

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

CHANCEN UND RISIKEN



NAB Regionalstudie 2018.

Editorial

Digitalisierung und Automatisierung verändern die Art, wie wir leben und arbeiten. Die heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen eine weniger orts- und zeitgebundene Arbeitserbringung, was die Art der Arbeitsverhältnisse stark beeinflusst. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsformen sind auf dem Vormarsch, und es entstehen zunehmend Alternativen zum klassischen Arbeitsmodell, zum Beispiel im Bereich der Plattform-Ökonomie, bei der sich die Aufteilung in Arbeitgebende und Arbeitnehmende zunehmend verwischt. Immer mehr Aufgaben können darüber hinaus durch Maschinen übernommen werden. Dank technologischem Fortschritt und zunehmender Spezialisierung entstehen aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten und gar neue Berufsprofile.

Die diesjährige NAB Regionalstudie widmet sich diesem wichtigen Thema und untersucht, wie sich der Aargauer Arbeitsmarkt im Licht dieser Tendenzen positioniert. Wie jedes Jahr präsentieren wir zudem die Ergebnisse des Credit Suisse Standortqualitätsindikators, der die Attraktivität der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Kantons und seiner Regionen abbildet.

Der Kanton Aargau bietet nach wie vor sehr attraktive Rahmenbedingungen für die Entfaltung der wirtschaftlichen Aktivität. Auch dieses Jahr schneiden nur Zug und Zürich noch besser ab. Ein attraktives Wirtschaftsumfeld beinhaltet aber

auch die Offenheit in der Begegnung mit neuen Arbeitsformen und Technologien. Die Studie zeigt, dass der Aargau beim Wandel der Arbeitswelt im nationalen Vergleich nicht zurückfällt. Dank der hohen internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsplatzes muss sich der Aargau auch nicht davor fürchten, dass ihm aufgrund der Digitalisierung die Arbeit ausgeht. Die Chancen stehen gut, dass im Kanton neue Wirtschaftszweige und neue Berufe entstehen werden. Man darf sich allerdings nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen. Gerade in Zeiten des raschen Wandels ist es unerlässlich, dass Lernende, Erwerbstätige, Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber die Herausforderung eines lebenslangen Lernens annehmen. Flexible Weiterbildungsangebote mit hoher Praxisrelevanz sowie neue Lehrgänge, wie die schweizweit erste Weiterbildung zur industriellen Digitalisierung bei der Fachhochschule Nordwestschweiz, gehen in die richtige Richtung.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Roland Herrmann
CEO NEUE AARGAUER BANK AG

Standortqualität

Aargau erneut auf dem dritten Platz

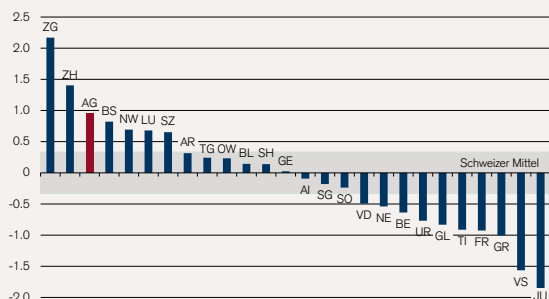
Der Kanton Aargau ist in den letzten zehn Jahren bezogen auf die Bevölkerung stärker gewachsen als der Schweizer Durchschnitt. Dafür sind mitunter auch die guten Rahmenbedingungen verantwortlich, die der Kanton aktiv gestaltet und vorantreibt. Das föderalistische System der Schweiz und die daraus folgenden Freiheiten auf kantonaler Ebene ziehen einen Wettbewerb um die vorteilhaftesten Rahmenbedingungen nach sich. Entscheidend sind dabei diejenigen Faktoren, die die Attraktivität eines Standorts in den Augen der Unternehmen erhöhen. Schliesslich sind es die Firmen, die Arbeitsplätze schaffen, Wertschöpfung generieren und den Wohlstand fördern.

Im Wettbewerb um die höchste Standortattraktivität der Schweiz konnte der Kanton Aargau 2018 erneut den dritten Rang hinter den Spitzenreitern Zug und Zürich einnehmen (Abbildung 1). Im Jahr 2015 hatte er noch den fünften Rang belegt. Hauptsächlich war dieser Sprung nach vorne auf eine tiefere Steuerbelastung der Unternehmen zurückzuführen. Aber auch die erhöhte Erreichbarkeit der Flughäfen und die Verbesserung bei der Steuerbelastung für natürliche Personen liessen den Kanton Aargau nach vorne ziehen, nicht zuletzt an Basel-Stadt vorbei.

Abbildung 1

Aargau belegt dritten Platz im Standortqualitätsranking

Standortqualität 2018, synthetischer Indikator, CH = 0



Quelle: Credit Suisse

Der Standortqualitätsindikator

Der Standortqualitätsindikator (SQI) der Credit Suisse misst die Attraktivität der Schweizer Regionen und Kantone für Unternehmen anhand von sieben quantitativen Teilindikatoren: Steuerbelastung der natürlichen und juristischen Personen, Verfügbarkeit von Hochqualifizierten und Fachkräften sowie Erreichbarkeit der Bevölkerung, der Beschäftigten und von Flughäfen. Als synthetischer Indikator drückt der SQI die Standortqualität im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt von null aus. Werte zwischen -0.3 und $+0.3$ stellen das Mittelfeld dar. Höhere Werte stehen für eine überdurchschnittliche Standortattraktivität, tiefere Werte für eine geringere. Eine individuelle Verbesserung – etwa eine Steuersenkung in einem Kanton – führt somit zu einer relativen Verschlechterung der Standortqualität der anderen Kantone. Der Indikator konzentriert sich zudem ausschliesslich auf objektiv messbare Kriterien. «Weiche» Faktoren wie die Schönheit der Landschaft oder die Dienstleistungsqualität der Behörden sind schwer quantifizierbar und werden nicht erfasst.

Unternehmenssteuerreform:

Aargau setzt auf innovative Firmen

Der Bundesrat hat sich nach der Ablehnung der Unternehmenssteuerreform (USR) III schnell an die Erarbeitung einer neuen Vorlage gemacht. Die Zeit drängt, denn die Schweiz hat sich verpflichtet, das Unternehmenssteuerrecht bis 2020 den internationalen Vorgaben anzupassen. Ansonsten drohen Sanktionen. Die ursprüngliche Vorlage des Bundesrats wurde in der Beratung des Ständerats um einen sozialpolitischen Ausgleich zugunsten der AHV erweitert, der Ende September vom Parlament verabschiedet wurde. Falls kein Referendum ergriffen wird, könnte das Gesetz 2019 auf Bundes- und 2020 auf Kantonsebene in Kraft treten. Eine Referendumsabstimmung dürfte angesichts der Dringlichkeit am 19. Mai 2019 durchgeführt werden.

Zweck der Reform ist die Aufhebung der privilegierten Besteuerung von Holding- und Verwaltungsgesellschaften (Statusgesellschaften), die ihren Sitz zwar in der Schweiz

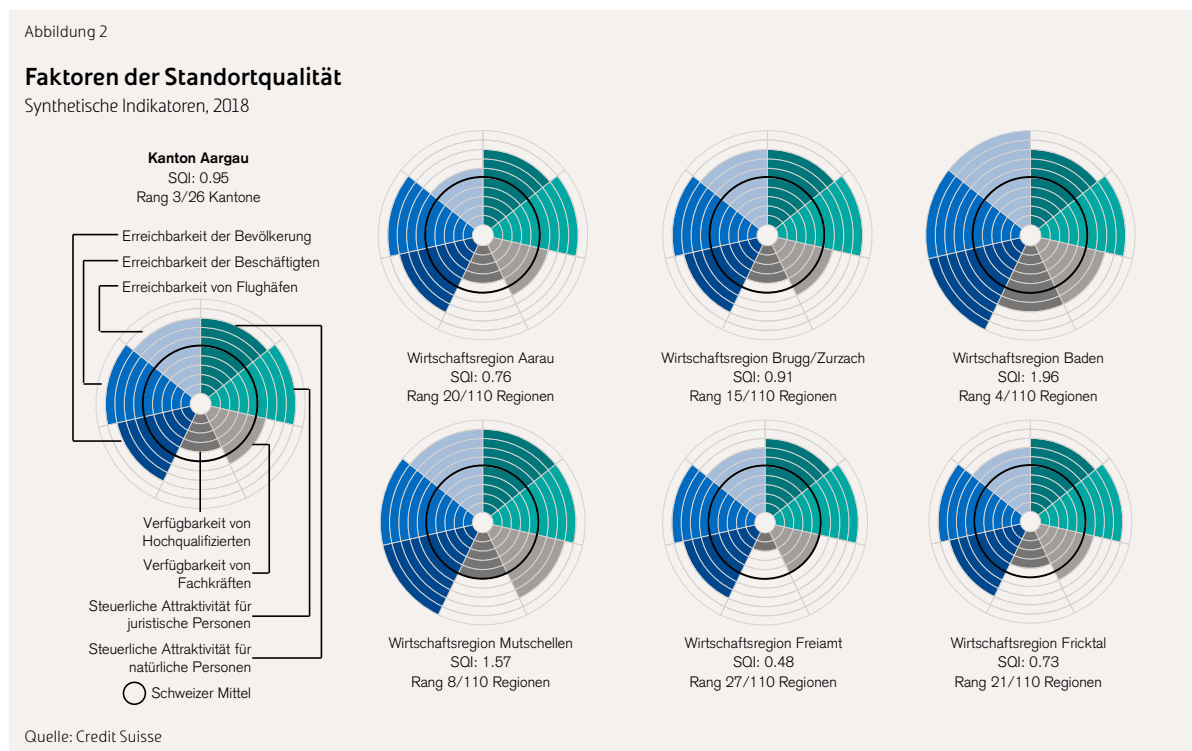
haben, ihren Umsatz aber mehrheitlich im Ausland generieren, wo auch die Kosten anfallen. Anstelle dieser steuerlichen Anreize sollen neue, international anerkannte Privilegien (z. B. Patentbox und Förderung von Forschung und Entwicklung) eingeführt werden. Der Spielraum zur Verringerung der Bemessungsgrundlagen wird begrenzt. Dabei wird die Mehrheit der Unternehmen eher nicht von den neuen Steuerinstrumenten profitieren können. Um die Attraktivität zu wahren, planen viele Schweizer Kantone deshalb eine generelle Reduktion der Unternehmenssteuern. Insgesamt dürfte sich der Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen mit dem Wegfall der Privilegien für Holding- und Statusgesellschaften intensivieren.

