

«Gute Jobs im Fricktal – heute und morgen»



Gute Jobs, gute Mitarbeiter und gute Unternehmen – wie geht das?

«Wirtschaft Spezial» der Neuen Fricktaler Zeitung



WALTER HERZOG

Die Arbeit verändert sich, das Arbeitsumfeld, die Unternehmen – und alles geht sehr schnell! Vorbei sind die Zeiten, als man mit 16 Jahren einen Beruf erlernte und dieselbe Tätigkeit bis zur Pension ausübte. Neue Technik, moderne Maschinen und digitale Veränderungen fordern Unternehmen wie auch Mitarbeiter.

FRICKTAL. In unserer Spezialbeilage, welche der heutigen NFZ beigelegt ist,

sind wir im Fricktal auf Spurensuche gegangen. Was passiert mit unserem Arbeitsplatz? Wie können wir als Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt attraktiv bleiben? Und wie können Unternehmen ihre guten Mitarbeiter halten? Wir haben uns bei verschiedenen kompetenten Personen und Unternehmen umgehört. Dabei haben wir auch etwas Besonderes ange-troffen: Eine erfolgreiche berufliche Partnerschaft zwischen Angestelltem und Chef über vier Jahrzehnte! Trotz allen Veränderungen – eine menschliche Erfolgsgeschichte! Und gar nicht so selten.

Ein Geheimnis ist es nicht mehr – mehr eine Binsenwahrheit: das lebenslange Lernen. Aber dennoch enorm wichtig. Wenn sich alles verändert, müssen auch wir uns verändern. Den neuen Gegebenheiten anpassen. Bereits die Natur hat den Menschen gelehrt sich darauf einzustellen. Für den kalten Winter musste vorgesorgt werden, andernfalls war es der letzte.

Gegen Lawinen lernte der Bergler sich zu schützen, genau wie Unterländer gegen Hochwasser.

Heutzutage bringt die Digitalisierung die meisten Veränderungen. Vieles kann automatisiert werden, in beinahe allen Berufen. Vorbei sind die Zeiten des gedruckten Telefonbuches und des Zugfahrplans in Papierform. Was für eine ausgezeichnete Erfindung, die SBB-App, welche uns in Sekundenschnelle zeigt, wann und wohin der nächste Zug fährt und wo wir ein- und umsteigen müssen. Genial sind auch die Mobilephones, unser komplettes Büro immer dabei, zum Arbeiten, Informieren, Telefonieren, Musikhören, Fernsehen, Fotografieren, Navigieren zu Land oder auf hoher See, zum Bezahlen, um Tickets zu kaufen und aufzubewahren, zum weltweiten Chaten oder, neben vielem anderem, um einzukaufen. Dies bringt einerseits enorme Vorteile für uns, hat jedoch andererseits grosse Auswirkungen auf der anderen Seite: für alle

Telefonapparathersteller, Schallplatten/CD-Produzenten und -Verkäufer, Fernsehgesellschaften, Fotoapparatgeschäfte, Landkartenhersteller und -verkäufer, Angestellte am Bankschalter, Ticketverkäufer und -kontrolleure und viele kleine Ladenbesitzer, um nur einige zu nennen.

Wie Studien zeigen, werden in Zukunft vermehrt Jobs mit einfachen Aufgaben wegfallen und weitestgehend digitalisiert. Im Gegenzug wird erwartet, dass dafür neue Tätigkeiten, welche man heute zum Teil noch nicht kennt, entstehen.

Ein gut ausgebildeter Fachmann kann dank den neuen technologischen Möglichkeiten zudem einfacher selber zum Unternehmer werden. Sein Können und seine Dienstleistungen kann er distanzunabhängig anbieten und erbringen. Dadurch entstehen neue Chancen.

Andere Berufe wie beispielsweise der Taxifahrer werden verschwinden, wenn möglicherweise in 10–20 Jah-

ren das selbstfahrende Auto ihn ersetzt. Dafür werden wir in unserer alternden Gesellschaft immer mehr Mitarbeiter in Pflegeberufen benötigen.

Was bedeutet dies für alle Arbeitnehmer und Unternehmer auch hier bei uns im Fricktal? Nichts bleibt wie es ist! Sich weiterbilden und -entwickeln und den Veränderungen möglichst gut anpassen lautet die Devise. Dies fordert jeden Einzelnen von uns, macht jedoch unsere Arbeit auch interessanter und abwechslungsreicher. Als gut ausgebildeter und motivierter Mitarbeiter sind wir gesucht und erhalten gute Jobs – beides zusammen ergibt mit dem richtigen Chef fast von alleine auch gute Unternehmen. Und umgekehrt: gute und erfolgreiche Unternehmen passen sich an, bieten gute Jobs und brauchen gute Mitarbeiter.

Liebe Unternehmer, liebe Arbeitnehmer – auf geht's!



PETER HALLER
Rechnen Sie mit uns



SAITENWECHSEL

Wir übernehmen Ihre Finanzplanung und Treuhand-Aufgaben

1932 erfinden die Schweizer Adolph Rickenbacher, Georges D. Beauchamp und Paul Barth die E-Gitarre. Heute spielen wir für unsere Kunden Erfolgsmelodien, die Gehör finden.

Die Peter Haller Treuhand AG in Magden

Die Peter Haller Treuhand AG ist in Magden ansässig, partnerschaftlich organisiert und beschäftigt neun qualifizierte, engagierte Angestellte. Seit 1987 tätig, betreut unser Unternehmen rund 250 Klein- und Mittelbetriebe sowie etwa 250 Einzelpersonen. Dies schwerpunktmässig in den Kantonen Aargau, Basel-

Landschaft und Basel-Stadt. Letztere werden in Fragen der Steuerberatung und -planung sowie in Belangen der Vorsorge- und Nachlassplanung unterstützt. Die Peter Haller Treuhand AG ist eine von der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde zugelassene Revisionsexpertin, und somit berechtigt, eingeschränkte, als auch

ordentliche Revisionen durchzuführen. Treuhand ist mehr als Vertrauenssache. Für unsere Kunden versetzen wir Berge. Sind Sie bereit? Wir würden uns freuen, Sie persönlich kennen lernen zu dürfen. In diesem Sinne stehen wir Ihnen jederzeit für eine unverbindliche und kostenlose Besprechung zur Verfügung.

