeitsplatz (Heimarbeit) und zur Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung. Mit diesen und weiteren familienfreundlichen Massnahmen wollen diese KMU auf dem Arbeitsmarkt punkten und verstärkt als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen werden. Es gab bereits auch Rückmeldungen von Mitarbeitenden aus den KMU, die sich durch die Bestrebungen ihrer Vorgesetzten ernst genommen und wertgeschätzt fühlen.



Daniel Huber, Fachspezialist für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit: «Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind nicht nur ein soziales, sondern auch ein ökonomisches Anliegen.»

Eine grosse Herausforderung bleibt, flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer zu ermöglichen. Kommt dazu, dass viele Männer für sich selbst ein Teilpensum (noch) nicht in Betracht ziehen. So entgehen den Unternehmen wertvolle Kompetenzen von Personen, die Familienarbeit leisten.

Ein weiterer Knackpunkt ist die fehlende Transparenz im Lohnsystem. Unternehmen wissen kaum, ob sie Männern und Frauen dem Bundesverfassungsauftrag gemäss für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlen. Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen sind jedoch eng verknüpft.

Mit diesem Projekt konnte ein Prozess in Gang gesetzt werden. Allein schon die Gespräche mit den Geschäftsleitungen haben vieles ausgelöst. Nun liegt es an den Betrieben, ihre selbst

festgelegten Massnahmen auch umzusetzen. Zu hoffen bleibt, dass sich auch andere KMU an dieses Thema heranwagen. Auf andere Kantone ist der Funken erfreulicherweise bereits gesprungen.

Projekt macht Schule

Im Kanton Bern beispielsweise machen über 20 KMU-Betriebe aus beiden Sprachteilen an einem Aktionsprogramm der Regierung mit. Dabei können die Erfahrungen und das Know-how aus dem Aargauer Projekt optimal genutzt werden.

Daniel Huber, Geschäftsführer
Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit
für Männer und Frauen,
Mail d.huber@und-online.ch

Fachstelle UND

Die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» ist das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Seit über 15 Jahren berät sie Fachleute, Privatpersonen sowie KMU, Grossunternehmen, Verwaltungen, Institutionen und Verbände. Sie führt Workshops, Seminare, Standortbestimmungen und Analysen in Betrieben durch und begleitet Personalverantwortliche, Führungskräfte und Projektteams in der Umsetzung von Massnahmen. Seit 2008 verleiht die Fachstelle UND das Prädikat «Familie UND Beruf» an Best-Practice-Betriebe.

Mehr Infos unter: www.und-online.ch

Teilzeitarbeit in der Geschäftsleitung ist machbar

Die Ernst Schweizer AG zeigt sich auf allen Stufen familienfreundlich

Die Ernst Schweizer AG liess sich auf Familienfreundlichkeit testen. Im Fokus standen der Betrieb in Möhlin und im Besonderen die Mitarbeitenden an der Fertigungsstrasse. Der Schichtbetrieb zeigte: Zwischen familienfreundlichen Zielen und betrieblichen Notwendigkeiten müssen tragfähige Brücken geschlagen werden.

Markus Villiger ist Bereichsleiter der Ernst Schweizer AG und verantwortlich für das Personal und die Organisation. Er erinnert sich gut an die erste Präsentation der Fachstelle UND (Seite 5), an seine spontane Entscheidung, in diesem Pilotprojekt mitzuarbeiten. Er kannte seine familienfreundliche Arbeitgeberin und beschloss, firmenintern für die Durchführung des Tests zu werben. Der leidenschaftliche «Personaler» stiess in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat auf offene Ohren. «Unser Verwaltungsratspräsident kennt die Situation, ein krankes Kind zu Hause haben, als Vater aus eigener Erfahrung.»

Das war 2009. Das Unternehmen startete mit dem Projekt inmitten der wirtschaftlichen Krise. Markus Villiger engagierte sich im begleitenden Beirat. Heute freut er sich über das Erreichte.

Die Ernst Schweizer AG produziert in Möhlin für den Geschäftsbereich Holz und Metall. Im neu erstellten Fabrikationsgebäude werden hochwertige Aluminiumrahmen zur Verkleidung von Fensterflügeln gefertigt. Täglich reisen mehr als 60 Mitarbeitende an, um an den Fertigungslinien, in der An- und Auslieferung und am Schreibtisch ihre anspruchsvolle Arbeit zu leisten. Die



Fördert die Teilzeitarbeit auf allen Stufen:
Markus Villiger, Mitglied der Geschäftsleitung der Ernst Schweizer AG.

Spezialisten der Fachstelle UND begegneten in dieser Produktionsstätte unterschiedlichsten Berufsfeldern und betrieblichen Anforderungen.

Der Check-up (Seite 4) bestätigt: Das Unternehmen beweist sich in vielen Handlungsfeldern als fortschrittlich und familienfreundlich. Die nachhaltige Unternehmenspolitik garantiert eine hohe Sicherheit der Arbeitsplätze. Neue Mitarbeitende werden mit gezielten Programmen eingeführt, ungelernte durch den Einsatz in wechselnden Arbeitsprozessen besser qualifiziert und ausländische durch firmenfinanzierte Sprachkurse gefördert.

Nach der Mutterschaft ist die Weiterbeschäftigung in einem Teilzeitpensum möglich, und die Väter dürfen sich ab 2011 nach der Geburt ihres Kindes auf eine fünftägige Erholungszeit freuen. Für Notfälle ist im Personalreglement ein Pflegeurlaub flexibel geregelt. Die Beschäftigten in der Administration erfüllen eine Jahresarbeitszeit, unab-

hängig von den vereinbarten Pensen. Eltern können dadurch ihre Arbeitszeit flexibel auf einzelne Monate und Wochen verteilen, sie können den Bedürfnissen ihrer Kinder in einem hohen Masse entsprechen.

Das Teilzeitpensum an der Fertigungsstrasse jedoch verlangt eine neue Arbeitsorganisation. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Betriebes widersprechen sich teilweise. Gefragt sind viel Koordination und Kommunikation. Die Verantwortlichen fördern die Teilzeit auf allen Stufen und mit unterschiedlichen Modellen. Dies auch auf höchster Stufe. «Ein Mitglied unserer Geschäftsleitung arbeitet in einem 80-Prozent-Pensum – am Mittwoch ist er einfach nicht im Haus», bewertet Markus Villiger die Analyse auch als Bestätigung bereits eingeschlagener Strategien. Die Ernst Schweizer AG orientiert sich als erfolgreiches Unternehmen an der Nachhaltigkeit. Diese ist auch der Massstab bei der inzwischen weit fortgeschrittenen Umsetzung des Projekts «Familienfreundlichkeit».

René Isenschmid,
Personalberater RAV Rheinfelden

Kurzporträt

Die Ernst Schweizer AG ist ein führendes Metallbauunternehmen mit Hauptsitz in Hedingen ZH. Der Geschäftsbereich Holz/Metall fertigt seine Produkte seit 2005 in Möhlin. Der Familienbetrieb feiert dieses Jahr sein 90-jähriges Bestehen und beschäftigt 550 Mitarbeitende.