Der Kanton Aargau beabsichtigt, die Standortattraktivität vor allem für innovative Unternehmen aufrechtzuerhalten. Dafür soll der Handlungsspielraum bei den Sonderregelungen zur Patentbox und zu Forschung und Entwicklung so weit wie möglich ausgeschöpft werden. Die Entlastung bei der Patentbox soll 90% betragen, und für Forschung und Entwicklung soll ein zusätzlicher Abzug von 50% gewährleistet werden. Auch die Gewinnsteuer soll in der oberen und der unteren Tarifstufe gesenkt werden. Der Vorteil, den der Kan-

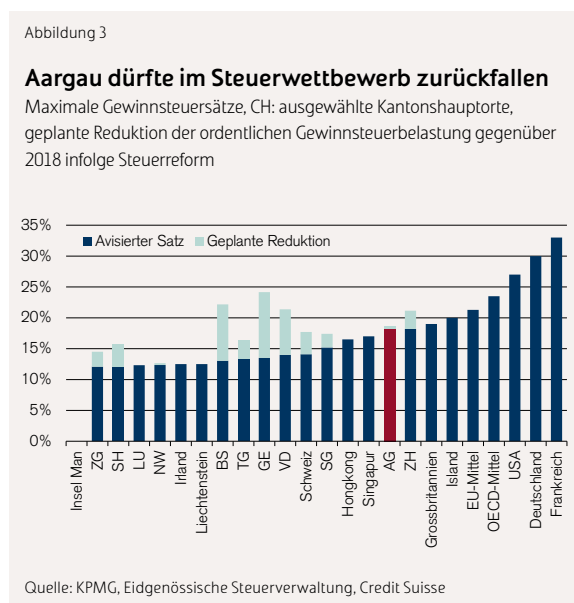
ton und dort ansässige KMU aus der zurzeit sehr grosszügigen Dividendenbesteuerung ziehen, dürfte infolge der Reform teilweise entfallen. Darum besteht das Risiko, dass der Kanton Aargau im Steuerwettbewerb um Unternehmen im Vergleich zu den anderen Kantonen zurückfallen wird.

Aargau in Zukunft nur noch im Mittelfeld?

Bis anhin erweist sich der Kanton Aargau in Steuerbelangen sowohl für natürliche als auch für juristische Personen als überdurchschnittlich attraktiv. Darüber hinaus werden bei der Erreichbarkeit sowohl der Bevölkerung also auch der Beschäftigten und der Flughäfen gute Werte erzielt. Ebenso ist die Verfügbarkeit von Fachkräften im Vergleich zu den anderen Schweizer Kantonen überdurchschnittlich, wenn auch etwas weniger stark. Einzig bei der Verfügbarkeit von Hochqualifizierten schneidet der Aargau schlechter ab als der nationale Durchschnitt. Bis auf Mutschellen und Baden weisen alle Wirtschaftsregionen unterdurchschnittliche Werte bei der Verfügbarkeit von Hochqualifizierten aus (Abbildung 2).



Innovative Firmen, die durch die zu erwartenden Anpassungen im Zuge der Unternehmenssteuerreform begünstigt werden sollten, dürften die Verfügbarkeit von Hochqualifizierten aber als ein wichtiges Kriterium für die Wahl ihres Standorts ansehen. Umso wichtiger scheint es, dass der Kanton Aargau seine Anziehungskraft als Wohnort beibehält und für Hochqualifizierte aus den umliegenden Zentren als attraktive Alternative fungiert. Sollten die strukturellen Probleme im Kantonshaushalt nicht nachhaltig beseitigt werden können und eine Erhöhung der Steuerbelastung in Zukunft doch noch notwendig werden, besteht das Risiko, dass der Kanton im Ranking der Standortattraktivität im Vergleich zu anderen Kantonen ins Mittelfeld zurückfallen wird. Denn antworten alle Kantone mit den geplanten Reduktionen bei den Unternehmenssteuern auf die Reform, droht dem Kanton Aargau der Verlust einer beachtlichen Anzahl Plätze im Ranking der Unternehmensbesteuerung (Abbildung 3).



¹Für einen guten Überblick vgl. Mattmann, M., Walther, U., Frank, J., Marti, M. (2017): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, Arbeitsmarktpolitik No 48, Seco

Arbeitsformen im Wandel

Die Bedeutung der herkömmlichen Arbeitsverhältnisse hat in den vergangenen Jahrzehnten stetig abgenommen. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, Telearbeit, Praktika, Freelance-Tätigkeiten oder Crowdwork sind im Gegenzug auf dem Vormarsch. Man redet in diesem Zusammenhang auch von atypischen Arbeitsverhältnissen. Die Verbreitung des Internets um die Jahrtausendwende und das

Aufkommen neuer Informations- und Kommunikationskanäle haben der Flexibilisierung der Arbeitsformen Auftrieb gegeben, denn diese Technologien ermöglichen eine weniger orts- und zeitgebundene Erbringung von Arbeitsleistungen. Die Veränderung der Arbeitsverhältnisse ist jedoch unabhängig von der Digitalisierung bereits seit Längerem im Gange. Sie widerspiegelt den Einfluss verschiedener Faktoren, die ihren Ursprung, neben dem technischen Fortschritt, in der wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklung haben (Abbildung 4).

Abbildung 4

Flexibilisierung der Arbeitswelt: Die wichtigsten Treiber

Strukturwandel	Der stärker an Bedeutung gewinnende Dienstleistungssektor zeichnet sich durch eine hohe Unsicherheit der Nachfrage aus. Arbeitnehmende sollten flexibel und im richtigen Moment verfügbar sein, um die weder lager- noch transportierbaren Dienstleistungen auszuführen.
Konjunktur	Müssen Unternehmen aufgrund der konjunkturell schlechten Lage Kosten sparen, verspüren sie vermehrt den Anreiz, Arbeitskräfte flexibel einzusetzen. Temporärbeschäftigungen oder Personalverleih gewinnen in diesen Zeiten an Bedeutung.
Regulierungen	Seit der Wirtschaftskrise 2008 wurden in diversen Ländern die Arbeitsmarktregulierungen mit dem Ziel gelockert, den Arbeitsmarkt dynamischer und flexibler zu gestalten, ungenutztes Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.
Bedürfnis der Arbeitnehmenden	Gewisse flexible Arbeitsverhältnisse erlauben den Arbeitnehmenden eine bessere Work-Life-Balance oder ein anpassungsfähigeres Familienmodell. Auch Heim- und Telearbeit werden immer beliebter und führen zu einer erhöhten Nachfrage nach flexiblen Arbeitsverhältnissen seitens der Arbeitnehmenden.
Technologischer Fortschritt	Der technologische Fortschritt ist für das Aufkommen vieler Arten flexibler Arbeitsmodelle verantwortlich. Dank Internet und IT-Kommunikationsmitteln können Arbeiten orts- und zeitunabhängig ausgeführt werden wie zum Beispiel auch in der Plattformökonomie.

Quelle: Seco¹ (2017), Credit Suisse

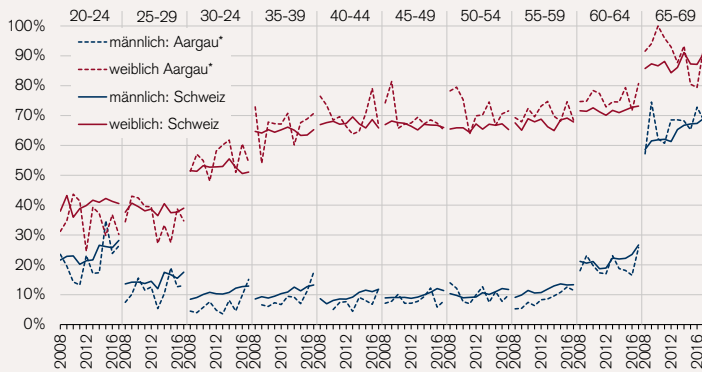
Immer mehr Männer arbeiten Teilzeit

Die wohl am weitesten verbreitete Arbeitsform neben dem Normalarbeitsverhältnis ist die Teilzeitarbeit. Als teilzeiterwerbstätig gilt eine erwerbstätige Person, wenn sie im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit einen Beschäftigungsgrad von weniger als 90% aufweist. Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) arbeitete 2017 mehr als jeder Dritte in der Schweiz mit einem reduzierten Arbeitspensum: rund 22% mit einem Beschäftigungsgrad über 50%, 16% mit einem Beschäftigungsgrad unter 50%. Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine weibliche Domäne: Frauen machen rund drei Viertel aller Teilzeiterwerbstätigen aus. Während jedoch der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen in den letzten Jahren relativ konstant geblieben ist, ist derjenige der Männer zwischen 2006 und 2017 von rund 11% auf 17,5% gestiegen. In allen Altersgruppen arbeiten Männer heute häufiger Teilzeit als

Abbildung 5

Teilzeitarbeit nach Generationen im Lebenszyklus

Anteil Teilzeiterwerbstätige an den Erwerbstätigen zwischen 20 und 69 Jahren in % nach Alter und Geschlecht, 2008–2017



Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

* fallweise geringe Stichprobengrösse

noch vor zehn Jahren, wie eine Auswertung der Entwicklung von Teilzeitarbeit gleichaltriger Erwerbstätiger über die Zeit zeigt (Abbildung 5).