Unternehmensberatung: Unternehmens- und Wirtschaftsberatung, Nachfolgeplanung und -regelung, Unternehmensanalysen, Ertragsverbesserungen, Kostensenkungen, Due Dilligence-Prüfungen, Organisationsberatung, Geschäftsführungen, Gesellschaftsgründungen, Geschäftsliquidationen, Unternehmensbewertungen **Rechnungswesen und Controlling:** Finanz- und Rechnungswesen, Jahresabschlüsse und Zwischenabschlüsse, Führen von Kundenbuchhaltungen, Führen von Kundenbuchhaltungen vor Ort beim Kunden, Führen von Lohnbuchhaltungen, Budgetierung, Liquiditäts- und Finanzplanungen, Unternehmensfinanzierung und Kapitalbeschaffung, Controlling **Steuerberatung:** Steuerberatung, -planung und -optimierung, Steuererklärungen für natürliche und juristische Personen, Interkantonale und internationale Steuerauscheidungen, Steuerberechnungen, Vertretung vor der Steuerbehörde und im Rechtsmittelverfahren, Erledigen des Mehrwertsteuerabrechnungswesens, Beratung in Mehrwertsteuerangelegenheiten, Deklarationen für die Grundstückgewinnsteuer, Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie der Verrechnungssteuer **Wirtschaftsprüfung:** Ordentliche und eingeschränkte Revisionen, Prüfung konsolidierter Jahresrechnungen (Konzernrechnung), Prüfung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Prüfung von Abläufen und internen Kontrollen, Prüfung von Personalvorsorgeeinrichtungen und von Stiftungen, Aktienrechtliche Spezialprüfungen wie Gründungsprüfungen, Kapitalerhöhungsprüfungen, Kapitalherabsetzungsprüfungen, Prüfungen von Aufwertungen, Vorzeitige Verteilung des Vermögens bei Liquidation, Sonderprüfungen (siehe Link schweizerische Revisionsgesellschaft unter der Rubrik Links) **Stockwerkeigentums- und Liegenschaftsverwaltungen:** Verwalten von Stockwerkeigentümergeinschaften, Administrative Bewirtschaftung wie Erst- und Folgevermietung, Technische Bewirtschaftung wie Unterhalts- und Renovationsabwicklungen, Führen der Liegenschaftsbuchhaltung, Erstellen der Liegenschaftsabrechnung, Erstellen von Energie-, Betriebs- und Nebenkostenabrechnung **Vorsorge und Nachlassplanung:** Vorsorgeplanungen, Nachlassplanungen, Führen von Mandaten als Willensvollstrecker, Erbteilungen und Erbteilungsverträge

www.peterhaller.ch

«Zeit in die Mitarbeiter zu investieren, lohnt sich»

Arbeitgeber/Arbeitnehmer: Esther Studer kennt beide Seiten

Vertrauen, offene Türen und eine wertschätzende Unternehmenskultur, das sind für Esther Studer wichtige Grundlagen für ein gutes Arbeitsverhältnis. Sie ist Geschäftsführerin und Personalverantwortliche in einem Anwalts- und Notariatsbüro. Extern ist sie als Mediatorin und Coach unterwegs.

Bernadette Zaniolo

NFZ: Frau Studer, als Mediatorin und Personalverantwortliche haben Sie Erfahrung mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Was sind für Sie gute Rahmenbedingungen für ein gutes Arbeitsverhältnis? Esther Studer: Grundsätzlich muss ein gutes Arbeitsverhältnis auf Vertrauen basieren. So braucht es weniger Kontrollen und Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können ihre Anliegen offen einbringen.

Ihr Büro gibt es seit vielen Jahren. Haben Sie auch langjährige Mitarbeiter?

Ja, sehr langjährige. Beispielsweise haben wir eine Mitarbeiterin, die bereits 30 Jahre bei uns ist. Auch haben wir Angestellte, die über ihre Pensionierung hinaus weiterarbeiten. Das ergibt eine Win-Win-Situation. Wir

Was tun Sie, damit sich Ihr Personal bei Ihnen wohlfühlt?

Wir legen viel Wert auf ein gutes Arbeitsklima. Dafür sorgen wir unter anderem mit einer gemeinsamen Kaffeepause und standortübergreifenden Anlässen wie beispielsweise unserem «Teamtage», an welchem wir aktiv die Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter einholen. Zudem pflegen wir eine wertschätzende Unternehmenskultur mit offenen Türen. Dies führt dazu, dass man auf gleicher Augenhöhe miteinander kommuniziert und versucht, gemeinsam innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen Lösungen zu finden. Ebenfalls pflegen wir flache Hierarchien und direkte Kommunikationswege. Bei uns gilt, dass jeder unabhängig von seiner Funktion ein wichtiges «Rädchen» im Getriebe ist und damit einen wertvollen Beitrag zum Gesamten beisteuert.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Auch werden gute Mitarbeiter gerne abgeworben. Was macht ihr Büro, damit es für Mitarbeiter attraktiv bleibt?

Einerseits setzen wir auf das gute Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten und das Teilen von Verantwortung, das heisst wir geben unseren Mitarbeitern Handlungsspielraum.

Andererseits versuchen wir mit sogenannten «Goodies» Mehrwert zu schaffen wie beispielsweise kosten-



Esther Studer: «Wir verlangen viel von unseren Mitarbeitern, geben ihnen aber auch viel. Damit sind wir über die Jahre gut gefahren.» Foto: zVg

«Vertrauensarbeitszeit», die anderen führen eine Excel-Liste, die sie Ende Monat abgeben. Auch das basiert auf Vertrauen, wobei dies nicht mit einer Laissez-faire-Kultur gleichzusetzen ist. Wenn uns etwas in der Zeiterfassung nicht plausibel erscheint, dann sprechen wir es an. Im Gespräch zeigt sich dann, was für Massnahmen es braucht. Eventuell müssen auch Arbeiten umverteilt oder Stellenprozente aufgestockt werden.

Wie wichtig ist ein regelmässiges Mitarbeitergespräch und in welchen Abständen soll man dies führen?

Wir führen ein Mal im Jahr ein «Perspektiven-Gespräch» durch, bei wel-

chem wir auch das Thema Weiterbildung thematisieren. Ansonsten führen wir Gespräche, wenn von Seiten Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Bedarf

«Betrachtet man Mitarbeitende als wichtigstes Kapital, setzt dies Interesse am Menschen voraus sowie die Zeit, sich mit ihren Anliegen auseinanderzusetzen»

besteht, ganz im Sinne unseres Grundsatzes der offenen Türen.

Oft heisst es gegen aussen: Die Mitarbeiter sind unser

wichtigstes Kapital. Ist dies mehr Schein als Sein?

(Lacht). Das ist eine gute Frage. Ich glaube, dass das Bewusstsein der Arbeitgeber dafür in den letzten Jahren gestiegen ist. Allerdings hapert es noch ab und zu bei der Umsetzung.

Betrachtet man Mitarbeitende als wichtigstes Kapital, setzt dies Interesse am Menschen voraus sowie die Zeit sich mit ihren Anliegen und auch Führungsthemen auseinanderzusetzen. In meiner Tätigkeit als Mediatorin sehe ich immer wieder, dass dies zu kurz kommt, obwohl es sich langfristig lohnen würde.

In einigen Betrieben kommt es auch immer wieder zu Konflikten unter den Mitarbeitern. Was läuft hier falsch?

Oft stelle ich fest, dass das Gespräch miteinander zu spät gesucht wird. So können aus Reibereien oder Problemen Konflikte entstehen. Von meinen Erfahrungen von unterwegs, als Coach und Mediatorin weiss ich auch, dass es nicht viel braucht, bis jemand etwas in den falschen Hals bekommt und so Missverständnisse entstehen.