Mehr Infos: www.schweizer-metallbau.ch

«Der Gast steht bei mir nicht immer an erster Stelle»

Im Seehotel Beinwil am See weht für das Personal ein familienfreundlicher Wind

Das Seehotel in Beinwil am See bietet nicht nur den Gästen ein schönes Ambiente, auch die Mitarbeitenden profitieren von einem familienfreundlichen Umfeld. Mit ungewöhnlich flexiblen Arbeitszeiten unterstützt der Gastrobetrieb die Work-Life-Balance seiner Angestellten.

Das Seehotel in Beinwil gehört zu den fortschrittlicheren Arbeitgebenden der Gastrobranche. So hat es zum Beispiel bereits per 1. Januar 2010 den 13. Monatslohn eingeführt – ein Jahr früher, als es der neue Gesamtarbeitsvertrag vorschreibt. Vorbildlich ist das Seehotel zudem punkto Gleichstellung: Sowohl die Leitung der Küche wie auch des Frontbereichs sind ganz in Frauenhand. Wie der Check-up der Fachstelle UND (Seite 4) zeigte, weist der Betrieb auch bezüglich Familienfreundlichkeit hohe Standards vor.

Dies ist das Resultat einer sozialen Personalpolitik. Für Willy Nyffenegger, Geschäftsführer des Hotels, spielt der Einbezug des privaten Umfelds der Angestellten eine immer wichtigere Rolle: «Wenn ich längerfristig erfolgreich sein will, muss ich die Mitarbeitenden und ihre persönlichen Interessen mehr in den Fokus rücken. Das Gast ist zwar König, aber er kommt für mich nicht immer an erster Stelle.»

Das moderne Zauberwort dazu heisst «Work-Life-Balance». Konkret: «Unsere Mitarbeitenden können die Arbeitsschichten zu einem gewissen Grad mitbestimmen», erklärt Willy Nyffenegger. Rund 25 verschiedene Dienste stehen dabei zur Auswahl. Da könne es schon mal vorkommen, dass an einem



Familienfreundliche Work-Life-Balance: Der Gastronom Willy Nyffenegger bietet hohe Flexibilität.

Fernsehabend der Fussball-«Champions League» die meisten Männer Frühdienst oder frei hätten, schmunzelt der Hotelier.

Diese hohe Flexibilität sei sehr wichtig. Gerade die Altersgruppe über 50 Jahre habe aufgrund der Familiensituation höhere Ansprüche an die Freizeitgestaltung. Willy Nyffenegger: «Wir versuchen stets darauf Rücksicht zu nehmen, dass unsere Mitarbeitenden und ihre Partner ähnliche Arbeitszeiten haben.» Vor allem die vorwiegend weiblichen Teilzeitangestellten würden es schätzen, dass sie erst den Arbeitsplan ihres Mannes abwarten können, bevor sie sich für ihren Dienst eintragen.

Bezüglich Lohnmodell besitzen die zahlreichen Teilzeiter die Freiheit, sich für ein fixes Pensum oder den Stundenlohn zu entscheiden. Das heisst: Entweder mehr Sicherheit oder mehr Freizeit. «Über dieses «Wunschkonzert» waren diejenigen Unternehmen aus

der Industrie, die auch am Projekt teilnahmen, sehr erstaunt», erinnert sich der Gastronom an den gemeinsamen Austausch an den Runden Tischen.

Dank des Check-ups und der Beratung der Fachstelle UND entschloss sich das Seehotel auch, den Vaterschaftsurlaub zu regeln, der bisher nicht definiert war. Ab 1. Januar 2011 erhalten die Männer fünf Tage Zeit, um das frische Familienglück zu geniessen.

Roman Wanner, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Mitarbeitendenzahlen

Anzahl MA im Sommer (Ø)	45
Anzahl MA im Winter (Ø)	30
Anzahl MA 100%-Pensum	20
Anteil MA Teilz. Fix-Pensum	~ 2/3
Anteil MA Teilz. Std.-Lohn	~ 1/3
Anteil MA weiblich	~ 3/4
Anteil MA über 50 Jahre	~ 1/3

Mehr Infos: www.seehotel-hallwil.ch

Wie Unternehmen noch familienfreundlicher werden

Sieben praktische Tipps und der «Kultur-Check» der Fachstelle UND

Wie familienfreundlich ist das eigene Unternehmen? Und was kann allenfalls noch verbessert werden? Die Fachstelle UND gibt die folgenden sieben Tipps:

Unternehmen können ...

- ... gegenüber familiären Anliegen offen sein. Dies bedingt oftmals ein kulturelles Umdenken, welches auf der gesamten Führungsebene verankert werden muss. Vorgesetzte müssen dabei Vorbild sein.
- ... flexible Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing und Telearbeit einführen und fördern. Dabei müssen Stunden- und Teilzeitstellen vertraglich und sozial gleich gut abgesichert sein wie Vollzeitstellen.
- ... auch Kaderstellen auf Teilzeiteignung prüfen und nicht von Anfang an sagen, ein reduziertes Pensum sei unmöglich. Vorgesetzten fehlt oft die praktische Erfahrung mit Kaderleuten, die Teilzeit erwerbstätig sind. Ein Coaching ist deshalb sinnvoll.
- ... die betriebsinterne Weiterbildung zeitlich so planen, dass Mitarbeitende ihre familiären Pflichten nicht vernachlässigen müssen. Das gleiche gilt für Sitzungen (nicht zu Randzeiten).
- ... Mitarbeitenden sowohl finanziell wie ideell helfen, Probleme rund um die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege zu lösen. Etwa bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen und -möglichkeiten.



- ... die aktuelle Situation regelmässig analysieren. Es genügt nicht, an einem Workshop gute Ideen zu haben, wenn sie danach nicht umgesetzt werden. Regelmässige Kontrollen mit geeigneten Instrumenten, allenfalls durch externe Fachleute, sind wichtig.
- ... die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen. Es zahlt sich aus: Motivierte, produktive Mitarbeitende sowie weniger Absenzen und Fluktuationen machen ein Unternehmen wettbewerbsstärker.

Wer sich selber respektive den eigenen Betrieb testen möchte, kann einen

sogenannten «Kultur-Check» direkt per Mail bei der Fachstelle UND unter der Adresse d.huber@und-online.ch bestellen. Die kurze Checkliste umfasst 13 Fragestellungen betreffend familienfreundlicher Personalpolitik und liefert weitere Anregungen zum Abbau des Spannungsverhältnisses zwischen den Anforderungen des Unternehmens einerseits und den Erwartungen der Familie andererseits.

