



# Arbeitsplatz versus Sozialstaat – Arbeitsmodelle zum Anpassen!?

Um dem Fehlen von Arbeitskräften entgegenzuwirken, werden verschiedene Arbeitsmodelle angedacht. Aber auch Heraufsetzen der Arbeitspflicht wird diskutiert und zugleich zum Teil für 4-Tage-Woche plädiert. Künstliche Intelligenz und Digitalisierung werden auch als Möglichkeit zur Verbesserung des Fachkräftemangels betrachtet. Zugleich verhindern auch Gesetze schnelle Umsetzungen von Ansätzen.

Armin Baumann

In den vielen Diskussionen wird immer wieder eingebracht, was die Unternehmen machen sollten, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen, um so Arbeitskräfte gewinnen zu können. Man könnte meinen, dass die Firmen alles falsch machen. Müssten aber nicht alle ihren Beitrag leisten? Arbeitskräfte sollten produktiver werden, mehr Willen zeigen und bereit sein, auch eine Extrameile zu gehen – kurzum nicht nur fordern, sondern auch liefern. Und der Staat sollte Rahmenbedingungen statt Gesetze festlegen, die den heutigen Gegebenheiten und Verhalten entsprechen. Eigentlich sollten sich alle bewusst sein, dass sich die Wirtschaftswelt selbst reguliert, wie dies in der Natur auch üblich ist: Wenn ein Unternehmer zum Beispiel Samstag/Sonntag-Arbeit einführt, wird er dies schnell wieder aufheben, wenn er keine Arbeitskräfte findet oder zu wenig Umsatz generiert. Gesetzlich bestimmte erhöhte Zulagen an Wochenenden sind hemmend: Wenn ein Unternehmer nicht marktgerechte Löhne bezahlt, wird er auch keine Arbeitskräfte finden. Kurzum: Die Maxime sollte sein, dass jeder, der arbeiten will, Arbeit haben kann, und dies wie er es und wann möchte zu seinen Konditionen. In der heutigen Arbeitswelt stehen sich oft die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie die Bedürfnisse des Sozialstaates gegenüber. Während Arbeitnehmer nach flexibleren Arbeitsmodellen und einer besseren Work-Life-Balance streben, sind Arbeitgeber bestrebt, ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Gleichzeitig muss der Sozialstaat die soziale Sicherheit und Gerechtigkeit gewährleisten. Um diese Herausforderungen zu meistern, werden verschiedene Arbeitsmodelle diskutiert und erprobt.

## Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken

Die Arbeitswelt 4.0 bietet sowohl Chancen als auch Risiken für Arbeitnehmer und den Sozialstaat. Durch Digitalisierung und Automatisierung können sich neue Arbeitsprozesse und Berufsgruppen entwickeln, was dem Arbeitnehmer vielfältige Möglichkeiten für die Gestaltung des eigenen Arbeitslebens bietet. Gleichzeitig besteht die Gefahr einer wachsenden weltweiten Datenkonzentration bei einem handvollen Monopolisten, die sich staatlicher Kontrolle und Besteuerung entziehen können. Weitere Risiken sind der Verlust sowie die Entgrenzung und

Verdichtung von Arbeit, weitere Beschleunigung, Intensivierung und Stress für alle Beteiligten.

## Flexibilisierung der Arbeitszeit und -tage

Ein weiterer Ansatz zur Anpassung an die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Ältere Beschäftigte können beispielsweise mit kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten dazu gebracht werden, länger im Arbeitsverhältnis zu bleiben. Eltern von Kindern müssen neben ihrer Erwerbsarbeit auch familiäre Verpflichtungen erfüllen. Hier kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen, dass Eltern Beruf und Familie besser vereinbaren können.

## Homeoffice und mobiles Arbeiten

Das Homeoffice und mobiles Arbeiten bieten Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeit flexibel von zu Hause oder unterwegs aus zu erledigen. Dies kann zu einer besseren Work-Life-Balance führen und den Stress durch Pendeln reduzieren. Dazu müssen jedoch klare Regelungen für die Arbeitszeit, den Datenschutz und die Erreichbarkeit erfüllt werden, um eine Überlastung der Arbeitnehmer zu vermeiden und die Produktivität für die Firma beibehalten zu können.

## Teilzeitarbeit und Jobsharing

Teilzeitarbeit und Jobsharing ermöglichen es Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies kann insbesondere für Eltern, pflegende Angehörige oder Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Vorteil sein. Arbeitgeber profitieren von einer besseren Mitarbeiterbindung und einer höheren Fle-

xibilität bei der Personalplanung – Stichwort: Risikoverteilung auf mehrere Köpfe.