Um Konflikten vorzubeugen, lohnt es sich interne Regeln aufzustellen. Wir haben beispielsweise in unserem Personalreglement definiert, wie bei Streitigkeiten vorzugehen und der Vorgesetzte zu involvieren ist. Damit wollen wir auch vermeiden, dass es zu einem «Hinten-durch-Rätschen» kommt. Auch sollten bei Konflikten die anderen Arbeitskollegen nicht einfach wegschauen. Sie sollen «eingreifen», die «Streithähne» auffordern, ihren Streit zu lösen und wenn dies nicht erfolgt, klar stellen, wenn sie deswegen zu deren Vorgesetzten gehen.

Es gibt aber auch Konflikte, die sich nicht lösen lassen, weil die Basis nicht stimmt. Dann ist es besser, wenn sich die Wege trennen.

Können Sie durch unschöne Beispiele aus dem Anwaltsalltag auch Lehren für den eigenen Betrieb ziehen?

Unser Büro ist nicht auf Arbeitsrecht spezialisiert. Lese ich aber Urteile aus dem Arbeitsrecht, so scheint es mir

lose Parkplätze oder ÖV-Vergünstigungen. Bei uns kann jeder Mitarbeiter pro Jahr auch einen «Gesundheitstag» beziehen. Ob er dann etwas für die psychische Gesundheit macht, liest, Sport treibt oder etwas anderes, ist ihm beziehungsweise ihr überlassen. Wir setzen damit ein Zeichen, dass uns die Gesundheit der Mitarbeiter wichtig ist.

Wichtiger als die «Goodies» finde ich allerdings das Grundgerüst, das stimmen muss. Alleine mit «Goodies» kann man das Zwischenmenschliche nicht wettmachen.

Apropos Gesundheitstag. Immer mehr Menschen fühlen sich gestresst, überlastet und geraten in ein Burnout. Wie handhaben Sie es in Ihrem Büro mit der Überzeit?

Wir schauen das regelmässig an. Es gibt strenge Phasen und weniger strenge. Die Überzeit soll kompensiert oder ausbezahlt werden. Bei den Anwälten und Notaren besteht eine

«Bei uns kann jeder Mitarbeiter pro Jahr auch einen Gesundheitstag beziehen»

verlangen viel von unseren Mitarbeitern, geben ihnen aber auch viel. Damit sind wir über die Jahre gut gefahren.

Geschäftsführerin und Mediatorin

LAUFENBURG. Esther Studer ist seit 2015 Geschäftsführerin von Studer Anwälte und Notare. Sie hat ein Lizentiat in Gesellschaftswissenschaften (Kommunikation, Geschichte, Ethnologie) sowie eine Ausbildung zur Mediatorin und CAS in Konfliktmanagement und Betrieblichem Gesundheitsmanagement. 2016 gründete sie die Studer Beratung und Konfliktlösung GmbH. Esther Studer ist im Vorstand von Gewerbe Region Frick-Laufenburg. Seit kurzem ist die 37-Jährige Mutter eines Bubens. (bz)

Mit einem Abo lernen Sie uns richtig kennen!

NEUE FRICKTALER ZEITUNG

nfz.ch

«Firma sollte ein Abbild der Gesellschaft sein»

Thomas Stöckli und Peter Waldmeier über die Mitarbeiterbindung in einem Betrieb



Thomas Stöckli (links) und Peter Waldmeier arbeiten seit mehreren Jahrzehnten zusammen.

Foto: Susanne Hörth

Die Durchmischung aller Altersgruppen bei den Mitarbeitenden ist wichtig. Davon profitieren die Firma wie auch die Kunden. Davon sind Thomas Stöckli, Mitinhaber von Gartenbau Stöckli in Frick und sein langjähriger Mitarbeiter Peter Waldmeier überzeugt.

Susanne Hörth

FRICK. Was macht einen guten Arbeitnehmer aus? Darauf Thomas Stöckli, Mitinhaber und Verwaltungsratspräsident von Gartenbau Stöckli in Frick: «Wenn jemand frisch zum Team stösst, erwarte ich einen Mitarbeiter, der an der Arbeit und seinem Umfeld interessiert ist. Einer, der auf die anderen Mitarbeiter zugeht. Und er muss, das ist das Wichtigste, offen sein für Weiterbildung.» Einem guten Mitarbeiter müsse man vertrauen und sich auf ihn verlassen können. Und: «Ein guter Mitarbeiter ist einer, der seine Arbeit gerne macht.»

«Das was ich beruflich mache, ist auch privat meine Lieblingsbeschäftigung, mein Hobby», erklärt Peter Waldmeier. Seit 38 Jahren ist er bei der Gartenbau Stöckli tätig. Auf die Frage, was für ihn ein guter Arbeitgeber ist, antwortet er: «Ich erwarte eine interessante Arbeit. Einen Ort, an dem ich meine Ideen einbringen kann, in dem man offen ist für Neues.» Dient

es der Sache, so will Waldmeier auch konstruktive Kritik seinem Chef gegenüber einbringen können. «Es gab in den letzten Jahrzehnten immer wieder Momente, da waren wir nicht gleicher Meinung. Wir haben es stets klären können.»

Die Antworten der beiden Männer sind, obwohl inhaltlich so ähnlich, nicht abgesprochen. Vielmehr ist es ein durch die Jahre gewachsenes Vertrauen, ein gleiches Verständnis für die Belange des Geschäftes und auch das Wissen, aufeinander zählen zu können aber auch, aufeinander angewiesen zu sein.

Botschafter des Unternehmens

«Mitdenken und Mitreden der Mitarbeiter ist mehr als ein Wunsch. Es ist eine Kultur. Die Firma profitiert dann, wenn das alle aktiv leben», betont Stöckli und fügt an: «Bei uns haben natürlich neben den Chefs auch die Mitarbeiter den Kontakt zu den Kunden.» Sie, ihr Fachwissen und ihre Arbeit seien das Aushängeschild für den Betrieb. Freundliches und kompetentes Auftreten der Gartenbau-fachleute bei der Kundschaft ist für Stöckli eine Selbstverständlichkeit. «Sie sind die Botschafter unserer Firma.»

Als ein solcher Botschafter sieht sich auch Peter Waldmeier. Mehr als 32 Jahre lang war er Vorarbeiter und Leiter von grossen Baustellen. Jetzt ist er Kundengärtner und führt eine eigene Gruppe. In den vielen Jahren habe er sich weiterbilden und entsprechend Verantwortung übernehmen können. «Das gehört meiner Meinung

dazu, um unseren Beruf attraktiv bleiben zu lassen.» Thomas Stöckli ergänzt: «Unsere Firma hat die gewisse Grösse, in der eine Weiterentwicklung möglich ist.» Er weiss, die Karriere-möglichkeiten in einem Betrieb spielen für viele Arbeitnehmer eine wichtige Rolle.

Wie wird man in einem Unternehmen alt?