Der Ordner «KMU-Handbuch Beruf und Familie» mit vielen nützlichen Informationen für Arbeitgebende kann kostenlos bezogen werden bei der kantonalen Fachstelle Familie und Gleichstellung unter der Mailadresse christina.leimbacher@ag.ch

«Wenn es den Familien gut geht, geht es uns allen gut»

Wie auch die Politik für familienfreundlichere Rahmenbedingungen sorgen kann

Unternehmen können dazu beitragen, dass das Berufsleben familienfreundlicher wird. Es ist aber primär die Aufgabe der Gesellschaft, mit einer nachhaltigen Politik die Familien zu stärken. Ein Interview mit Christina Leimbacher, Leiterin der Fachstelle Familie und Gleichstellung im Kanton Aargau.

Weshalb ist ein familienfreundliches Umfeld für Unternehmen so wichtig?

Kosten-Nutzen-Analysen haben ergeben, dass familienfreundliche Massnahmen positive betriebswirtschaftliche Effekte ausweisen. Die Unternehmen sparen längerfristig Geld, beispielsweise durch tiefere Fluktuationsraten oder weniger krankheitsbedingte Absenzen. Arbeitgeber, welche flexibler auf die familiären Pflichten ihrer Mitarbeitenden reagieren, sind zudem im Vorteil auf dem Arbeitsmarkt, wenn es um die Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften geht. Deren Bedarf ist gerade in technischen Branchen immer noch sehr gross, unabhängig von der konjunkturellen Lage.

Ist es somit vor allem die Aufgabe der Wirtschaft, Familienfreundlichkeit zu fördern?

Die Wirtschaft als wichtige gesellschaftliche Akteurin handelt primär im eigenen Interesse, wenn sie eine familienfreundliche Personalpolitik verfolgt. Familienfreundlichkeit ist aber bestimmt nicht die Kernaufgabe der Arbeitgeberseite. Andererseits können die Massnahmen nur greifen, wenn Gesellschaft, Politik und Wirtschaft sich gemeinsam für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Das



«Familien erbringen wichtige Leistungen für die Gesellschaft»: Christina Leimbacher, Leiterin der Fachstelle Familie und Gleichstellung

oberste Gebot der Familienpolitik sagt klar: Wenn es den Familien gut geht, geht es uns allen gut.

Was genau verstehen Sie darunter?

Familien erbringen wichtige Leistungen für die Gesellschaft. Sie bilden längerfristiges Vermögen und stellen eine ausgesprochen starke Konsumentengruppe dar. Daneben tragen sie auch wesentlich zum Steueraufkommen bei und leisten durch ihr ehrenamtliches Engagement einen unbezahlbaren Beitrag zur Eindämmung der Kostenexplosion im Sozialbereich. Und nicht zuletzt: Sie stellen, wenn man so sagen will, das Humanpotenzial für die Zukunft bereit. All das sind wichtige Komponenten für die Standortqualität.

In welche Richtung muss somit eine wirkungsvolle Familienpolitik gehen?

Das gemeinsame Ziel aller familienpolitischen Massnahmen sollte es sein, dass sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Familien positiv beeinflussen. Dies kann zum Beispiel über Steuererleichterungen erfolgen. Vor allem muss die Familienpolitik aber

dort aktiv werden, wo Familien besonders belastet sind. Im Fokus stehen vor allem junge Familien und Alleinerziehende.

Welche speziellen Schwierigkeiten haben diese zwei Familientypen?

Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse von Familien sind sehr unterschiedlich. Junge Familien und alleinerziehende Frauen erfahren häufig Lohnnachteile. Dies aufgrund des geringeren Erwerbsumfanges sowie der Erwerbsunterbrüche. Damit verbunden sind ein höheres Armutsrisiko und grössere Schwierigkeiten bezüglich Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit. Diese Balance ist nur zu halten, wenn genügend Angebote an familienergänzender Kinderbetreuung zur Verfügung stehen.

Was wünschen Sie sich für eine familienfreundlichere Zukunft?

Ich wünsche mir, dass viele Hindernisse für Familien abgebaut werden können, damit diese möglichst auf eigenen Beinen stehen. Das ist das Fundament für eine starke Gesellschaft.

Interview: Roman Wanner,
Öffentlichkeitsarbeit AWA

Christina Leimbacher, 52, lic. phil. Sozialwissenschaftlerin, ist seit 1.9.2010 neue Leiterin der Fachstelle Familie und Gleichstellung. Bis 2008 war sie Leiterin der Fachstelle für Familienfragen des Kantons Basel-Landschaft, danach Geschäftsführerin der Stiftung Elternsein in Zürich. Zudem setzte sie sich als Präsidentin der Kinderlobby Schweiz für die Umsetzung der UNO-Kinderrechtskonvention ein und befasste sich als Mitglied der Geschäftsleitung des Dachverbands «pro familia Schweiz» mit Anliegen der Familienpolitik auf Bundesebene.

Coaches helfen, Lehrabbrüche zu verhindern

«Coaching von Lehrverhältnissen» ist ein neues Angebot des Kantons

Lehrabbrüche verhindern oder neue erfolgreiche Lösungen finden – dies ist das Ziel der Fachstelle Team 1155 der Abteilung Berufsbildung und Mittelschule des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS), die seit Januar 2010 «Coaching von Lehrverhältnissen» anbietet.

Eine Berufsausbildung zu absolvieren ist anspruchsvoll. Für einzelne der Lernenden sind die zu erfüllenden Lernziele im Bereich der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz nur mit grossen Schwierigkeiten zu schaffen. Für die Berufsbildner bedeutet dies ein erhöhtes Engagement in der Betreuung der Jugendlichen, welches teilweise im Berufsalltag nicht mehr erbracht werden kann. Probleme während der Berufsausbildung können zu grossen Belastungen aller Beteiligten oder sogar zum Lehrabbruch führen.

Entstehung des Projekts

Der Kanton setzte sich deshalb das Ziel, einen Rahmen zu schaffen, welcher eine zufriedenstellende Zusammenarbeit ermöglicht. Primär sollen dadurch Lehrabbrüche verhindert und Erfolge ermöglicht werden.

Bereits im Januar 2006 wurde im Rahmen des kantonalen Massnahmenpakets «Vitamin L» mit dem Pilotprojekt «COBE» (Coaching und Begleitung von Berufslernenden) eine Möglichkeit geschaffen, um schnell, unkompliziert und effektiv auf problematische Lehrverhältnisse zu reagieren. Der Erfolg des Projektes wurde nachgewiesen und bis Ende 2009 aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung sicher-

gestellt. Zwischenzeitlich gelangte Grossrat Thomas Burgherr mit einer Motion an den Grossen Rat mit der Absicht, «Coaching von Lehrverhältnissen» im Gesetz über die Berufs- und Weiterbildung (GBW) zu verankern.

Der Grosse Rat überwies das Geschäft zur Konzeption eines Umsetzungsvorschlages an den Regierungsrat, worauf die Abteilung Berufsbildung und Mittelschule des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS) eine Arbeitsgruppe einsetzte. Diese konstituierte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, der Schulen und der Verwaltung. «Coaching von Lehrverhältnissen» ist nun seit Januar 2010 tätig und bei der Fachstelle Team 1155, Case Management Berufsbildung, als Projekt angesiedelt.