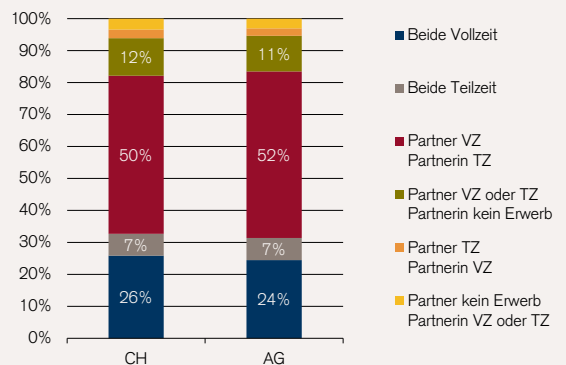
Im Kanton Aargau arbeiten heute mit rund 37% in etwa gleich viele Erwerbstätige Teilzeit wie auf nationaler Ebene. Über die letzten Jahre konnte in der Tendenz sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine Angleichung an das Schweizer Mittel festgestellt werden und damit eine leichte Bewegung weg von einer stärker traditionell geprägten Rollenverteilung, bei der Frauen eher Teilzeit und Männer eher Vollzeit arbeiten. Mit 52% aller Paare bleibt diese Arbeitsteilung im Kanton Aargau jedoch noch leicht übervertreten als im nationalen Mittel von 50% (Abbildung 6).

Obwohl die Beweggründe für Teilzeitarbeit vielfältig sein können, steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor im Vordergrund. Unter den Frauen im erwerbsfähigen Alter ohne Kinder unter 15 Jahren arbeiten schweizweit 48.5% Teilzeit. Bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind es 80.4% und bei Müttern mit Kindern bis zu 6 Jahren sogar rund 82%. Männer mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten hingegen weniger häufig Teilzeit (11.6%) als diejenigen ohne Kinder in diesem Alter (15.7%). Es kommt heute immer noch lediglich in 6.8% (Aargau 6.9%) der Fälle vor, dass beide Partner auf ein

Abbildung 6

Traditionelle Rollenteilung immer noch verbreitet

Konstellation der Arbeitsverhältnisse von Paarhaushalten (TZ = Teilzeit, VZ = Vollzeit), Anteil in %



Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Vollzeitpensum verzichten. Noch seltener ist mit 2.7% (Aargau 2.3%) das Erwerbsmodell, bei dem der Mann Teilzeit und die Frau Vollzeit arbeitet.

Der Trend zu vermehrter Teilzeitarbeit wird von einer allgemeinen Zunahme flexibler Arbeitszeiten begleitet. Als flexible Arbeitszeit werden Vereinbarungen bezeichnet, die hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit von der sogenannten

Normalarbeitszeit abweichen. Diese Vereinbarungen können verschiedene Formen annehmen, wie zum Beispiel die Jahresarbeitszeit, bei der sich Arbeitnehmende dazu verpflichten, eine bestimmte Stundenzahl pro Jahr zu arbeiten, oder die Gleitzeit mit Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz zu einer bestimmten Kernzeit. Im Jahr 2017 hatten rund 44% der Arbeitnehmenden in der Schweiz flexible Arbeitszeiten. Im Kanton Aargau waren es 43.4%, in Zug, Basel-Stadt, Nidwalden oder Zürich 50% oder sogar mehr (Abbildung 8).

Job-Sharing als attraktive Option für Hochqualifizierte

Die Verbreitung von Teilzeitarbeit kann für Arbeitgebende durchaus eine Herausforderung darstellen. Wenn Anforderungen hinsichtlich der Präsenz im Unternehmen, Führungsaufgaben von Kadermitarbeitenden oder Effizienzüberlegungen die Besetzung einer Stelle zu 100% notwendig machen, stellt Job-Sharing eine Möglichkeit dar, die Bedürfnisse von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unter einen Hut zu bringen.

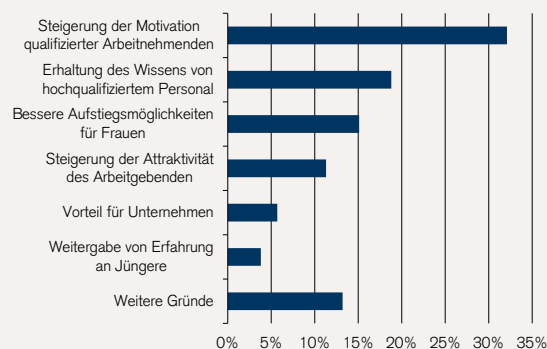
Job-Sharing ist kein neues Konzept. Diese Arbeitsform entstand bereits in den 1960er-Jahren in den USA. Das Prinzip, das diesem Arbeitsmodell zugrunde liegt, ist einfach: Zwei (oder mehr) Arbeitnehmende teilen sich eine Vollzeitstelle mit verschiedenen, voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortung. Die beiden Personen treten beruflich als Einheit auf und können sich gegenseitig vertreten. Dank neuer Informations- und Kommunikationstechnologien ist heute die Koordination zwischen den im Job-Sharing arbeitenden Personen einfacher und effizienter geworden, und dies erhöht die Produktivität von Job-Sharing-Tandems. Laut einer Umfrage der Fachhochschule Nordwestschweiz boten 2014 rund 27% der Unternehmen in der Schweiz Stellen im Job-Sharing an, rund ein Viertel in Kaderpositionen.² Am stärksten verbreitet war das Modell in der öffentlichen Verwaltung sowie bei Finanzdienstleistern und Versicherungen. Im Jahr 2016 arbeiteten gemäss SAKE 3.7% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz im Job-Sharing, im Kanton Aargau mit 4.2% gar etwas mehr (Abbildung 9). Job-Sharing kommt besonders oft bei Frauen, bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren sowie bei Teilzeiterwerbstätigen vor. In letzterer Gruppe waren 2016 knapp 10% in einem solchen Arbeitsverhältnis aktiv.

Insbesondere für gut und hoch qualifizierte Mitarbeitende stellt Job-Sharing ein willkommenes Arbeitsmodell dar, um auch im Teilzeitpensum die bisherige Tätigkeit weiterhin ausüben zu dürfen. Dadurch steigt die Motivation der Arbeitnehmenden, und die Arbeitgebenden können wertvolles Know-how im Unternehmen erhalten. Durch generationenübergreifende Job-Sharing-Tandems lässt sich darüber hinaus das Fachwissen von älteren Mitarbeitenden an die jüngeren weitergeben. Die Steigerung der Motivation qualifizierter Arbeitnehmender und die Erhaltung des Wissens des hoch qualifizierten Personals sind gemäss Umfrage der Fachhochschule Nordwestschweiz die am häufigsten genannten Gründe für das Angebot von Job-Sharing-Stellen bei den oberen Hierarchiestufen (Abbildung 7). Es überrascht daher nicht, dass sich Job-Sharing in Führungspositionen zunehmender Beliebtheit erfreut.

Abbildung 7

Job-Sharing erhöht die Motivation

Gründe für die Einführung von Job-Sharing, Umfrage bei Unternehmen mit Job-Sharing bei den oberen Hierarchiestufen, Anteil der Antworten in %, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Amstutz/Jochem (2014)

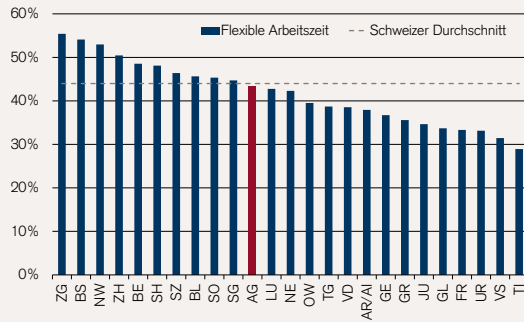
²Amstutz, N., Jochem, A. (2014): Teilzeitarbeit und Jobsharing in der Schweiz, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Wirtschaft

Flexible Arbeitsformen im Überblick

Abbildung 8

Flexible Arbeitszeit

Anteil Arbeitnehmende mit Jahres- oder vollständig flexibler Arbeitszeit in %, 2017