## Bedingungsloses Grundeinkommen

Ein kontrovers diskutiertes Modell ist das bedingungslose Grundeinkommen. Dabei erhalten alle Bürger – unabhängig von ihrer Erwerbstätigkeit – ein festes Einkommen vom Staat. Befürworter argumentieren mit sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit, welche den Menschen die Freiheit gibt, selbst über ihre Arbeit zu entscheiden. Kritiker hingegen befürchten, dass dies ein Anreiz zur Arbeitsverweigerung sein könnte und die Finanzierung nicht nachhaltig ist. Bedenkt man jedoch, dass das Grundeinkommen ein Teil des Lohnes wäre, so könnten Firmen konkurrenzfähiger ihre Leistungen auf dem internationalen Markt anbieten, indem deren Lohnanteil tiefer läge. Eine denkbare Finanzierung dieses Modells wäre unter anderem möglich durch Reduktion der staatlichen Stellen für Sozialwesen, Besteuerung von Maschinen/Informatik und höherer Steuererträge durch eine international konkurrenzfähige Wirtschaft und eine individuelle Besteuerung jeder Bürger (vom Neugeborenen bis zum Erwachsenen in der Schweiz wohnhaften Menschen, die das Grundeinkommen erhalten).

## Beschränkung von Zulassungen an Hochschulen

Leider meinen Eltern nach wie vor, dass ihre Kinder studieren müssen, um etwas Gutes für ihre Zukunft zu tun. Eigentlich müssten Interessen, Fähigkeiten und Wünsche eines Kindes berücksichtigt werden. Zugleich müssten Studiengänge den Bedürfnissen der Volkswirtschaft angepasst sein, um die richtigen Menschen für die vorhandene (oder gewünschte) Arbeit zu haben. Studiengänge sollen nicht anhand der Bedürfnisse der Stu-

### Anlässe zum Thema: KMU Swiss Symposium

**21. März 2024**

«KI/Digitalisierung führt zu besserer Welt – oder ist es nur ein Game Changer!?!», Trafo Baden

**5. September 2024**

«Arbeitsplatz versus Sozialstaat – Arbeitsmodelle zum Anpassen!?!», Campussaal Kultur + Kongresse Brugg Windisch

Anmeldung: [www.kmuswiss.ch/symposium](http://www.kmuswiss.ch/symposium)

Impressionen: [www.kmuswiss.tv](http://www.kmuswiss.tv)



# SKILLS

dierenden angeboten werden, sondern derjenigen der Wirtschaft.

## Attraktivität von handwerklicher Arbeit steigern

Vor allem im Bereich der handwerklichen Berufe und gewissen persönlichen Dienstleistungen (z.B. Gastronomie, Gesundheitswesen) fehlen Arbeitskräfte. In der Schweiz haben wir eine hervorragende Grundlage mit dem vielfältigen Lehrstellenangebot, um hier etwas bewirken zu können. Man müsste in Schulen frühzeitig – nicht erst im letzten Schuljahr – aufzeigen, dass Lehrstellen gerade so attraktiv sind wie Studien und auch die Fähigkeiten der Schüler sollten bei der Wahl der zukünftigen Tätigkeit miteinbe-

zogen werden. Bereits Grundschulen sollten Firmenbesuche und -präsentationen als Pflichtfach einführen, damit Kinder an die Arbeitswelt herangeführt werden.

## Resümee

Um die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu bewältigen, müssen Arbeitsmodelle und Sozialstaat flexibel und anpassungsfähig sein. Eine enge, harmonisierende Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der Politik ist erforderlich, um die Bedürfnisse aller Beteiligten zu berücksichtigen und eine gerechte und nachhaltige Arbeitswelt zu schaffen. Arbeitswelt und Wirtschaft befinden sich im stetigen Wandel. Mit umsichtiger Einführung neuer Arbeitsmodelle können Arbeit-

geber und Arbeitnehmer von diesem Wandel profitieren. Dabei ist wichtig, dass Politik und Unternehmer die richtigen und notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, damit jeder Mensch, der arbeiten möchte, einen (oder mehrere) Arbeitsplätze besetzen kann. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sollen Unternehmen langfristige Mitarbeiterstrategien entwickeln durch Einbezug von Employer Branding (attraktive, nutzbringende Arbeit, entsprechende Arbeitsatmosphäre und -klima). Handwerkliche Berufe sollen attraktiv beworben werden und Zulassungen an Hochschulen den wirtschaftlichen Bedürfnissen und den Fähigkeiten der Bewerber angepasst werden. Durch kooperierendes Zusammenwirken von Firmen und Schulen sollen Kinder frühzeitig an die Berufswelt herangeführt werden. ■