Im Gartenbau ist eine körperliche Leistungsfähigkeit – bei Frauen wie bei Männern – eine Voraussetzung. Mit dem Älterwerden der Mitarbeiter nimmt diese Leistungsfähigkeit vielfach etwas ab. Bei Gartenbau Stöckli besteht die Möglichkeit, in andere, körperlich weniger anstrengende Bereiche wechseln zu können. Anderer Bereich bedeutet aber nicht, so Thomas Stöckli, dass man die Zeit bis zur Pensionierung einfach irgendwie «ausplempern» lassen kann. «Auch wenn man 40 Jahre in einer Firma tätig ist, muss die Bereitschaft für Neues da sein.»

Er macht in diesem Zusammenhang zudem darauf aufmerksam, dass es – und dies nicht nur in der Gartenbau-Branche – mehr Wissen braucht, wie man in einer Firma alt werden kann. «Es braucht hierfür mehr Bewusstsein aller, mehr Ausbildungsangebote, neue Modelle.»

Ohne offene Kommunikation geht es nicht

Reicht es, mit all den eingangs erwähnten Voraussetzungen und Erwartungen ein guter Mitarbeiter, ein guter Chef zu sein. Stöckli und Waldmeier

schütteln den Kopf. «Nein. Das genügt nicht. Wir machen jeden Monat eine Teamsitzung und anschliessend grillieren wir oder sitzen sonst irgendwie gemütlich zusammen», erklärt Thomas Stöckli. «Früher hatte man sich Ende Woche zum Fühobebier getroffen und hier den Teamgedanken etwas ausserhalb des Schaffens gelebt.» Da habe sich ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen. Die Leute ziehen sich in ihre privaten Bereiche zurück, das Gespräch über das Geschäft und der damit verbundenen Freude, Sorgen und Nöte findet kaum noch in grösserer (Firmen)Runde statt. So ist – «quasi aus der Not heraus geboren» – die regelmässige Teamsitzung bei Gartenbau Stöckli entstanden und hat sich längst institutionalisiert. Die Teilnahme ist Pflicht. «Sie dient dem Meinungsaustausch, dem Einbringen von Ideen. Und es hören alle zu. Alle können reden. Als Reinigungsritual ist das sehr wichtig.» Thomals Stöckli, der seit diesem Jahr in Pension ist, nimmt an den Teamsitzungen nicht mehr teil. Diese werden von Patrick Uebelmann, CEO und Mitinhaber des Unternehmens, geleitet.

Den richtigen Umgang mit seinen Mitarbeitern bezeichnet Stöckli als eine der schwierigsten Aufgaben, die er habe lernen müssen. Mittlerweile blickt er auf eine 41-jährige Erfahrung als Arbeitgeber zurück und findet es zwingend, dass über Probleme offen gesprochen wird. Nur so könne eine schlechte Stimmung verhindert werden. Denn Stöckli weiss: «Mit einer guten, zufriedenen Mitarbeitercrew ist man als Chef nie alleine.»

Zunehmender Druck

Das Betriebsklima ist das eine, der Druck von aussen das andere. Die digitalisierte Welt sorgt auch im Gartenbau-Metier für immer mehr Hektik. Alles soll immer schneller, wenn möglich gestern und deutlich günstiger als bei der ebenfalls angefragte Konkurrenz erfolgen. Für Thomas Stöckli gehört es zum gelebten Teamgedanke, dass auch in dieser Hinsicht Transparenz im Unternehmen herrscht. Das trage zum Verständnis über alle Firmenbereiche hinweg bei. Vermehrt werden die Gartenfachleute ausserdem damit konfrontiert, dass Ungerlernte ihre Dienste den Kunden zu Tiefstpreisen anbieten. «Deswegen zu jammern, bringt aber nichts. Es zwingt uns, immer noch besser zu werden.» Das ist für Peter Waldmeier nichts Negatives, sondern vielmehr ein Ansporn. Gut im Job zu sein, die Begeisterung an der Arbeit an junge Leute im Team übertragen zu können und im Gleichzug von den Jungen Neues zu erlernen, das gehört für Waldmeier ebenfalls dazu. An dieser Stelle wirft Stöckli ein «Ein langjähriger Mitarbeiter sollte nie das Gefühl haben, er könne alles.» Er ist stolz auf seine langjährigen Leute, aber auch auf die jungen, teilweise erst in der Lehre befindlichen Berufsleute. «Ein Firma sollte, wenn möglich, stets eine vernünftige Altersdurchmischung haben. Ältere erfahrende Berufsleute und junge Leute in Ausbildung, die anderes Denken und neue Ansichten einbringen. Es ist gut, wenn die Firma ein Abbild der Gesellschaft ist: Jung, mittelalt und alt. So wie es auch unsere Kunden sind.»

«Mit Leidenschaft erreicht man viel»

Mitgründer der Personalberatung Coopers Group AG

Christian Biedermann aus Magden ist ein Spezialist in Personalfragen. Vor acht Jahren hat er zusammen mit Denise Stuker die Personalberatung Coopers Group AG gegründet, die heute 23 Mitarbeiter beschäftigt und Büros in Hergiswil, Bern, Basel und Nyon führt.

Valentin Zumsteg

NFZ: Herr Biedermann, Sie haben bereits in jungen Jahren ein Unternehmen gegründet. Wie kam es dazu?

Christian Biedermann: Es war immer ein Traum von mir, ein eigenes Unternehmen auf die Beine zu stellen. Als Typ bin ich eher der Macher. Wenn es zur Routine kommt, wird es mir schnell langweilig. Ich suche immer neue Herausforderungen. Deswegen haben wir die Firma gegründet. Seit dem Start im Jahr 2010 sind wir rasant gewachsen und konnten unser Dienstleistungsportfolio sowie unsere Kundenbasis ständig erweitern.

Wieso heisst das Unternehmen eigentlich Coopers?

Der Name setzt sich aus den beiden Begriffen «Cooperation» und «Performance» zusammen. Wir wollten einen kurzen, geläufigen Ausdruck – und natürlich führen wir alle Mini Cooper.

Wie kann ein kleiner Personaldienstleister neben den grossen weltweit tätigen Firmen bestehen? Durch die Individualität. In der Schweiz gibt es rund 2500 Personaldienstleister. Wir müssen uns unterscheiden, sonst haben wir keine Chance. Wir bieten nicht alles an, sondern fokussieren uns auf die Bereiche Informatik, «Life Sciences» und Engineering. Dabei stellen wir die Kunden und die Menschen ins Zentrum.

Braucht es im Zeitalter von Online-Stellenportalen überhaupt noch Personaldienstleister?

Die braucht es umso mehr. Auf den Online-Plattformen erreicht man nur einen kleinen Teil der möglichen Kandidaten für eine Stelle. Es sind die, welche etwas suchen, weil sie sich



«Es war immer ein Traum von mir, ein eigenes Unternehmen auf die Beine zu stellen», erklärt Christian Biedermann.

Foto: Valentin Zumsteg

«Auf den Online-Plattformen erreicht man nur einen kleinen Teil der möglichen Kandidaten für eine Stelle»

beruflich verändern wollen oder müssen. Die besten Leute auf dem Markt bekommt man nicht, wenn man nur online eine Stellenausschreibung aufgibt. Die muss man persönlich kontaktieren und proaktiv angehen. Dafür braucht es Personaldienstleister wie uns. Wir haben ein grosses Beziehungsnetzwerk in den Branchen, die für uns wichtig sind. Wir können regional, national und international rekrutieren.