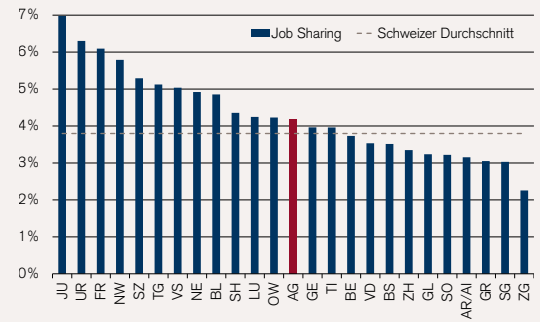


Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Abbildung 9

Job-Sharing

Anteil Arbeitnehmende mit Job-Sharing in %, 2016

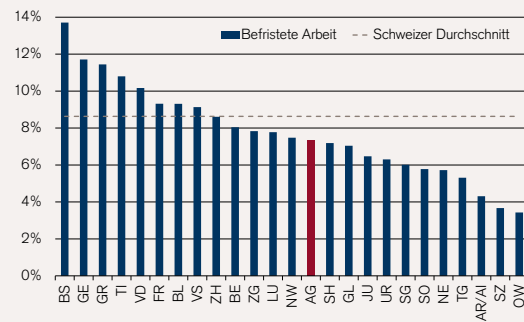


Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Abbildung 10

Befristete Arbeit

Anteil Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen in %, 2017

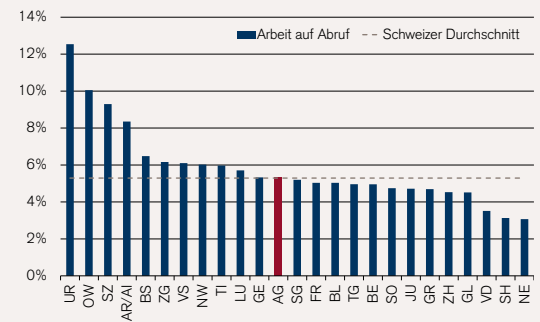


Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Abbildung 11

Arbeit auf Abruf

Anteil Arbeitnehmende mit Arbeitsvertrag auf Abruf in %, 2017

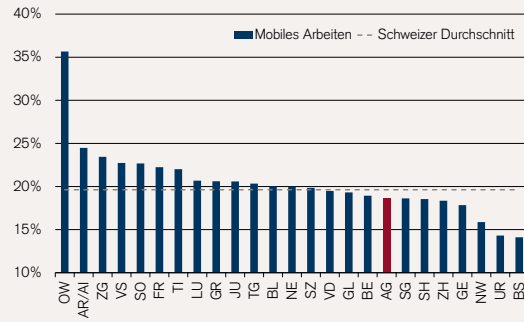


Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Abbildung 12

Mobiles Arbeiten

Anteil Erwerbstätige, welche im Home Office oder bei wechselndem Arbeitsplatz tätig sind in %, 2017

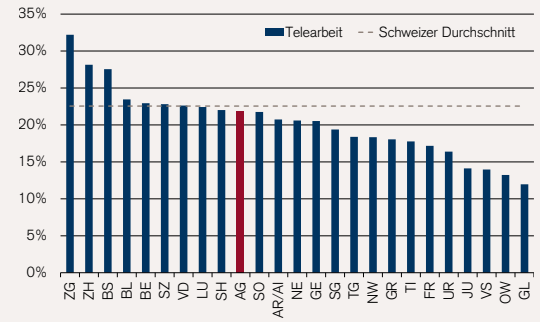


Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Abbildung 13

Telearbeit

Anteil Erwerbstätige, welche Telearbeit leisten in %, 2017



Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Temporärarbeit: in manchen Situationen nützlich

Das erste Personalvermittlungsbüro Europas wurde 1957 in der Schweiz gegründet. Als eine Grippeepidemie in vielen Unternehmen zu Personalengpässen führte, kam Henri-Ferdinand Lavanchy auf die Idee, die Vermittlung von Ersatzpersonal als Dienstleistung anzubieten. Er gründete das Bureau d'occupation provisoire (BOP), aus dem die heutige Adecco Gruppe, der weltweit grösste Anbieter von Personaldienstleistungen, hervorgegangen ist.³

Gründe für befristete Arbeitsverhältnisse gibt es viele: Anstellungen für spezifische Projekte, Auffangen von Auftragsspitzen, Praktika, Mutterschafts- oder Krankheitsvertretungen. Diesen Anstellungen ist gemeinsam, dass Arbeitsverträge von vornherein für eine bestimmte Dauer abgeschlossen werden. Aus Arbeitgebersicht ermöglicht diese Arbeitsform eine Entlastung bei den Personalkosten, indem ein schlanker Mitarbeiterstamm nur im Bedarfsfall mit auf Zeit angestelltem Personal ergänzt wird. Es kommt aber auch oft vor, dass befristete Verträge bei Eignung des Arbeitnehmenden zu einem späteren Zeitpunkt in unbefristete Verträge umgewandelt werden, nicht zuletzt bei Praktika. Für Arbeitnehmende bietet Temporärarbeit die Chance, verschiedene Tätigkeiten zu kombinieren. Hinzu kommt das Bedürfnis nach Flexibilität und Abwechslung, gerade bei jungen Erwerbstätigen, die sich beruflich noch nicht festlegen möchten. Es besteht allerdings auch das Risiko, über weniger Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu verfügen als bei einer Festanstellung.

Im Jahr 2017 waren gemäss SAKE rund 8% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt, gegenüber 6.7% im Jahr 2010 (Abbildung 10). Der Anteil befristeter Verträge ist in jeder Alterskategorie angestiegen mit Ausnahme der 55- bis 64-Jährigen. Bei den Erwerbstätigen zwischen 15 und 24 Jahren ist fast jeder vierte befristet angestellt, in 40.9% der Fälle im Rahmen von Praktikumsverträgen. Mit 5.3% aller Arbeitnehmenden ist Arbeit auf Abruf etwas weniger stark verbreitet und betrifft insbesondere junge (10%) sowie ältere Arbeitnehmende über 65 Jahren (23.6%).

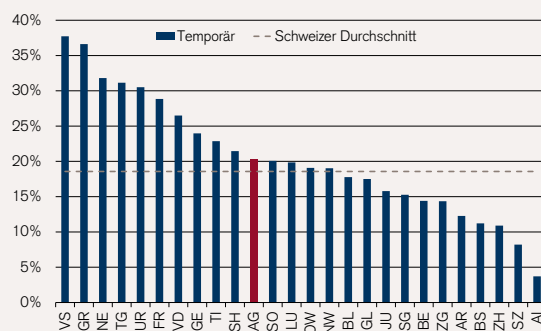
Im Kanton Aargau ist befristete Arbeit etwas weniger stark verbreitet als im nationalen Durchschnitt. Darauf deuten die

Zahlen aus der SAKE, wonach 7.3% der Arbeitnehmenden in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind. Eine aktuelle Auswertung der Stellenangebotsplattform Indeed für Ende August 2018 zeigt jedoch, dass Aargauer Firmen durchaus Interesse für diese Arbeitsform bekunden. Mit 20.3% aller ausgeschriebenen Stellen waren sogar leicht mehr Temporärstellen im Angebot als im Schweizer Mittel (18.6%) (Abbildung 14).

Abbildung 14

Stellenangebote auf Temporärbasis

Auswertung der Stellenangebote auf der Plattform Indeed, 27./28. August 2018, Anteil Temporärstellen am Total der ausgeschriebenen Stellen in %



Quelle: Indeed, Credit Suisse

Der traditionelle Arbeitsplatz verliert an Bedeutung

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 gemäss SAKE jeder fünfte Erwerbstätige entweder von zu Hause aus, von unterwegs oder von einem wechselnden Arbeitsort (Abbildung 12). Knapp 23% der erwerbstätigen Bevölkerung leistete zumindest gelegentlich Telearbeit (Abbildung 13). Home Office und Telearbeit gehen vor dem Hintergrund der neuen Informations- und Telekommunikationstechnologien zunehmend Hand in Hand.

³Siehe Swisstaf-fing, Verband der Personaldienst-leister Schweiz

So hat sich zwischen 2001 und 2017 die Zahl der Erwerbstätigen, die gelegentlich Heimarbeit mit Telearbeit leisteten, schweizweit vervierfacht, von knapp 250'000 auf 1 Million, die Zahl derjenigen zu Hause ohne Telearbeit hingegen halbiert, von 1 Million auf 468'000. Man kann daher faktisch von Teleheimarbeit reden. 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. Es handelt sich dabei um Räume zwischen dem eigenen Zuhause (erster Ort) und der Arbeitswelt (zweiter Ort), in denen man sich vorübergehend aufhält. Diese können Bahnhöfe, Flughäfen, Cafés, Bibliotheken oder Shoppingumgebungen sein. Es gibt aber auch zunehmend gezielte Angebote für mobil arbeitende Erwerbstätige, wie zum Beispiel Bürogemeinschaften oder Coworking-Räume, die nicht zuletzt bei langen Pendelwegen eine interessante Alternative darstellen können. Freiberufler, Kreative, kleinere Start-ups oder digitale Nomaden arbeiten dabei in meist grösseren, offenen Räumen und können auf diese Weise voneinander profitieren. Coworking-Räume stellen Arbeitsplätze und Büroinfrastruktur zeitlich befristet zur Verfügung und organisieren gemeinsame Veranstaltungen oder Workshops, die die Kontakte zwischen den Nutzern fördern sollen.