Wie startet ein Coaching?

Der Lehrbetrieb oder die berufslernende Person meldet sich bei der Lehraufsicht. Diese löst die Anmeldung bei der Fachstelle Team 1155 aus, sofern keine andere Stelle für die Fragestellung zuständig ist. Die Fachstelle Team 1155 greift dabei auf einen Pool von freischaffenden Coaches zu, welche kurzfristig zur Verfügung stehen und dadurch rasch und unkompliziert eine Hilfestellung bieten können.

Mit diesen Coaches verfügt das BKS über Fachpersonen, welche sich auf jugendliche Menschen im beruflichen Umfeld spezialisiert haben und daher deren Bedürfnisse und mögliche Herausforderungen gut kennen.

Im Kanton Aargau existiert bereits ein etabliertes Angebot an professionellen Hilfestellungen. Erachtet der Coach ein bereits existierendes Angebot als adäquate Massnahme für die im Lehrbetrieb angetroffenen Probleme, ist es seine Aufgabe, die Klienten den relevanten Fachstellen zuzuführen. Selbstverständlich geschieht dies stets im Einvernehmen mit den beteiligten Personen.

Maya Brack, Projektleiterin
«Coaching von Lehrverhältnissen»

Mehr Infos über die Fachstelle Team 1155 und ihre Dienstleistungen unter www.1155.ch



Sheila Rimann, Autolackiererin im 3. Lehrjahr: «Es war einfach viermal nötig, eine neutrale Person zur Seite zu haben, die mir den Weg

Erfolgreiches Beispiel aus der Praxis

Das Angebot «Coaching von Lehrverhältnissen» der Fachstelle 1155 wurde bereits von zahlreichen Lehrbetrieben und Jugendlichen wahrgenommen. So zum Beispiel von Sheila Rimann, Autolackiererin im 3. Lehrjahr, und der Firma J + S Simon AG in Rapperswil.

Sheila Rimann, Autolackiererin in Lehre

publicAWA: Was waren die Gründe, dass ein Coaching initiiert wurde?

Sheila Rimann: Im 1. und 2. Lehrjahr hatte ich keine grosse Motivation, für die Schule zu lernen. Mir fehlten die richtigen Lernstrategien. Im Lehrgeschäft hatte ich ebenfalls Mühe, und auch zu Hause gab es Konflikte mit den Eltern. Dies führte dazu, dass meine Leistungen nicht mehr den Anforderungen entsprachen. Mein Lehrmeister schlug vor, das Angebot «Coaching von Lehrverhältnissen» in Anspruch zu nehmen.

Wie hast Du das Coaching erlebt?

Besonders faszinierte mich, dass man sehr konkret auf meine Bedürfnisse eingegangen ist. Meine Meinung war gefragt und wir haben gemeinsam Ziele vereinbart. Beispielsweise durfte ich einen Test ausfüllen, welcher Auskunft darüber gibt, welcher Lerntyp ich bin. Aufgrund des Resultates weiss ich nun besser, welche Lernstrategien auf mich zugeschnitten sind.

Wie oft hast Du Dich mit dem Coach getroffen?

Wir haben uns meist einmal pro Woche jeweils morgens getroffen. Der Coach kam ins Lehrgeschäft und einmal sogar in die Berufsschule. Insgesamt waren es vielleicht zehn Sitzungen und ein Schlussgespräch mit dem Lehrlingsbetreuer. Inzwischen habe ich in der Schule gute Fortschritte gemacht. Kürzlich bekam ich die Note 5,3 zurück. Ich denke, dass es einfach wieder einmal nötig war, eine neutrale Person zur Seite zu haben, die mir den Weg zeigt.

Wie war die Zusammenarbeit mit dem Coach?

Die Gespräche wurden auf einer kollegialen Basis geführt. Ich konnte ihm auch Probleme aus anderen Lebensfeldern anvertrauen, welche dann nicht weiter erzählt werden. Er bot mir an, dass ich mich auch später wieder bei ihm melden kann. Diese Aussage war mir sehr wichtig und gibt mir Sicherheit.



Felix Wyss, Lehrmeister und Werkleiter: «Durch den Coach wurde mir bewusst, wie man als jugendliche Person durchs Leben geht und funktioniert.»

Felix Wyss, Lehrmeister und Werkleiter

publicAWA: Wie wurden Sie auf «Coaching von Lehrverhältnissen» aufmerksam?

Felix Wyss: Heute haben wir weniger Zeit für unsere Lernenden zur Verfügung. Diese nutzen wir primär, um die umfangreiche fachliche Ausbildung zu gewährleisten. Mit den privaten und schulischen Schwierigkeiten gelange ich als Lehrmeister oftmals schnell an die eigenen Grenzen. Der Berufsinspektor schlug uns deshalb vor, einen Coach aus dem Projekt «Coaching von Lehrverhältnissen» hinzuzuziehen.

Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb, Lernende und Coach?

Zu Beginn hatte ich ein wenig Bedenken, dass eine externe Fachperson bei uns vorstellig wird. Den Kontakt erlebte ich als positiv, und die Resultate des Coachings erwiesen sich für alle Beteiligten als sehr erfreulich.

Gibt es ein Highlight aus der Zusammenarbeit?

Als ich sah, dass Sheila in der verworrenen Situation wieder Ressourcen freisetzen und einen Weg finden konnte, der ihrem ursprünglichen Vorhaben entspricht. Durch den Coach wurde mir nochmals bewusst, wie man als jugendliche Person durchs Leben geht und funktioniert. Dies lässt mich einige Verhaltensweisen unserer Lernenden besser verstehen.

Dank Coaching zurück in den ersten Arbeitsmarkt

Intensives Job Coaching im Programm zur vorübergehenden Beschäftigung

In den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) werden arbeitsmarktrelevante Qualifikationen trainiert und das Bewerbungs-Know-how optimiert umgesetzt. Ein Job Coaching soll die Wirksamkeit zusätzlich erhöhen.

Arbeitsmarktliche Massnahmen sind ein Instrument im Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und haben eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung in den primären Arbeitsmarkt zum Ziel. Die Stiftung Wendepunkt stellt immer wieder fest, dass die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes für einen grossen Teil der Teilnehmenden in einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung hoch sind. Viele verfügen über geringe Deutschkenntnisse, haben Mühe, Stelleninserate genau zu erfassen, und benötigen intensive Unterstützung beim Verfassen von Bewerbungsschreiben.

Damit Stellensuchende auch in Zukunft erfolgreich eingegliedert werden können, werden deshalb Teilnehmende, die eine grössere Chance auf eine rasche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt haben, noch intensiver bei ihrer Stellensuche unterstützt. Dies mit einem individuellen und gezielten Coaching während zweier Monate. Genutzt werden kann dieses Angebot im Wendepunkt seit Januar 2010.