Wie beurteilen Sie den Arbeitsmarkt derzeit in der Schweiz?

Im Bereich von Fachleuten ist der Markt immer noch sehr ausgetrocknet. Kürzlich ist eine Studie erschienen, die besagt, dass bis ins Jahr 2026 rund 40 000 Informatiker fehlen werden. Das ist alarmierend, denn im Zuge der Digitalisierung braucht es viele Fachspezialisten. Das ist ein Grund, weshalb wir nicht nur in der Schweiz rekrutieren, sondern auch international. 2014 hatte Spanien eine

Arbeitslosen-Quote von 26 Prozent. Da war es für uns relativ einfach, Informatiker und «Life Sciences»-Spezialisten aus Spanien für unsere interna-

Arbeitslosen-Quote von 26 Prozent. Da war es für uns relativ einfach, Informatiker und «Life Sciences»-Spezialisten aus Spanien für unsere interna-

Redet man heute mit Vertretern von Firmen, dann klagen viele darüber, dass es sehr schwierig sei, geeignetes Fachpersonal zu finden.

Genau das ist unsere Daseinsberechtigung. Dafür braucht es Dienstleister wie wir es sind.

Was würden Sie einem jungen Menschen raten, um beruflich vorwärts zu kommen?

Das Schweizer Ausbildungsmodell ist hervorragend. Jeder kann seinen Weg weitergehen und vorwärts kommen, wenn der Wille und die Leistungsbereitschaft vorhanden sind. Als junger Fachspezialist in der Informatik musst du die nötige Leidenschaft mitbringen. Wenn du diese Leidenschaft hast und über die nötige Flexibilität verfügst, dann kannst du sehr viel erreichen.

Was muss ein Unternehmen tun, um gute Mitarbeiter zu halten?

Ein Unternehmen muss dafür sorgen, dass sich das Personal wohl fühlt. Die jungen Generationen haben andere Bedürfnisse als die bisherigen Arbeitnehmer. Bei den Babyboomern lag der Fokus auf der Sicherheit. Sicherer Arbeitsplatz und sicheres Einkommen waren wichtig. Die jungen gut ausgebildeten Fachleute sehen das heute anders. Sie wollen eine spannende Herausforderung und sie wechseln schneller. Das macht es für Arbeitgeber deutlich schwieriger, die Fachleute an ihr Unternehmen zu binden und längerfristig zu halten. Da müssen gewisse Firmen ihre Hausaufgaben künftig noch besser machen.

Auf der anderen Seite: Was muss ein Arbeitnehmer tun, um auf dem Markt gefragt zu sein und zu bleiben?

Ständige Aus- und Weiterbildung – das ist entscheidend. Die Welt ist stark im Wandel. Niemand weiss genau, welche Fähigkeiten morgen gefragt sein werden. Deswegen ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer immer am Ball bleibt. Früher konnte man vielleicht bei einem grossen Unternehmen eine Lehre absolvieren und danach dort 40 Jahre arbeiten. Das gibt es heute nicht mehr. Wenn heute ein Arbeitnehmer drei Jahren bei der gleichen Firma ist, dann ist das schon lange – zumindest in unseren Branchen.

Das Rentenalter wird immer wieder diskutiert. Wegen der längeren Lebenserwartung sollen wir heute auch länger arbeiten. Da stellt sich aber die Frage: Haben ältere Arbeitnehmer heute auf dem Arbeitsmarkt überhaupt noch eine Chance?

Die Wirtschaft muss sicher noch etwas umdenken. Ältere Mitarbeiter sind zwar in der Regel teurer, sie bringen aber viel Erfahrung mit. Wir haben bei uns kürzlich jemanden eingestellt, der 58 Jahre alt ist. Wir profitieren von seinen Erfahrungen und seinen Kontakten. Die meisten Firmen wünschen sich aber ein 35 Jahre altes Supergenie mit 20 Jahren Erfahrung.

Das hat mit der Realität nicht viel zu tun.

Zum Schluss: Was kann eine Region wie das Fricktal konkret unternehmen, um attraktiv für Arbeitsplätze zu sein?

Das Fricktal profitiert stark von den grossen Pharmafirmen. Es ist wichtig, dass die Standortattraktivität gepflegt wird, damit sich auch neue Firmen aus dem Bereich «Life Sciences» hier ansiedeln. Die Steuern sind sicher ein Faktor, aber auch genügend Fachleute und verfügbares Land. Das Fricktal muss sich nicht verstecken, es ist eine attraktive und konkurrenzfähige Region.

Personaldienstleister für grosse Firmen

FRICKTAL. Christian Biedermann (40) ist in Rheinfelden aufgewachsen. In Magden hat er seine KV-Lehre auf der Gemeindeverwaltung absolviert. Danach arbeitete er sieben Jahre auf der Stadtverwaltung Rheinfelden, anschliessend beim Personalvermittler Adecco. 2010 hat er zusammen mit Denise Stuker den Personaldienstleister Coopers Group AG gegründet. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hergiswil und betreibt Büros in Basel, Bern und Nyon. Aus dem 2-Personen-Betrieb ist mittlerweile eine Firma mit 23 festange-

stellten Mitarbeitern geworden. Sie ist spezialisiert auf Personalvermittlung und den Verleih von Fachkräften aus den Bereichen Informatik, «Life Sciences» und Engineering. Der Umsatz beläuft sich auf rund 15 Millionen Franken pro Jahr.

Christian Biedermann, eidg. diplomierter Betriebswirtschafter HF, hat einen Abschluss TU-HSG der Universität St. Gallen und ist Geschäftsführer und Präsident des Verwaltungsrates. Er lebt mit seiner Frau und den drei Kindern in Magden. (nfz)



MAHRER TREUHAND AG



- ▲ Steuererklärungen
- ▲ Finanzbuchhaltungen
- ▲ Lohnbuchhaltungen
- ▲ Revisionen

Karel Gonzalez (Lehrling)
Nadine Meyer (Lehrlingsbetreuerin)
Mahrer Treuhand AG

Hauptstrasse 22 | 4313 Möhlin
 Telefon 061 855 91 55
 www.mahrer-treuhand.ch



Unsere persönliche Anlageberatung

Nah am Kunden, mit Weitsicht in der Finanzwelt

Investieren Sie in eine glückliche Zukunft!

Unsere Vermögensberater stehen Ihnen gerne zur Verfügung und helfen Ihnen dabei, die für Sie passende Strategie zu definieren.



Raiffeisenbank Möhlin
 www.raiffeisen.ch/moehlin
 moehlin@raiffeisen.ch
 061 855 46 46



RAIFFEISEN
 Wir machen den Weg frei

traumhaus einfach finanzieren.