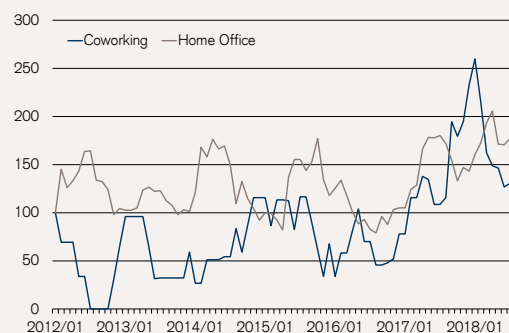
Im Kanton Aargau ist mobiles Arbeiten mit einem Anteil von 18.6% der Erwerbstätigen im nationalen Vergleich zwar leicht unterdurchschnittlich verbreitet, Telearbeit wird jedoch von gut jedem fünften Aargauer Erwerbstätigen genutzt, praktisch gleich oft wie im Landesdurchschnitt (Abbildung 13). Der hohe Industrialisierungsgrad der kantonalen Wirtschaft setzt gewisse Grenzen für die Verbreitung orts- und zeitunabhängiger Erwerbsformen, ist doch bei Industriebranchen ein grosser Teil der Tätigkeiten an die lokale Produktionsinfrastruktur gebunden. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass sich die Industrie zunehmend tertiarisiert, das heisst

Dienstleistungsaufgaben integriert, und somit vermehrt Möglichkeiten für mobile Arbeitsformen bietet. Eine Auswertung der Suchabfragen im Internet anhand von Google-Trends dokumentiert für den Kanton ein steigendes Interesse für diese mobilen Arbeitsformen (Abbildung 15). In verschiedenen Aargauer Gemeinden sind zudem Coworking-Räume entstanden, so zum Beispiel in Baden, Windisch, Würenlingen, Aarau oder Zofingen.

Abbildung 15

Aargauer interessieren sich zunehmend für mobiles Arbeiten

Suchabfragen mit den Begriffen «Home Office» und «Coworking», gleitende Durchschnitte über 6 Monate, Index Januar 2012 = 100



Quelle: Google-Trends, Credit Suisse

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 Erwerbstätige mit eigener Firma ohne Angestellte. Dabei ist Crowdwork der Überbegriff für ortsunabhängige Tätigkeiten in einer Plattformökonomie. Solche Tätigkeiten werden nicht nur über Online-Plattformen vergeben, sondern auch online erbracht. Sie verlangen daher keine physische Präsenz des Auftragnehmenden oder keine Interaktion mit dem Auftraggebenden (zum Beispiel die Plattformen atizo oder clickworker). Im Falle von ortsabhängigen Tätigkeiten

spricht man hingegen von Work-On-Demand via Apps oder Internet. Diese Tätigkeiten werden zwar durch Online-Plattformen oder Apps vermittelt, aber lokal und physisch erbracht. Prominente Beispiele sind Uber oder TakeLessons.

Aus einer wirtschaftlichen Perspektive erleichtert die Plattformökonomie die effiziente Abstimmung von Angebot und Nachfrage zu tiefen Transaktionskosten. Ist ein Auftrag orts- und zeitunabhängig, kann das Arbeitskräftepotenzial dafür voll ausgeschöpft werden. Für ein Unternehmen fungiert die Plattform als Wissens- und Kompetenzpool. Bei ortsunabhängigen Tätigkeiten ist die Konkurrenz auf Online-Plattformen zunehmend international und das Lohnniveau damit tiefer. Das wiederum ermöglicht Kosteneinsparungen. Die Auslagerung von Randaufgaben gestaltet sich schnell und einfach, da keine detaillierte Kapazitätsplanung erstellt werden muss. Im Gegenzug wird in den meisten Fällen seitens der Plattform keinerlei Garantie in Bezug auf die Qualität oder den Datenschutz gewährt. Bis anhin wurden vor allem Tätigkeiten ausgelagert, die kein betriebsspezifisches Wissen voraussetzen. Denn betreiben Unternehmen ein weitläufiges Crowdsourcing, riskieren sie gleichzeitig, dass Know-how und Kompetenzen an Externe verloren gehen.

Seitens der Arbeitnehmenden erweitern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten dank der Plattformökonomie. 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 Arbeitsuchende können Plattformen mit geringen Eintrittsbarrieren den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern. Da sich Plattformen mehrheitlich als Vermittler sehen, bestehen aber in Bezug auf die Regelmässigkeit des Einkommens und den Arbeitnehmerschutz gewisse Risiken. Beides ist vor allem für diejenigen Arbeitnehmenden relevant, die ihr Haupteinkommen über eine Plattform generieren (vgl. auch Ausführungen auf S. 13).

Die Relevanz der Plattformökonomie auf dem Arbeitsmarkt ist bis anhin nur schwer quantifizierbar. Die Bedeutsamkeit

des Einkommens aus der Plattformökonomie und die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden variieren sehr stark unter den Arbeitnehmenden. Verschiedene Studien aus den USA schätzen, dass etwa 0.5% der Erwerbstätigen über eine Plattform arbeiten. In Europa ergab die «Crowd Work Survey» in den Niederlanden, Österreich, Deutschland, Schweden und Grossbritannien, dass der Anteil der Gig-Worker an den Personen mit Internetzugang 9 bis 19% beträgt.⁴ Wöchentlich betreiben aber nur 5 bis 9% Gig-Work. Dabei gilt es, zu beachten, dass sich diese Anteile nur auf die Internetnutzer beziehen und nicht auf die gesamte Beschäftigtenzahl. Es ist daher davon auszugehen, dass der Anteil an Gig-Worker an der gesamten Erwerbsbevölkerung dadurch eher überschätzt wird. Eine Umfrage unter Online-Plattformen in Deutschland hat zum Vergleich ergeben, dass es rund 1 Mio. Crowdworker gibt, von denen 250'000 als aktiv eingestuft werden. Das entspricht etwa 0.5% der Erwerbstätigen in Deutschland.

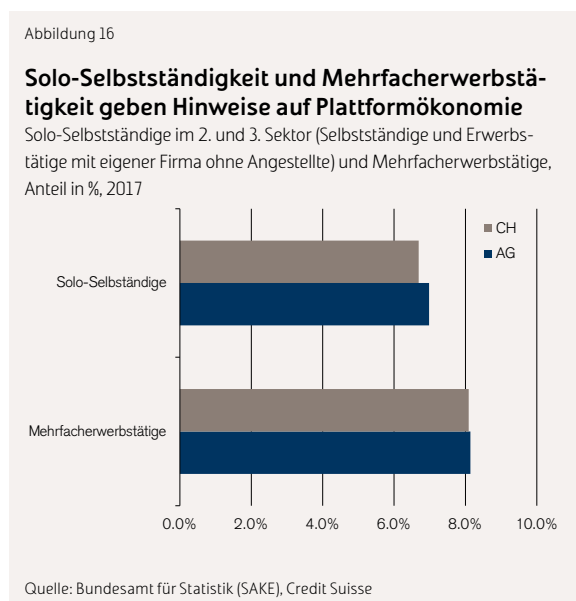
Für die Schweiz ist die Datenbasis beschränkt. Eine Neuaufgabe der «Crowd Work Survey», die die hiesige Volkswirtschaft miteinschliesst, kommt zum Schluss, dass in der Schweiz rund 10% der Internetnutzer Gig-Worker sind.⁵ Dabei ist Gig-Work für drei Viertel dieser Plattformnutzer ein Nebenerwerb. In Anbetracht der Vorbehalte bezüglich der Online-Selektion der Umfrageteilnehmenden dürfte der Anteil der Gig-Worker an der Gesamtheit der Schweizer Beschäftigten geringer ausfallen. Weitere Indikatoren, wie der Anteil an Solo-Selbstständigen, die Erwerbstätigkeit bei mehreren Arbeitgebern oder die Verbreitung von Arbeit auf Abruf, können zur Abschätzung der Relevanz der Plattformökonomie herangezogen werden. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Solo-Selbstständigen (6.7%) und der Erwerbstätigen, die Arbeit auf Abruf verrichten (5.3%) oder mehreren Tätigkeiten nachgehen (8.1%), in der Schweiz und auch im Kanton Aargau noch relativ klein ist (Abbildung 16 und Abbildung 11). In den letzten zehn Jahren war mit Ausnahme der Mehrfacherwerbstätigkeit sogar ein leichter Rückgang festzustellen. Dementsprechend sind bis anhin noch keine klaren Trends hinsichtlich der Plattformökonomie erkennbar.

Grundsätzlich ist die Plattformökonomie zurzeit vor allem in denjenigen Branchen ein Thema, in denen es schon vor deren Aufkommen einen hohen Anteil an Solo-Selbstständigen gab.

⁴ Huws et al. (2016): Crowd work in Europe – Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, University of Hertfordshire and Foundation for European Progressive Studies – FEPS

⁵ Huws et al. (2017): Work in the European Gig Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy, University of Hertfordshire and Foundation for European Progressive Studies – FEPS

Bekannte Beispiele dafür sind die Design- und die IT-Branche. Die Plattformökonomie hat aber das Potenzial, weitere Türen zu öffnen. Teilweise hat sich dies im Transportwesen schon gezeigt. Auch der Detailhandel oder die Finanzdienstleistungen sowie professionelle Dienstleistungen von hoher Komplexität wie zum Beispiel Beratung bergen grundsätzlich Potenzial für Gig-Worker.