Erfahrungen aus verwandten Tätigkeitsfeldern der Arbeitsintegration haben gezeigt, dass berufliche Integration besser gelingt, wenn Stellensuchenden ein Coach zur Seite gestellt wird, welcher auch Türen im Arbeitsmarkt öffnet.



Wertvolle Unterstützung: Job Coach und Stellensuchende erarbeiten gemeinsame Ziele.

Der Job Coach erarbeitet Teilziele mit den Teilnehmenden. Er kontrolliert diese und bespricht mit den Stellensuchenden eine telefonische Bewerbung oder ein bevorstehendes Vorstellungsgespräch (Vorbereitung und Feedback). Daneben sucht er auch Inserate für spezielle Stellenprofile und Nischenarbeitsplätze in seinem Beziehungsnetz oder fungiert als Drehscheibe zu Stellenvermittlern. In einzelnen Fällen ist eine Begleitung

bis hin zum Stellenantritt angezeigt, damit eine möglichst nachhaltige Eingliederung gelingt.

All diese Massnahmen geschehen in enger Absprache mit der internen Beratungsperson und mit den zuweisenden RAV-Personalberatern. Im ersten Halbjahr 2010 konnten 70 Prozent der gecoachten Teilnehmenden eine Stelle antreten.

Claude Kaiser, Job Coach Stiftung Wendepunkt

Herr I., was hat Ihnen das Job Coaching gebracht?

«Mit der Unterstützung des Coachs (Lernmethoden aufzeigen, Lernplan erstellen) habe ich wieder Mut gefasst, die Führerprüfung Kat. C in Angriff zu nehmen. Schliesslich habe ich sie bestanden, nachdem ich zuvor einmal durchgefallen bin. Mit diesem Ausweis haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Bei drei Vorstellungsgesprächen konnte ich das während des Coachings Geübte anwenden und erhielt sogar die Möglichkeit zu

Probearbeiten. Leider ist es bisher an meiner gesundheitlichen Einschränkung wegen der Schulter gescheitert, sonst hätte ich die Stellen erhalten. Aber deswegen lasse ich mich nicht unterkriegen! Denn nun weiss ich persönlich viel besser, wie ich im ganzen Bewerbungsprozess vorzugehen habe und werde den gelernten und eingeschlagenen Weg weiter befolgen, auch wenn dieser nicht immer einfach ist. Die nächste Chance kommt aber bestimmt!»

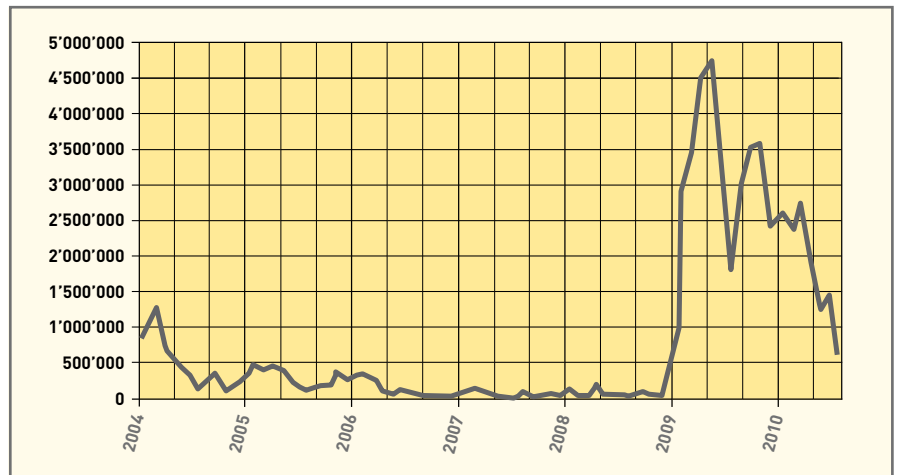
Ein klassischer Fall für die Kurzarbeit

Blick zurück auf das Krisenjahr 2009

Das Jahr 2009 war für grosse Teile der Aargauer Wirtschaft ein schwieriges Jahr. Entsprechend hoch war der Bedarf an Kurzarbeitsentschädigungen. Das Instrument «Kurzarbeit» hat sich in dieser Krise stärker als in anderen Rezessionen bewährt.

Kurzarbeit verhindert Entlassungen häufig nicht, sie zögert sie nur hinaus. Zu diesem Schluss kamen Studien, welche den Einsatz von Kurzarbeit in den Rezessionen 1981–83 und 1991–93 untersuchten. Ein Beitrag in der Zeitschrift «Die Volkswirtschaft 10–2010» zeigt nun auf, dass 2009 andere Voraussetzungen galten als in den früher untersuchten Rezessionen. Im Krisenjahr 2009 waren die Unternehmen nur kurzfristig und vorübergehend mit einem starken Einbruch der Nachfrage konfrontiert. Genau in solchen Fällen ist Kurzarbeit das ideale Instrument.

Das heisst nicht, dass in jedem Fall Entlassungen vermieden werden können. Aber Kurzarbeit kann zumindest verhindern, dass Arbeitgeber sofort Personal entlassen, wenn sich ein Auftragseinbruch abzeichnet. Damit profitieren nicht nur die Arbeitnehmenden, die nicht sofort entlassen werden und die Arbeitgebenden, die eingeführtes Personal weiterbeschäftigen können. Es profitiert auch die Arbeitslosenversicherung, die bei scharfen Konjunktur einbrüchen wie 2008/2009 ohnehin mit einer rasch anschwellenden Zahl von Arbeitslosen konfrontiert ist. Ende Mai 2009 waren im Aargau beispielsweise 9464 Personen als arbeitslos gemeldet. Im selben Monat waren gemäss provisorisch vorliegenden Zahlen 3379 Personen von Kurzarbeit betroffen. Die



Kurzarbeitsentschädigungen im Aargau: Die Arbeitslosenversicherung zahlte allein im Jahr 2009 über 37 Millionen Franken aus.

Zahl der Arbeitslosen wäre ohne Kurzarbeit vermutlich weit höher gewesen.

Wie stark die Unternehmen in der vergangenen Krise von der Kurzarbeit profitiert haben, zeigt die (noch provisorische) Zahl der ausbezahlten Entschädigungen. Total zahlte die Arbeitslosenversicherung allein im Jahr 2009 im Kanton Aargau über 37 Millionen aus. Profitiert haben sowohl KMU als auch Grossbetriebe. Am meisten Kurzarbeitsentschädigung bezogen Firmen aus den Branchen Maschinen- und Metallindustrie, Elektronik, Kunststoff sowie dem Druckgewerbe. Aber auch Unternehmen aus den Bereichen Transport, Logistik und Personentransporte meldeten sich zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung an.

David Reichart, stv. Amtsleiter

Den detaillierteren Beitrag «Kurzarbeitsentschädigung – ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument in der Rezession 2009» kann im Archiv von www.dievolkswirtschaft.ch gelesen werden.