Rudolf Schnuderl,
 Berater Privat- und
 Geschäftskunden,
 Basel

Der Kauf eines Eigenheims ist für viele Menschen die Investition des Lebens. Damit das Traumhaus nicht zum Albtraum wird, braucht es eine sorgfältige Planung und individuelle Finanzierung. Valiant begleitet ihre Kunden von der Idee bis zum Einzug ins neue Zuhause.

Die eigenen vier Wände sind für viele ein Traum. Aber sie sind noch viel mehr. Gerade bei tiefen Zinsen kann man mit dem Kauf eines Eigenheims seine Ersparnisse sinnvoll und steueroptimiert investieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen.

Umfassende Beratung
 «Die Kundenberater von Valiant analysie-

ren gemeinsam mit dem Kunden die finanzielle Situation und suchen nach der optimalen Finanzierung», sagt Rudolf Schnuderl, Berater Privat- und Geschäftskunden bei der Valiant Bank in Basel. Sucht zum Beispiel eine Familie ihr Traumhaus, ist die Familien-Hypothek die ideale Lösung.

Für jeden die richtige Hypothek
 Valiant bietet fünf verschiedene Hypotheken (Baukredit, variable Hypothek, Festhypothek, Flexhypothek und Familien-Hypothek). Je nach Bedürfnis der Kunden können sie auch miteinander kombiniert werden. So geht der Traum vom Eigenheim ganz einfach in Erfüllung.

valiant.ch/finanzieren

Valiant Bank AG
 Aeschenvorstadt 37
 4051 Basel
 061 228 29 29
 valiant.ch

wir sind einfach bank.

valiant

**AUCH FÜR MICH
 DAS FRICKTAL
 DAS ABO - DIE NFZ**

Wir sind Fricktal.
NEUE FRICKTALER ZEITUNG

GEWERBE REGION FRICK-LAUFENBURG




Da geht's los:

Mit einer Berufslehre in die Zukunft!

geref.ch · bauhandwerk.ch · verkauf-dienstleistungen.ch

Bis dass die Pension sie scheidet

Der Chef und sein Angestellter: so geht Firmentreue



Ein Fall für zwei: Peter Gebert und Rolf Tschudi (vorne) blicken von den Dächern der Region und auf fast vierzig Jahre Zusammenarbeit.

Foto: Ronny Wittenwiler

Legendär wurde die TV-Serie *Drei Damen vom Grill*. Praktisch zur selben Zeit, in Möhlin, legten auch sie los: zwei Herren vom Dach. Peter Gebert und Rolf Tschudi sind Chef und Angestellter. Das ist ihre fast vierzigjährige Geschichte.

Ronny Wittenwiler

MÖHLIN. «Im Mai 1979 hast du angefangen.» – «Bist du sicher? Ich glaube, es war Juni.» – «Nein, nein. Im Mai hast du den ersten Lohn bezogen.» Unseren Einwurf, vielleicht habe er im Mai ja einfach zuerst mal Lohn bezogen und dann im Juni zu arbeiten begonnen, quittieren beide mit einem Lachen. Zu diesem Zeitpunkt ist das Gespräch gerade mal eine Minute alt. Es sollte noch besser kommen.

*

Das hier ist die Geschichte von Peter Gebert und Rolf Tschudi. Chef hier, Angestellter dort. Das wird sich nicht mehr ändern. 1979 war für Peter Gebert kein einfaches Jahr. Der Vater stirbt nach längerer Leidenszeit an Krebs. Der junge Gebert, selber Zimmermann, Handelsschule abgeschlossen, muss sich entscheiden. Er führt den kleinen Holzbaubetrieb weiter, den der Vater Mitte der Fünfzigerjahre gegründet hatte. Peter Gebert ist plötzlich Chef, mit zweiundzwanzig;

Chef von Rolf Tschudi, zwanzig, eben erst ein paar Monate im Betrieb. «Soweit habe ich doch gar nicht gedacht», sagt Gebert und das ist seine Antwort auf die Frage, ob er es sich je hätte vorstellen können: Vierzig Jahre an der Seite mit demselben Angestellten; kann das wirklich gutgehen?

Wir sitzen im Warteck. Die NFZ hat die beiden für ein gemeinsames Gespräch vom Dach geholt, irgendwann zwischen Znünipause und Mittagessen. Gebert und Tschudi sitzen nebeneinander. Wieder einmal. Wie so oft im Leben. Und auch wenn Peter Gebert damals gar nicht soweit gedachte hatte, ob es wirklich gut gehen könne, fast vierzig volle Jahre lang – es ging gut. Bis heute.

«Sonst wäre ich nicht geblieben»

Ist Peter Gebert ein guter Chef? Die Situation ist knifflig. «Was soll ich denn jetzt antworten?», sagt Tschudi, den sie alle bloss *Dölf* nennen, *Dölf* statt Rolf. Er schielt nach rechts, mit allergrösstem Vergnügen, wo ein wortloser Peter Gebert sitzt, *Gebi* nennen sie ihn, die Augen leicht zusammengekniffen. Den Vorschlag, er möge doch noch eine Runde Kaffee bestellen gehen, damit der *Dölf* mal über ihn als Chef plaudern könne, schlägt er in den Wind. Kollektive Erheiterung. Es sind solche Szenen wie diese, die eines zeigen: Die Chemie stimmt, der Worte braucht es nicht viele und werden doch welche gebraucht, dann nicht, um sie zuckersüss als Honig dem andern um den Mund schmieren zu

müssen. «Jetzt mal im Ernst», sagt Tschudi. «Ich habe doch kaum Vergleichsmöglichkeiten. Seit der *Stifti* hatte ich nie einen anderen als Chef ausser Peter. Aber eines weiss ich: Wenn es nicht gepasst hätte, wäre ich sicher nicht fast vierzig Jahre ge-

«Wer fast vierzig Jahre einander im Berufsleben aushält, Tag für Tag, kann nicht alles falsch gemacht haben»

blieben.» Vielleicht ist Rolf Tschudi für Peter Gebert ein Glücksfall. Und vielleicht ist Peter Gebert für Rolf Tschudi ein Glücksfall. Ganz bestimmt aber ist das Kleinunternehmen für den Werbemarkt der blanke Horror. Die Aufträge: Sie kommen einfach rein. Es dünkt, als hätte man sich das über Jahre erarbeitet. *Liefere statt lafere*.

Vertrauen. Freiheit.

«Klar ist man auch mal anderer Meinung», sagt Gebert, «dann stäubt es kurz und alles ist wieder gut.» Tschudi lacht: «Aber wir sind uns noch nie gegenseitig an die Gurgel gegangen. So ist es dann schon nicht.» Dieses Miteinander der beiden hat etwas Hemdsärmeliges. Das ist alles andere als abschätzig gemeint und vielleicht ist gerade Solches der Schlüssel dazu: Man sagt sich, was zu sagen ist – und am Ende des Tages nimmt sich keiner wichtiger als der andere. «Ich rufe aus den Ferien auch nicht dauernd an und prüfe, ob alles rund läuft, ich lasse ihn

in Ruhe arbeiten», sagt Peter Gebert jetzt. Vertrauen statt Kontrolle, Freiheit, Selbstverantwortung. Es ist, als würden wir im Warteck beim verspäteten Znüni-Kaffee gerade die perfekte Ehe ergründen und vielleicht sind wir gar nicht mal so weit davon ent-

fernt: Wer fast vierzig Jahre einander im Berufsleben aushält, Tag für Tag, kann nicht alles falsch gemacht haben. Tschudi lacht: «Es heisst ja mittlerweile nicht umsonst, wenn wir auftauchen: Da schau, das *Chiffl*-Ehepaar kommt wieder.» *Bis dass die Pension sie scheidet*.