Nutzen und Grenzen flexibler Arbeitsformen

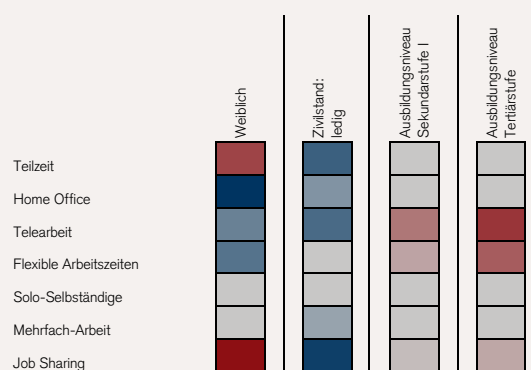
Arbeitnehmende und Arbeitgebende können beiderseits von einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse profitieren. Für Unternehmen bieten flexible Arbeitsformen Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz, zum Beispiel durch eine optimierte und letztendlich günstigere Nutzung von Büroräumlichkeiten, die Erschliessung eines breiteren Arbeitskräftepotenzials oder eine höhere Produktivität. Für Arbeitnehmende stehen neben der Einsparung von Wegkosten und -zeiten die individuelle Work-Life-Balance oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Nicht selten sind solche flexiblen Arbeitsformen gerade für Hochqualifizierte eine Möglichkeit, Karriere mit familiären Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Für die Allgemeinheit bergen flexible Arbeitsformen schliesslich ein erhebliches Potenzial zur Reduktion der Verkehrsbelastung, indem Pendelbewegungen reduziert werden oder zumindest eine im Tagesablauf gleichmässige Auslastung von Schiene und Strasse erreicht wird.

Eine Analyse der Personen, die im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle tätig sind, stützt für den Kanton Aargau obige Ausführungen. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit ermittelt, unter bestimmten soziodemografischen Merkmalen in einem flexiblen Arbeitsverhältnis tätig zu sein (Abbildung 17). Teilzeitarbeit sowie Job-Sharing werden demnach deutlich häufiger von Frauen gewählt als von Männern. Mobiles Arbeiten und Telearbeit werden nach wie vor von Männern bevorzugt, obwohl sich diese Arbeitsform in den letzten Jahren bei den Frauen stärker verbreitet hat. Die Wahrscheinlichkeit flexibler Arbeitsverhältnisse in Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau zeigt schliesslich, dass diese Erwerbsformen in der Tendenz eher bei gut und hoch qualifizierten Erwerbstätigen vorkommen. Gerade Telearbeit, flexible Arbeitszeiten sowie, in etwas geringerem Ausmass, Job-Sharing sind häufiger bei Tertiärausgebildeten zu finden. Neben den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie spielt hier auch die Tatsache eine Rolle, dass diese Arbeitsformen in erster Linie Dienstleistungstätigkeiten betreffen, bei denen es anteilmässig mehr Erwerbstätige mit Tertiärsabschluss gibt.

Abbildung 17

Wer tendiert zu flexiblen Arbeitsformen im Aargau?

Chancenverhältnisse, rot = höhere Wahrscheinlichkeit, blau = geringere Wahrscheinlichkeit, grau = kein Einfluss



Lesehilfe: Frauen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Teilzeit oder im Job-Sharing zu arbeiten, als Männer. Hochqualifizierte mit Tertiärausbildung haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Telearbeit zu leisten und flexible Arbeitszeiten zu haben, als Arbeitnehmende mit tieferer Ausbildung.

Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

Eine zeitlich und örtlich flexible Arbeitsausübung ist jedoch auch mit potenziellen Risiken verbunden. Aus der Perspektive der Unternehmen können flexible Arbeitsformen zu einem erhöhten Kontroll- und Koordinationsaufwand führen. Für Arbeitnehmende können sich Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit, bei sozialen Kontakten oder bei der beruflichen Weiterentwicklung ergeben. Atypische Arbeitsformen werden nicht selten auch als prekäre Beschäftigungsverhältnisse betrachtet. Die mit diesen Arbeitsformen verbundene Unsicherheit, sei es im Zusammenhang mit dem Arbeitsvolumen, der Entlohnung oder dem Sozialversicherungsschutz, wird in solchen Fällen nicht freiwillig eingegangen und/oder wird nicht mit einer entsprechenden Lohnprämie kompensiert.

Gewisse Grenzen bestehen auch bei der Verbreitung der Plattformökonomie, der zurzeit ein starkes Wachstumspotenzial nachgesagt wird. Insbesondere Unternehmen in wissens- und technologieintensiven Bereichen haben ein grosses Interesse daran, dass Technologien und das erarbeitete Know-how innerhalb des Unternehmens bleiben. Nicht ausser Acht zu lassen sind auch rechtliche Unsicherheiten. So ist bei diesen Plattformen das rechtliche Verhältnis zwischen Auftragnehmer, Plattform und Auftraggebendem nicht immer klar geregelt, obwohl dies aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht von grosser Bedeutung ist. Nicht zuletzt ist bei vielen Tätigkeiten die lokale Leistungserbringung notwendig, was dem Potenzial von global oder national agierenden Plattformen Grenzen setzt.

In der Schweiz sieht der Bundesrat zurzeit keinen grundlegenden Handlungsbedarf bei den gesetzlichen Regelungen, die den Arbeitsmarkt betreffen. Die Bestimmungen hinsichtlich Datenschutz, Arbeitsmarktaufsicht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfüllen auch im veränderten Umfeld ihren Zweck.⁶ Dies gilt nach Auffassung des Bundesrats auch für das geltende Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Gerade Letzteres liefert allerdings ein gutes Beispiel dafür, wie neue Arbeitsformen herkömmliche Systembestandteile zunehmend infrage stellen. So führen Parameter der beruflichen Vorsorge wie die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug heute zu einer Benachteiligung von Erwerbstätigen, die Teilzeit arbeiten oder mehreren Tätigkeiten mit kleinem Arbeitspensum bei unterschiedlichen Arbeitgebenden nachgehen. Ihre Ersparnisse in der beruflichen Vorsorge fallen dadurch gering aus oder sogar ganz weg, sofern sie keine freiwilligen Beiträge an die Auffangeinrichtung zahlen. Erwerbstätige in atypischen Arbeitsverhältnissen laufen im heutigen System daher Gefahr, nicht genügend für das Alter vorsorgen zu können.

Aus der Perspektive des Gesetzgebers gilt es im Allgemeinen, den Wandel der Arbeitswelt zu begleiten, indem sichergestellt wird, dass der rechtliche Rahmen innovative Geschäftsmodelle ermöglicht, gleichzeitig aber auch die soziale Absicherung gewährleistet wird. Auch die Frage der Sozialpartnerschaft und von deren Organisation nimmt in diesem Kontext eine neue Dimension an.

⁶Bundesrat (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken

Arbeit geht uns nicht aus

Die vierte industrielle Revolution nimmt zunehmend Fahrt auf, und neue Technologien mit disruptivem Charakter durchdringen Wirtschaft und Gesellschaft – einschliesslich der Arbeitswelt – immer umfassender. Wie die vorangegangenen Seiten zeigen, verändert die Digitalisierung die Art und Weise, wie wir arbeiten. 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. Man kann sich aber systematisch Gedanken dazu machen, was für und gegen diese These der Digitalisierung als Jobkiller spricht und was sie für den Kanton Aargau bedeutet.

Jede dritte Tätigkeit ist heute digitalisierbar

Wie hoch das Digitalisierungs- beziehungsweise Automatisierungspotenzial einzelner Berufe ist, hängt gemäss einem weit verbreiteten Analyseansatz⁷ von den spezifischen Tätigkeiten ab, die zur Berufsausübung nötig sind. Routinetätigkeiten sind dabei grundsätzlich digitalisierbar, unabhängig davon, ob sie kognitiver oder manueller Art sind. Nicht-Routinetätigkeiten und interaktive Tätigkeiten sind hingegen annahmegemäss nicht automatisierbar. Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen Beruf und Tätigkeit. Ein Beruf umfasst in der Regel mehrere Tätigkeiten. Ein Arzt geht zum Beispiel den Tätigkeiten «Diagnose» und «Therapie» nach. Beim Beruf Koch sind «Beilagenzubereitung», «Speisen zubereiten» und «Arbeit nach Rezeptur» wichtig. Sind beispielsweise drei von vier Tätigkeiten eines Berufs automatisierbar, hat dieser ein hohes Digitalisierungspotenzial (vgl. folgende Box).

Grad der digitalen Substituierbarkeit

Tief: Weniger als 30% der Tätigkeiten eines Berufs könnten aus technischer Sicht digitalisiert werden.

Mittel: Zwischen 30% und 70% der Tätigkeiten eines Berufs könnten aus technischer Sicht digitalisiert werden.

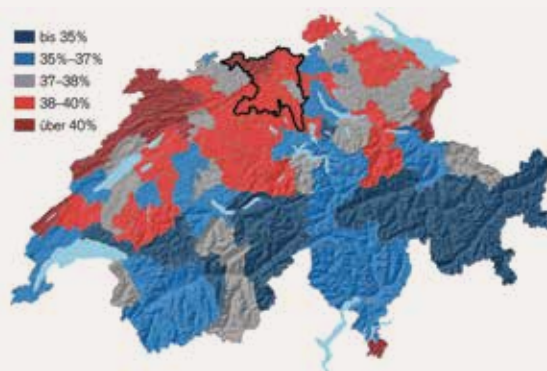
Hoch: Mehr als 70% der Tätigkeiten eines Berufs könnten aus technischer Sicht digitalisiert werden.

Basierend auf diesem sogenannten tätigkeitsbasierten Ansatz, haben die Autoren dieser Studie für den Schweizer Arbeitsmarkt das Digitalisierungs- beziehungsweise Automatisierungspotenzial geschätzt. Hierzulande geht knapp die Hälfte der schweizweit Erwerbstätigen einem Beruf mit mittlerem und 6% einem Beruf mit hohem Automatisierungspotenzial nach. 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%; die anderen Regionen liegen dazwischen (Abbildung 18).