Anmeldung Kurzarbeit

Wenn ein Betrieb die Arbeit vorübergehend reduzieren oder einstellen muss, kann er unter gewissen Voraussetzungen Kurzarbeit geltend machen. Mindestens zehn Tage im Voraus (das Datum des Poststempels ist massgebend) muss das Gesuch bei der kantonalen Amtsstelle Arbeitslosenversicherung gemeldet werden. Die entsprechenden Formulare stehen auf www.ag.ch/awa zur Verfügung. Wird die Voranmeldung bewilligt, so kann der Betrieb innert dreier Monate über eine Arbeitslosenkasse seiner Wahl Kurzarbeit abrechnen. Aktuell gelten dank der Stabilisierungsmassnahmen des Bundes besondere Konditionen für den Bezug der Kurzarbeitsentschädigung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.seco.admin.ch > Arbeit > Kurzarbeit

«Ordnungsmacht» und Berater in einem

Ein Tag im Leben von Philipp Vogler, 56, Arbeitsinspektor IGA

«Seit genau einem Jahr arbeite ich als Arbeitsinspektor beim Kanton Aargau. Zuvor arbeitete ich 28 Jahre als Hüttenfachmann in der Schwerindustrie (Stahl- und Aluminiumindustrie) in verschiedenen Hierarchiestufen. Die letzten sieben Jahre war ich als Kundenbetreuer und Mitglied des Kardes bei einem Versicherungsbroker tätig. In dieser Funktion unterstützte und beriet ich Unternehmen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Genau dies mache ich jetzt auch, mit dem Unterschied, dass ich nicht nur berate, sondern auch überprüfe, ob in den Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmerschutzes umgesetzt werden. Die Abwechslung zwischen Innen- und Aussendienst machte mir den Wechsel von der Privatwirtschaft zum Kanton einfach. Bei den Betriebskontrollen kann ich die Erfahrung aus der Industrie optimal umsetzen.

Ich bin meistens zwischen 6.30 und 7.00 Uhr im Büro. Meine Kollegen und ich sind ein kleines, aber gut eingespieltes Team. Alle bringen praktische Erfahrung aus der Privatwirtschaft mit. Am Morgen bearbeite ich die neuen Dossiers, Anfragen, schreibe Berichte von Betriebsbesuchen oder stelle Betriebsbewilligungen aus. Anschliessend werden Termine für Betriebskontrollen beziehungsweise Abnahmen mit den Betrieben vereinbart.

Am Mittag esse ich oft etwas Kleines in der kürzlich eröffneten Kantine am Rain 47 oder treffe mich ab und zu mit



Philipp Vogler: Setzt sich mit viel gesundem Menschenverstand für die Einhaltung des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes ein.

Kollegen in der Stadt. Der Nachmittag ist in der Regel für den Aussendienst reserviert.

Wenn ich als Arbeitsinspektor Betriebsbesuche mache, bewege ich mich in einem Spannungsfeld zwischen Ordnungsmacht (Vollzugsorgan) und Berater. In erster Linie dient ein Betriebsbesuch der Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes (UVG). Werden beispielsweise Verstösse gegen diese Gesetze aufgedeckt, wird vielleicht ein Arbeitnehmer den Besuch als nützlich empfinden, der Arbeitgeber aber vorerst einmal eher nicht. Langfristig soll die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aber für beide Seiten nützlich sein, zum Beispiel wegen sinkender Kosten aufgrund der Abnahme von unfallbedingten Absenzen. Wichtiger Aspekt

bei der Kontrolle gesetzlicher Vorgaben ist die Frage des Schutzzieles sowie der Verhältnismässigkeit von Massnahmen. Wichtig ist auch ein gewisser Ermessenspielraum bei der Beurteilung, ob gesetzliche Bestimmungen (noch) eingehalten werden.

Bei der Beurteilung solcher Fragen lege ich Wert auf Begriffe wie «Augenmass» und «gesunder Menschenverstand». Ein sehr strikter, formaljuristischer Vollzug verursacht Frustration und das Bestreben, gesetzlichen Bestimmungen auszuweichen. Ein zu lascher Vollzug höhlt hingegen den Arbeitnehmerschutz aus.

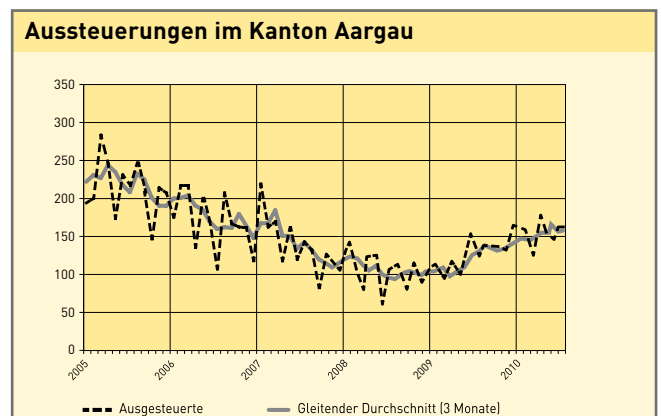
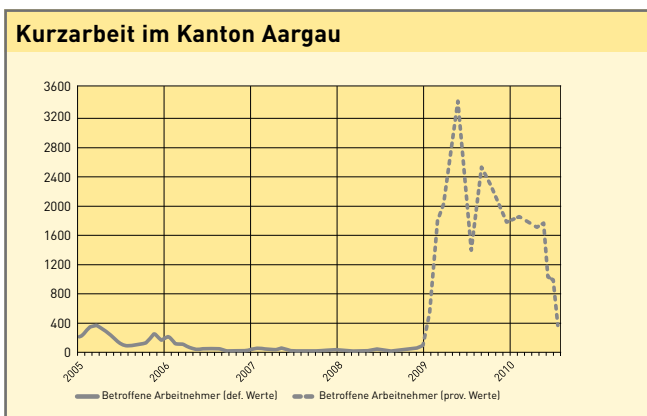
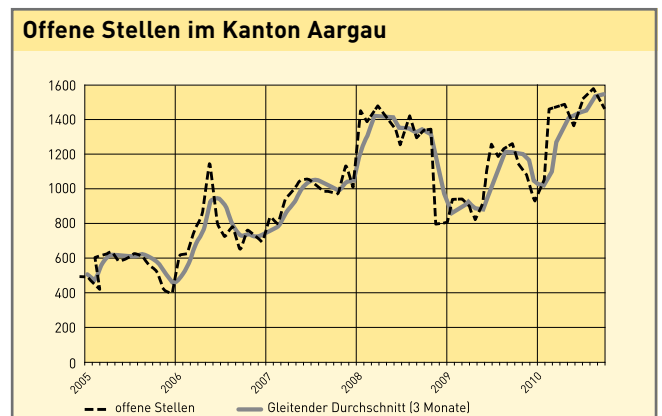
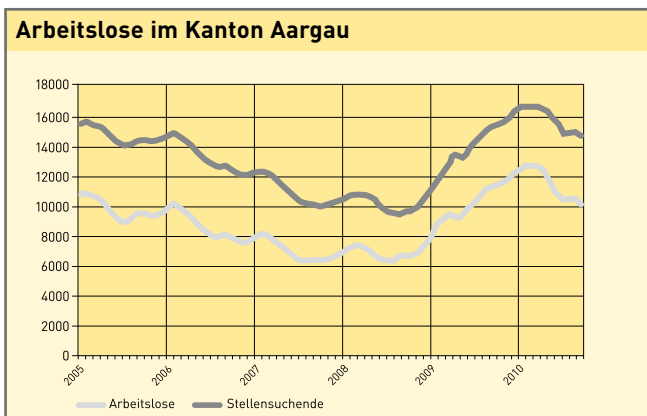
Als Arbeitsinspektor habe ich die anspruchsvolle Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in den Unternehmen sicherzustellen und gleichzeitig aber auch die jeweiligen Verhältnisse und Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen. Mit jedem Betriebsbesuch wächst meine Erfahrung, die ich dann für den Arbeitnehmerschutz nutzbringend in anderen Betrieben einsetzen kann.