Und gib uns unser täglich Znüni

Tschudi, gelernter Konstruktionschlosser, der immer schon Zimmermann werden wollte, nein, er weiss es nicht. Die Frage war ganz einfach: Ob er denselben Weg noch einmal gehen würde. Er hätte «ja!» sagen können und so dieser Geschichte ganz verklärt das Sahnehäubchen aufsetzen können. «Heute ist eine andere Zeit», sagt er stattdessen, bevor er seinen Kaffee austrinkt und wieder aufs Dach steigen wird. Heute ist eine andere Zeit, die Möglichkeiten sind vielfältiger. Nach einer kurzen Pause des Sinnierens sagt er aber: «Im Winter frierst du zwar *an'd Döpe* und im Sommer

läufst du fast aus. Aber eines weiss ich: Ich liebe das Handwerk.» Und so wird der 59-jährige Tschudi, der *Dölf*, weiterhin bei *Gebi*, 61, auf der Matte stehen. Oder irgendwo auf einem Dach. Am besten unfallfrei, wie in den bisherigen knapp vierzig Jahren. Beinahe unfallfrei, um genau zu sein. «Einmal habe ich mich am Finger verletzt. Die anderen gingen ins Znüni, ich wollte weiterarbeiten.» Und was lernen wir daraus? *Znüni nah! Immer*.

*

Vielleicht sind die zwei Männer vom Dach nicht so legendär wie die *Drei Damen vom Grill*. Doch in Möhlin sind sie längst Programm. Gehören zu diesem Kosmos funktionierender Kleinbetriebe. Ob sich Tschudi zum 40-Jahr-Arbeitsjubiläum auf eine Lohnerhöhung freuen darf, wollen wir noch von Peter Gebert wissen. Er schweigt, lächelt. «Entweder das oder die Kündigung», sagt Tschudi jetzt und grinst. Wenn das so einfach wäre. Und so endet diese Geschichte. Richtig, als wenn es so einfach wäre, das mit der Kündigung. Rolf Tschudi hat nicht mal einen schriftlichen Arbeitsvertrag. «Wir hatten uns per Handschlag geeinigt», sagt Peter Gebert. Damals, 1979. Vierzig Jahre später, sind sie es noch immer: nämlich einig – und ganz nebenbei, richtig dicke Freunde fürs Leben.

Vom Dachstuhl über Stirnbrettverkleidung bis zur Treppe: Die Firma von Peter Gebert mit Sitz in Möhlin erledigt Holzbauaufträge jeglicher Art.

Der traditionelle Arbeitsplatz verliert an Bedeutung

Digitalisierung ist eine Chance – wenn man will



Vieles ist im Umbruch: Die Digitalisierung verändert jeden Job.



Foto/Grafiken: zVg

Die Arbeitswelt ist auch im Fricktal im Wandel. Die heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen flexibles und mobiles Arbeiten und stellen herkömmliche Strukturen zunehmend infrage.

Walter Herzog

FRICKTAL/SCHWEIZ. Vieles verändert sich – auch in der Arbeitswelt. Wie die aktuelle NAB-Regionalstudie zeigt, scheint im Kanton jedoch sowohl seitens der Arbeitgebenden als auch seitens der Arbeitnehmenden die notwendige Offenheit in der Begegnung mit neuen Arbeitsformen vorhanden zu sein. Das Fricktal muss sich aus heutiger Sicht wohl auch nicht davor fürchten, dass ihm aufgrund der Digitalisierung die Arbeit ausgeht. Gewisse Tätigkeiten und Branchen werden wegfallen, und nicht wenige Erwerbstätige werden sich früher oder später beruflich umorientieren müssen. Aufgrund der hohen internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Werkplatzes stehen die Chancen aber gut, dass auch hier neue Wirtschaftszweige entstehen, in denen dereinst heute noch unbekannte Berufe ausgeübt werden. Die Digitalisierung ist im Grunde nur ein weiteres Beispiel für den Prozess der «schöpferischen Zerstörung», die gemäss dem grossen Ökonomen Joseph Schumpeter eine zentrale Eigenart, ja sogar Voraussetzung der Marktwirtschaft ist. Damit Neues entstehen kann, muss Altes zwangsläufig zugrunde gehen. Dies gilt umso mehr in einem Umfeld, in dem die Erwerbsbevölkerung demografisch bedingt bald stagniert. Für die Gesamtschweiz kommt ein aktueller Bericht des Bundesrates zu einem vergleichbaren Schluss. Kurz- bis mittelfristig könne die Digitalisierung zwar durchaus negative Auswirkungen auf die Stellenzahl haben. Langfristig dürften die positiven Effekte die negativen aber überkompensieren. Diese optimistische Sicht bedingt jedoch, dass sich Erwerbstätige an diese Veränderungen anpassen können und wollen. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger, und seitens der Bildungsinstitutionen ist vor dem Hintergrund dieser Umwälzungen vorausschauendes und flexibles Handeln gefragt.

Die Zukunft des Arbeitsplatzes

Mobile Geräte wie Laptops oder Smartphones ermöglichen in Kombination mit Cloud-Lösungen oder VPN-Verbindungen ortsunabhängiges Arbeiten. Das gilt vor allem für Tätigkeiten, die nicht an eine fixe Produktionsinfrastruktur gebunden sind, insbesondere im Bereich wissensintensiver Berufe und Dienstleistungen. Der Anteil der Erwerbstätigen, die zur Erbringung ihrer Arbeit nicht mehr an das physische Büro des Arbeitgebenden gebunden sind, ist in den letzten Jahren daher gestiegen und wird weiter zunehmen. Im Jahr 2017 arbeitete bereits jeder fünfte Erwerbstätige entweder von zu Hause aus, von unterwegs oder von einem wechselnden Arbeitsort. Knapp 23% der erwerbstätigen Bevölkerung leistete zumindest gelegentlich Telearbeit. Home Office und Telearbeit gehen vor dem Hintergrund der neuen Informations- und Telekommunikationstechnologien zunehmend Hand in Hand.

Am stärksten verbreitet ist diese Arbeitsform im Bereich Information und Kommunikation, wo mehr als 50% der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich darauf zurückgreifen. Auch im Erziehungsbereich und bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen leisten rund 44% bzw. mehr als ein Drittel Teleheimarbeit.

In Branchen, bei denen persönliche Kontakte oder handwerkliche Tätigkeiten eine wichtige Rolle spielen, ist Teleheimarbeit hingegen weniger stark verbreitet. Neben dem klassischen Home Office gewinnen sogenannte dritte Orte als mobiler Arbeitsplatz zunehmend an Bedeutung.