Abbildung 18

Digitalisierbarkeit – regionale Unterschiede halten sich in Grenzen

Anteil Tätigkeiten, die potenziell digitalisierbar sind, in %; Wirtschaftsregionen



Quellen: Credit Suisse, Dengler/Matthes (2015), Bundesamt für Statistik

Der technologische Wandel schreitet schnell voran. In den letzten Jahren wurden unter anderem kollaborative Roboter, selbstlernende Computerprogramme oder 3D-Druckanwen-

⁷Dengler, K., Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt – Substituierbarkeitspotenziale von Berufen für Deutschland, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

dungen deutlich leistungsfähiger und kommen heute vermehrt zum Einsatz. Die Autoren der Studie, die der hier vorgestellten regionalen Schätzung des Digitalisierungspotenzials für die Schweiz zugrunde liegt, haben vor diesem Hintergrund kürzlich aktualisierte Ergebnisse für Deutschland vorgestellt.⁸ Sie gehen davon aus, dass der Anteil Berufe mit einem hohen Digitalisierungspotenzial von 15 % im Jahr 2013 auf inzwischen 25 % angestiegen ist. Umgekehrt ist der Anteil Berufe mit wenig automatisierbaren Tätigkeiten von 40 % auf 28 % gesunken. Besonders stark ist das digitale Automatisierungspotenzial im Logistikbereich sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen gestiegen. Einzig bei den Gesundheitsberufen und bei den Naturwissenschaften ist keine Veränderung registriert worden (Abbildung 19). Detailliertere Daten liegen uns noch nicht vor, weshalb wir unsere Berechnungen für die Schweiz zurzeit noch nicht aktualisieren können. Es ist aber davon auszugehen, dass das Automatisierungspotenzial in allen Regionen zugenommen hat. Insgesamt stellen auch diese neusten 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.

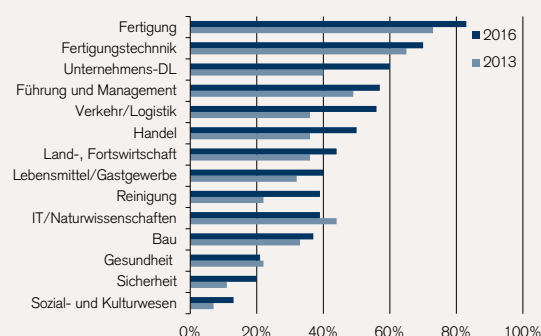
⁸Dengler, K., Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Angaben zu den einzelnen Berufen findet man unter <https://job-futuroomat.iab.de>

⁹In der diesjährigen Credit Suisse KMU-Umfrage sind 1'100 Schweizer KMU – darunter 116 aus dem Aargau – befragt worden, wie sie die Digitalisierung im Kontext der Wettbewerbsfähigkeit beurteilen. Die Resultate sind zu finden in Credit Suisse (2018): KMU-Wirtschaft 2018 – Erfolgreich im internationalen Wettbewerb

Abbildung 19

Substituierbarkeitspotenzial in wenigen Jahren markant angestiegen

Anteil der Tätigkeiten in Deutschland, die potenziell digitalisierbar sind, in %



Quellen: Dengler/Matthes (2018), BERUFENET (2013, 2016), Credit Suisse

Digitalisierung kostete bereits Stellen

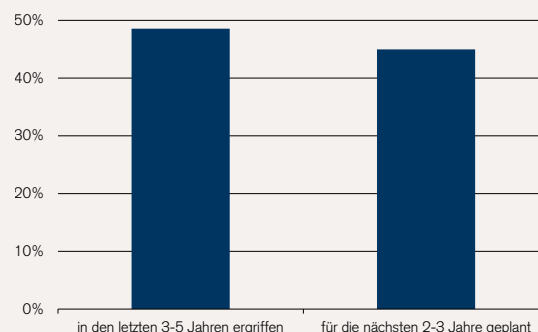
Ein theoretisches Substituierbarkeitspotenzial von einem Drittel der Tätigkeiten heisst nun aber nicht, dass in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Teil der Aargauer Arbeitsplätze auch tatsächlich durch Algorithmen und Roboter ersetzt wird. Technische Möglichkeit ist nämlich nicht mit tatsächlicher Realisierbarkeit gleichzusetzen. Oft ist trotz theoretischer Digitalisierbarkeit menschliche Arbeit qualitativ immer noch besser oder günstiger.

Dem digitalen Strukturwandel werden dennoch unweigerlich Stellen zum Opfer fallen. In unserer letztjährigen KMU-Umfrage meinten 23 % aller befragter Aargauer KMU, dass sie manchmal oder häufig auf Digitalisierung und Automatisierung als Mittel gegen den Fachkräftemangel zurückgreifen. In der diesjährigen Ausgabe⁹ gab knapp die Hälfte der befragten KMU an, dass sie in den letzten Jahren ihre Produktionsprozesse und andere interne Abläufe substanziell digitalisiert haben – rund 45 % planen, dies in den nächsten zwei bis drei Jahren zu tun (Abbildung 20). Weiter glaubt ein gutes Drittel der befragten Unternehmen, dass die Digitalisierung ihnen hilft, massgeblich effizienter zu werden (Abbildung 24, S. 20). Diese Umfrageergebnisse sind alles potenzielle Hinweise darauf, dass Aargauer Unternehmen bereits heute digitale Technologien nutzen, um Arbeitskräfte zu substituieren.

Abbildung 20

Viele Aargauer KMU digitalisieren sich

Anteil Aargauer KMU, welche substanzielle Digitalisierung von Produktionsprozessen und internen Abläufen zur Sicherung/Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergriffen/geplant haben, in %



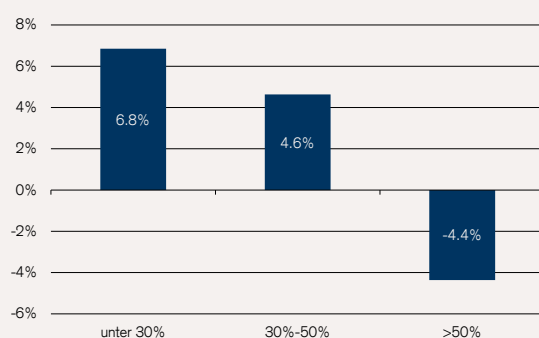
Quellen: Credit Suisse KMU-Umfrage 2018

Tatsächlich entwickelte sich die Aargauer Beschäftigung zwischen 2011 und 2015 in Branchen mit einem hohen Anteil an substituierbaren Tätigkeiten schwächer als in anderen Sektoren (Abbildung 21). Der Einfluss der Digitalisierung dürfte jedoch nicht ganz so gross sein, wie die Abbildung suggeriert. Denn viele stark digitalisierbare Tätigkeiten finden sich in Industrie-Branchen – und diese litten im betrachteten Zeitraum unter wiederholten Wechselkursturbulenzen und einer wenig dynamischen Weltkonjunktur. Der Stellenrückgang in diesen Branchen kann daher auch teilweise mit unvorteilhaften makroökonomischen Bedingungen erklärt werden. Umgekehrt wuchs das Gesundheitswesen, das ein tiefes Automatisierungspotenzial aufweist, in den letzten Jahren demografisch bedingt sehr stark. Das heisst, die Beschäftigung in Branchen mit tiefem Substituierungspotenzial nahm nicht nur aufgrund einer ausbleibenden bzw. unterdurchschnittlich intensiven Automatisierung stärker zu, sondern auch aufgrund der wachsenden und alternden Bevölkerung. Nichtsdestotrotz stellt die nachfolgende Abbildung ein Indiz dafür dar, dass die Digitalisierung im Aargau (wie auch in der restlichen Schweiz) bereits in den letzten Jahren ihren Tribut in Form vernichteter Stellen forderte.

Abbildung 21

Digitalisierung drückt Stellenwachstum

Zusammenhang zwischen Digitalisierungspotenzial aller Tätigkeiten (X-Achse) und Stellenwachstum in Aargauer Branchen, 2011–2015 (Y-Achse)



Quellen: Credit Suisse, Dengler/Matthes (2015), Bundesamt für Statistik

Alte Furcht vor den Maschinen

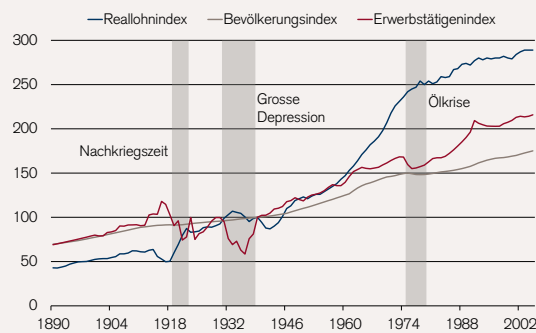
Doch das Klagegedicht über den Arbeitsplatzkiller Technologie ist uralt. Bereits im 16. Jahrhundert lehnte die englische Königin Elisabeth I. ein Patent für eine Strickmaschine mit dem Argument ab, dass eine solche Maschine bei Textilarbeitern grosse Arbeitslosigkeit verursachen würde. In der ersten 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, Kufner, 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. Trotz mannigfaltigem – oft auch stellenvernichtendem – technischem Fortschritt wuchs die Zahl der Arbeitsplätze (bei gleichzeitigem Reallohnwachstum) schweizweit mindestens so stark oder stärker als die Bevölkerung, wie die nachfolgende Abbildung eindrücklich zeigt.