Zwischen 16.30 und 17.30 Uhr beende ich meinen Arbeitstag. Einmal pro Woche engagiere ich mich im Pistolen-Club der SG Reinach. Zurzeit organisiere ich als OK-Präsident das 30. Reinacher-Pistolenschieszen, welches Mitte November stattfindet und von zirka 500 Pistolenschützen aus der ganzen Schweiz besucht wird. Mein längerfristiges Ziel ist es, meinem kürzlich geborenen Enkel Jannick ein aufgeschlossener und verständnisvoller Grossvater zu sein.»

Philipp Vogler, Arbeitsinspektor IGA

Statistiken

Die untenstehenden Grafiken geben die Entwicklung der vergangenen Jahre bis zum September 2010 (Arbeitslose und offene Stellen) bzw. bis zum Juli 2010 (Kurzarbeit und Aussteuerungen) wieder. Genauere Angaben sind den Tabellen auf den folgenden Seiten und auf dem Internet unter www.ag.ch/awa sowie www.seco.admin.ch zu entnehmen. Auf der Website des SECO sind auch Definitionen und Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen zu finden.



Die Werte ab 2009 sind bei der Kurzarbeit und bei den Aussteuerungen gemäss Angaben des SECO provisorisch. Die Angaben werden mit einer Verzögerung von zwei Monaten geliefert und sind daher in beiden Darstellungen nur bis Ende Juli 2010 nachgetragen.

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

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

	Männer	Frauen	Total
Oktober 2010	1110	950	2060
September 2010	1151	1002	2153
August 2010	1156	1004	2160
Durchschnitt 1. Halbjahr 2010	1146	952	2098
Jahresdurchschnitt 2009	603	602	1205
Jahresdurchschnitt 2008	471	508	979

Langzeitarbeitslosigkeit: Eine Person, die seit über einem Jahr arbeitslos ist, gilt als langzeitarbeitslos.

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	August 2010			Juli 10 Total	Veränderungen		Aug. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7837	7018	14855	14854	1	0,0	15015	-160	-1,1
Stellensuchendenquote in %	4,5	5,3	4,8	4,8	0,0		4,9	-0,1	
Gemeldete offene Stellen			1576	1523	53	3,5	1223	353	28,9
davon Vollzeitstellen			1365	1322	43	3,3	1064	301	28,3
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	5469	4866	10335	10318	17	0,2	11068	-733	-6,6
Schweizer	2969	2913	5882	5864	18	0,3	6440	-558	-8,7
Ausländer	2500	1953	4453	4454	-1	-0,0	4628	-175	-3,8
Arbeitslosenquote in %	3,1	3,7	3,4	3,4	0,0		3,6	-0,2	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	219	216	217	223	-5	-2,3	171	46	27,1
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1164	1008	2172	1843	329	17,9	2236	-64	-2,9
Abmeldungen von AL	1179	991	2170	2121	49	2,3	1735	435	25,1
Aussteuerungen (öff. ALK)	51	57	108	114	-6	-5,3	100	8	8,0
Arbeitslose unter 20 Jahren	289	272	561	468	93	19,9	753	-192	-25,5
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1419	1405	2824	2759	65	2,4	3404	-580	-17,0
20- bis 24-jährige Arbeitslose	759	716	1475	1408	67	4,8	1873	-398	-21,2
25- bis 29-jährige Arbeitslose	660	689	1349	1351	-2	-0,1	1531	-182	-11,9
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1114	1108	2222	2267	-45	-2,0	2272	-50	-2,2
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1212	1101	2313	2364	-51	-2,2	2339	-26	-1,1
50- bis 59-jährige Arbeitslose	970	770	1740	1787	-47	-2,6	1682	58	3,4
60-jährige und ältere Arbeitslose	465	210	675	673	2	0,3	618	57	9,2
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			898	883	15	1,7	773	125	16,2
Nachtarbeit (betroff. AN)	11211	16	11227	11500	-273	-2,4	13775	-2548	-18,5
Sonntagsarbeit	6893	221	7114	6435	679	10,6	3994	3120	78,1
Ununterbrochener Betrieb	806	97	903	883	20	2,3	2065	-1162	-56,3

	September 2010			Aug. 10 Total	Veränderungen		Sep. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7576	6952	14528	14855	-327	-2,2	15179	-651	-4,3
Stellensuchendenquote in %	4,5	5,3	4,8	4,8	0,0		5,0	-0,2	
Gemeldete offene Stellen			1469	1576	-107	-6,8	1251	218	17,4
davon Vollzeitstellen			1301	1365	-64	-4,7	1102	199	18,1
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	5253	4757	10010	10335	-325	-3,1	11211	-1201	-10,7
Schweizer	2858	2836	5694	5882	-188	-3,2	6494	-800	-12,3
Ausländer	2395	1921	4316	4453	-137	-3,1	4717	-401	-8,5
Arbeitslosenquote in %	3,1	3,7	3,4	3,4	0,0		3,7	-0,3	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	221	217	219	217	2	0,9	176	43	24,6
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1008	859	1867	2172	-305	-14,0	2079	-212	-10,2
Abmeldungen von AL	1222	984	2206	2170	36	1,7	1937	269	13,9
Aussteuerungen (öff. ALK)	52	45	97	108	-11	-10,2	105	-8	-7,6
Arbeitslose unter 20 Jahren	253	225	478	561	-83	-14,8	686	-208	-30,3
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1371	1389	2760	2824	-64	-2,3	3403	-643	-18,9
20- bis 24-jährige Arbeitslose	725	706	1431	1475	-44	-3,0	1817	-386	-21,2
25- bis 29-jährige Arbeitslose	646	683	1329	1349	-20	-1,5	1586	-257	-16,2
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1099	1100	2199	2222	-23	-1,0	2320	-121	-5,2
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1140	1070	2210	2313	-103	-4,5	2439	-229	-9,4
50- bis 59-jährige Arbeitslose	934	750	1684	1740	-56	-3,2	1746	-62	-3,6
60-jährige und ältere Arbeitslose	456	223	679	675	4	0,6	617	62	10,0
Arbeitszeit-Ausnahmebew.			909	898	11	1,2	773	136	17,6
Nachtarbeit (betroff. AN)	11267	16	11283	11227	56	0,5	13775	-2492	-18,1
Sonntagsarbeit	6989	147	7136	7114	22	0,3	3994	3142	78,7
Ununterbrochener Betrieb	875	97	972	903	69	7,6	2065	-1093	-52,9