Das Aufkommen der Plattformökonomie

Die Digitalisierung hat nicht nur die Flexibilisierung bereits bekannter Arbeitsformen gefördert, sondern neue Arbeitsmodelle entstehen lassen, bei denen sich die Aufteilung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zunehmend verwischt. Die Plattformökonomie (engl. gig economy) umfasst im weitesten Sinne Arbeits- oder Dienstleistungen, die über eine Plattform vermittelt werden. Die auf solchen Plattformen aktiven Beschäftigten, auch Gig-Worker genannt, sind in der Regel entweder (nebenberuflich) Solo-Selbstständige oder Er-

werbstätige mit eigener Firma ohne Angestellte.

Solche Tätigkeiten werden nicht nur über Online-Plattformen vergeben, sondern auch online erbracht. Sie verlangen daher keine physische Präsenz des Auftragnehmers oder keine Interaktion mit dem Auftraggebenden. Personen mit beschränkter Mobilität oder Personen, die aus familiären Gründen zu Hause sein müssen oder in abgelegenen Regionen wohnen, erhalten einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch die hohe zeitliche Flexibilität kann den Arbeitnehmenden einen signifikanten Nutzen bringen. So können Studenten oder andere Personen in Ausbildung auch ausserhalb der klassischen Betriebszeiten Arbeitsleistungen erbringen. Für die Schweiz wird geschätzt, dass rund 10% der Internetnutzer Gig-Worker sind.

Im Fricktal sind 40% aller Tätigkeiten digitalisierbar!

Im Durchschnitt über alle Berufe wäre es aus technischer Sicht möglich, einen Drittel aller Tätigkeiten (37%) zu digitalisieren. Regional gibt es nur geringe Unterschiede. Der höchste Anteil an automatisierbaren Tätigkeiten gibt es im Kanton Jura (41%), den tiefsten im Kanton Graubünden (35%). Der Kanton Aargau liegt mit

knapp 39% leicht über dem Schweizer Schnitt. Grund dafür ist in erster Linie der hohe Anteil an Industriearbeitsplätzen, die ein überdurchschnittlich hohes Substituierungspotenzial aufweisen. Innerhalb des Aargaus sind die Unterschiede sehr gering. In der Wirtschaftsregion Mutschellen beträgt der Wert knapp 38%, im Fricktal gut 40%.

Insgesamt stellen auch diese neuesten Zahlen jedoch nur einen Zwischenstand einer rasanten Entwicklung dar. Autonomes Fahren von Autos und Zügen ist in diesen Schätzungen zum Beispiel noch nicht berücksichtigt. Es ist aber durchaus denkbar, dass in zehn oder zwanzig Jahren keine Tram- und Lastwagenchauffeure, keine Taxifahrer und keine Piloten mehr nötig sind.

Arbeit geht uns nicht aus

Es zeigt sich, dass die Digitalisierung die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändert. Noch fundamentaler als die Frage, wie wir künftig arbeiten, ist jene, ob wir überhaupt noch Arbeit haben werden. Vielerorts wird befürchtet, dass die Digitalisierung unzählige Tätigkeiten und Jobs obsolet machen könnte. Da man heute kaum abzuschätzen vermag, welche Umwälzungen die technologische Entwicklung noch mit sich bringen wird, ist

eine gesicherte Prognose praktisch unmöglich.

Dass ein Drittel aller Tätigkeiten digitalisiert werden kann, heisst nun aber nicht, dass in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Teil der Aargauer Arbeitsplätze auch tatsächlich durch Algorithmen und Roboter ersetzt wird. Oft ist trotz theoretischer Digitalisierbarkeit menschliche Arbeit qualitativ immer noch besser oder günstiger. Dennoch werden dem digitalen Strukturwandel unweigerlich Stellen zum Opfer fallen.

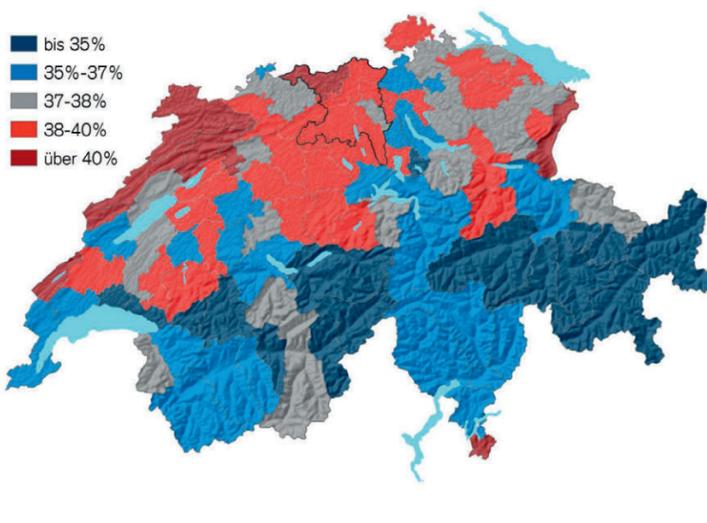
Falsche Furcht vor Maschinen

Doch das Klagegedicht über den Arbeitsplatzkiller Technologie ist uralt. Bereits im 16. Jahrhundert lehnte die englische Königin Elisabeth I. ein Patent für eine Strickmaschine mit dem Argument ab, dass eine solche Maschine bei Textilarbeitern grosse Arbeitslosigkeit verursachen würde. In der ersten technologischen Revolution veränderte die Dampfmaschine ab Ende des 18. Jahrhunderts die Produktionsstruktur fundamental. Zwar verloren viele Heimwerker ihre Tätigkeit, dafür fanden Hunderttausende eine Stelle als Fabrikarbeiter – wenn auch anfangs oft unter erbärmlichsten Bedingungen. Ende des 19. Jahrhunderts unterstützte die elektrische Energie die arbeitsteilige Massenproduktion und leitete damit die zweite Revolution ein. Ab etwa 1970 führte der Einsatz von Elektronik und IT zur dritten industriellen Revolution. Viele Bürostellen wurden durch Computer ersetzt, Fabrikarbeiter durch Roboter.

Im Zuge dieser drei Revolutionen starben auch gewisse Berufe (weitgehend) aus. Es gibt heute kaum noch Wagner, Küfner, Säumer, Rohrpostbeamte oder Kinoerklärer. Trotz oder gerade aufgrund des grossen technischen Fortschritts der letzten 200 Jahre ging der Schweiz die Arbeit aber nicht aus – im Gegenteil. Phasenweise Rückgänge bei der Zahl der Erwerbstätigen waren meistens auf nichttechnologische Ereignisse wie Kriege oder Wirtschaftskrisen zurückzuführen.

Jede dritte Tätigkeit ist heute digitalisierbar

- bis 35%
- 35%-37%
- 37-38%
- 38-40%
- über 40%



Im Fricktal sind gemäss einer Studie rund 40% aller Tätigkeiten digitalisierbar!