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

Statistische Daten zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Aargau

	Oktober 2010			Sep. 10 Total	Veränderungen		Okt. 09 Total	Veränderungen	
	Männer	Frauen	Total		Abs.	Rel.(%)		Abs.	Rel.(%)
Registrierte Stellensuchende	7474	6799	14273	14528	-255	-1,8	15374	-1101	-7,2
Stellensuchendenquote in %	4,3	5,1	4,7	4,8	-0,1		5,0	-0,3	
Gemeldete offene Stellen			1386	1469	-83	-5,7	1124	262	23,3
davon Vollzeitstellen			1231	1301	-70	-5,4	973	258	26,5
Vermittelte Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Arbeitslose (AL)	5201	4576	9777	10010	-233	-2,3	11286	-1509	-13,4
Schweizer	2821	2692	5513	5694	-181	-3,2	6413	-900	-14,0
Ausländer	2380	1884	4264	4316	-52	-1,2	4873	-609	-12,5
Arbeitslosenquote in %	3,0	3,4	3,2	3,4	-0,2		3,7	-0,5	
Dauer der Arbeitslosigkeit (Tg.)	219	218	218	219	-1	-0,4	182	36	20,1
Nichtarbeitsl. Stellensuchende	Wegen einer Systemumstellung stehen die Werte vorderhand nicht zur Verfügung.								
Zwischenverdienst									
Beschäftigungsprogramm									
Umschulung / Weiterbildung									
Übrige									
Neuanmeldungen von AL	1086	860	1946	1867	79	4,2	2002	-56	-2,8
Abmeldungen von AL	1137	1043	2180	2206	-26	-1,2	1931	249	12,9
Aussteuerungen (öff. ALK)	42	49	91	97	-6	-6,2	116	-25	-21,6
Arbeitslose unter 20 Jahren	225	195	420	478	-58	-12,1	606	-186	-30,7
20- bis 29-jährige Arbeitslose	1339	1350	2689	2760	-71	-2,6	3419	-730	-21,4
20- bis 24-jährige Arbeitslose	676	667	1343	1431	-88	-6,1	1799	-456	-25,3
25- bis 29-jährige Arbeitslose	663	683	1346	1329	17	1,3	1620	-274	-16,9
30- bis 39-jährige Arbeitslose	1079	1080	2159	2199	-40	-1,8	2386	-227	-9,5
40- bis 49-jährige Arbeitslose	1147	1000	2147	2210	-63	-2,9	2482	-335	-13,5
50- bis 59-jährige Arbeitslose	945	731	1676	1684	-8	-0,5	1767	-91	-5,1
60-jährige und ältere Arbeitslose	466	220	686	679	7	1,0	626	60	9,6
Arbeitszeit-Ausnahmebew. Nachtarbeit (betreff. AN) Sonntagsarbeit Ununterbrochener Betrieb	Zuverlässige Werte zu den Arbeitszeit-Ausnahmebewilligungen liegen mit einer Verzögerung von einem Monat vor. Deshalb können die Oktober-Werte noch nicht wiedergegeben werden.								

Grafiken zur Arbeitslosigkeit auf S. 15

Abkürzungen und Erläuterungen

AG	Kanton Aargau; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
AL	Arbeitslose
ALK	Arbeitslosenkasse
ALQ	Arbeitslosenquote: AL-Bestand im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung gemäss eidg. Volkszählung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMI	Arbeitsmarktliche Integration
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AN	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
ATSG	Bundesgesetz vom 6.10.2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
AVAM	Vom SECO betriebenes Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
AVG	Bundesgesetz vom 6.10.1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih
AVIG	Bundesgesetz vom 25.6.1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
AVIV	Verordnung vom 31.8.1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit, in Aarau, Teil des Departements Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau
CH	Confoederatio Helvetica (Schweizerische Eidgenossenschaft)
DMS	Dokumenten-Management-System, papierarme Dossierführung
DVI	Departement Volkswirtschaft und Inneres des Kantons Aargau
EVD	Eidg. Volkswirtschaftsdepartement, in Bern
IGA	Industrie- und Gewerbeaufsicht, Sektion des AWA
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit gemäss Art. 85f AVIG: Die AVIG-Vollzugsorgane arbeiten eng zusammen mit den Berufsberatungsstellen, den Sozialdiensten der Gemeinden, den Durchführungsorganen der IV und der Krankenversicherung, der SUVA sowie weiteren privaten und öffentlichen Institutionen
Kurzarbeit	Für alle oder gewisse Gruppen von Betriebsangehörigen vorübergehend geltende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit mit in der Regel entsprechender Lohnkürzung
LAM	Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen
Nachtarbeit	Arbeit während der Nacht (die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr)
Neuan- und Abmeldungen	Zugänge an bzw. Abgänge von Arbeitslosen (Veränderung des AL-Bestands aus erhebungstechnischen Gründen nicht identisch mit der Differenz zwischen den Zu- und Abgängen)
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft (Secrétariat d'Etat à l'économie), in Bern, Teil des EVD
StaMa	Stabsstelle für Standortmarketing, in Aarau, Teil des Amtes für Wirtschaft und Arbeit
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsämter

Impressum

publicAWA (vormals: AWA-Bulletin)
22. Jahrgang

Herausgeber

AWA – Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Aargau
Rain 53, Postfach, 5001 Aarau
www.ag.ch/awa
Vorsteher: Thomas Buchmann

Redaktionsleitung

Roman Wanner
Öffentlichkeitsarbeit AWA
(Stabsstelle Recht und Informatik/
Logistik) und David Reichart
(Amtsleitung)

Produktion

Roman Wanner
Tel. 062 835 17 05
Fax 062 835 17 29
roman.wanner@ag.ch

Redaktionskommission

Maria Giustra (Amtsstelle ALV),
René Isenschmid (RAV Rheinfelden),
Claudia Kunz-Hatunsek (Öffentliche
Arbeitslosenkasse), Stefan Leemann
(Industrie- und Gewerbeaufsicht),
Ignaz Rieser (Wissenschaftlicher Mit-
arbeiter Departement Bildung, Kultur
und Sport, BKS), Urs Schmid (mobiles
RAV), René Züttel (Bereich LAM)

Kostenlose Abonnements und Einzelbestellungen

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

Auflage: 2'300 Exemplare.

Erscheint vierteljährlich. Nachdruck
mit Quellenangabe gestattet.



AWA, Rain 53, 5001 Aarau, Telefon 062 835 16 80
www.ag.ch/awa