Abbildung 22

Mehr Arbeit trotz technologischem Fortschritt

Entwicklung von Reallohn, Anzahl Erwerbstätiger und Bevölkerung in der Schweiz 1890–2005; Index, 1939 = 100



Quellen: Bundesamt für Statistik, Forschungsstelle für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte UZH

Natürlich kann man die Vergangenheit nicht einfach in die Zukunft fortschreiben. Manche Experten sind der Meinung, dass die vierte industrielle Revolution tiefgreifender und schneller ausfallen wird als die vorangehenden Phasen der technologischen Disruption. Betrachtet man jedoch die letzten Jahre als Frühphase des digitalen Zeitalters, dann deuten die ersten Indizien darauf hin, dass es diesmal nicht anders abläuft als früher. So nahm zwischen 2011 und 2015 – also im selben Zeitraum, in dem oben ein negativer Zusammenhang zwischen Digitalisierbarkeit bzw. Automatisierbarkeit und Stellenwachstum festgestellt werden konnte – die gesamte Stellenzahl in der Schweiz (+4%) und im Kanton Aargau (+3%) zu. Auch der Umstand, dass sich viele KMU bereits in den letzten Jahren substantiell digitalisierten (Abbildung 20, S. 15), kann man in diesem Licht statt wie oben als Warnsignal auch als erfreuliches Indiz interpretieren: Obwohl die vierte industrielle Revolution bei Aargauer Unternehmen bereits im vollen Gange ist, werden mehr Stellen geschaffen als digital ersetzt.

Neue Berufe entstehen – nur welche?

Für diese erfreuliche Beschäftigungsentwicklung gibt es verschiedene Gründe: Einerseits nimmt die Beschäftigung nachfragegetrieben vielerorts zum Teil deutlich zu, wofür paradoxerweise auch die Automatisierung von Tätigkeiten mitverantwortlich ist. Indem die Digitalisierung gewisse Ar-

beiten obsolet macht, steigt die Produktivität in den betroffenen Branchen – es braucht für den gleichen Output weniger Arbeitsinput. Dies bedeutet entweder höhere Gewinne für Unternehmen oder tiefere Preise für Konsumenten – also reales Wohlstandswachstum. Vom allgemein gestiegenen Wohlstand profitieren auch etablierte Branchen. Sinken zum Beispiel im Detailhandel aufgrund des weniger kostenintensiven Online-Handels die Preise, bleiben dem Durchschnittskonsumenten mehr Mittel für den Restaurantbesuch, die Krankenversicherung oder eine etwas grössere Wohnung übrig. Entsprechend entstehen im Gastgewerbe, im Gesundheitswesen und im Immobiliensektor neue Stellen für klassische Berufe wie Kellner, Ärztinnen oder Elektriker.

Berufe der Zukunft, die es bereits heute gibt:

Influencer

Gemäss Wikipedia sind Influencer Personen, «die aufgrund ihrer starken Präsenz und ihres hohen Ansehens in einem oder mehreren sozialen Netzwerken für Werbung und Vermarktung infrage kommen». Sie sind die digitalisierte Version einer klassischen Werbeikone. Statt im Fernsehen oder in Zeitschriften porträtieren sie auf Instagram, Facebook, Twitter oder in anderen sozialen Netzwerken Produkte und Dienstleistungen. Erreichen sie mit ihren Posts und Blogs genügend Follower, winken lukrative Werbeverträge. Nur die allerwenigsten Influencer haben einen derartigen Marktwert, dass sie davon hauptberuflich leben können. Die meisten betreiben die Tätigkeit als Hobby. Inzwischen kann man in der Schweiz aber bereits Influencer-Ausbildungen mit mehreren Hundert Lektionen inklusive Diplom absolvieren, und auch im Aargau gibt es Influencer mit mehr als 100'000 Followern auf dem sozialen Netzwerk Instagram.

Andererseits entstehen dank der Digitalisierung auch neue Berufe. Man denke an Data Scientists, an Interface-Designer, Social Media Manager, Influencer oder gar Coaches für Influencer (siehe Boxen für Beispiele). 43% aller Aargauer KMU gaben in unserer letztjährigen KMU-Umfrage denn auch an, dass sie im Kontext der Digitalisierung einen steigenden Bedarf an Arbeitskräften mit spezifischen Fachkenntnissen erwarten. Eine Vielzahl dieser Berufe war vor ein paar Jahren sprichwörtlich nicht einmal denkbar. Dies weist uns zum

Hauptproblem jeder (oft pessimistischen) Prognose zur Stellenentwicklung im Kontext der technologischen Entwicklung. Es ist relativ einfach, Berufe zu identifizieren, die der Digitalisierung potenziell zum Opfer fallen könnten – wie zum Beispiel der Tramchauffeur –, aber praktisch unmöglich, zu sagen, welche neuen Jobprofile entstehen werden.

Berufe der Zukunft, die es bereits heute gibt:

E-Commerce-Manager / Online-Händler

Nicht nur Geschäfte aus Stein und Mörtel benötigen Filialleiter beziehungsweise Manager. Viele Aufgaben eines stationären Handelbetriebs fallen auch bei einem Online-Shop an. Zu «klassischen» Händleraufgaben gehören nach wie vor die Sortimentsgestaltung oder die Preissetzung. Es gibt aber auch reichlich Unterschiede: An die Stelle der Ladengestaltung rückt die Gestaltung des Online-Shops. Auch wenn man sich Weblösungen in der Regel von spezialisierten Anbietern einkauft, ist doch ein gewisses Grundverständnis von Webdesign und Programmierung essenziell. Weitere Unterschiede betreffen die Art der Werbe- und Marketingmassnahmen. Im Zentrum steht hier das Online-Marketing, das unter anderem vertiefte Kenntnisse in der Suchmaschinenoptimierung verlangt. Der Inhaber des Dorfladens gab früher ein Inserat in der Lokalzeitung auf, der Online-Händler sucht sich stattdessen die zu seiner Zielgruppe passenden Influencer – ein virtuoser Umgang mit Social Media gehört daher zwingend ins Pflichtenheft. Da sich Konsumtrends und Kundenverhalten online viel besser, schneller und umfassender messen lassen als im klassischen Laden, wird Datenanalyse immer wichtiger. Ein E-Commerce-Manager sollte dementsprechend ein gutes Zahlenverständnis aufbringen und mit den massgeblichen Analyse-Tools umgehen können.

Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden immer wichtiger

Diese optimistische Sicht bedingt natürlich, dass sich Erwerbstätige an diese Veränderungen anpassen können. Es ist angesichts der raschen technologischen Entwicklung davon auszugehen, dass sich künftig immer mehr Menschen im Laufe ihres Berufslebens neu orientieren müssen. Das wichtigste und wirksamste Rezept hierzu heisst Weiterbildung. Bereits heute gibt es in der Schweiz eine Vielzahl an

Weiterbildungsangeboten, die auch rege genutzt werden. 2016 besuchten gemäss Bundesamt für Statistik 62% der 15–75-Jährigen eine Weiterbildung. Fortbildung oder eine Zweitausbildung dürften im Umfeld der Digitalisierung gegenüber der Erstausbildung künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Dies bedeutet für den Einzelnen, dass er dies in seiner Lebensplanung stärker als früher berücksichtigen muss. Pflege und Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit könnten womöglich mehr zeitliche und finanzielle Ressourcen beanspruchen als in den vergangenen Dekaden. Nicht jeder wird diese Lasten jedoch selber tragen können, was sicherlich gewisse Herausforderungen für das Bildungs- und Sozialwesen mit sich bringen wird.

Berufe der Zukunft, die es bereits heute gibt:

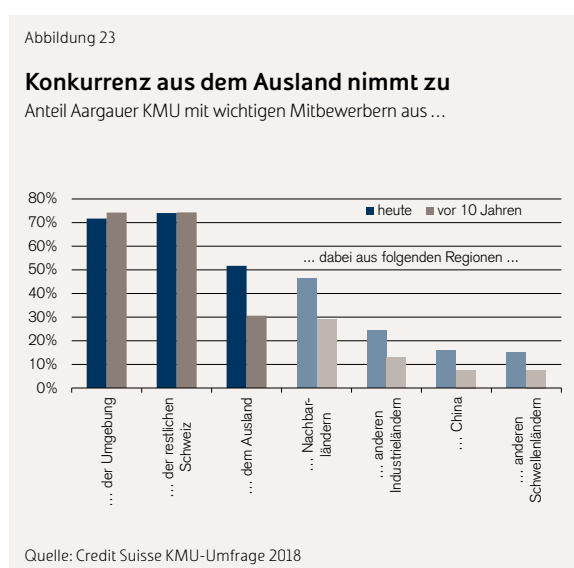
Data Scientist

Die statistische Analyse von Daten ist an sich keine neue Tätigkeit. Statistiker, Ökonomen und andere Spezialisten ringen Daten bereits seit vielen Jahrzehnten Informationen und Bedeutung ab. Die Datenberge werden aber immer grösser und omnipräsenter. Es gibt bald nichts mehr, das nicht bis ins kleinste Detail gemessen wird, sei es das Google-Suchverhalten oder seien dies Gesundheits-, Bewegungs- und Nutzungsdaten von Haushaltsgeräten. Da die Anforderungen steigen, um aus der exponentiell wachsenden Datenmenge sinnvolle Informationen gewinnen zu können, braucht es eine neue Gattung von Spezialisten. Diese werden Data Scientists – Datenwissenschaftler – genannt. Ihr Job ist es, aus Big Data mithilfe von Algorithmen, Machine Learning und anderen statistischen Methoden Muster zu erkennen, die in unterschiedlichsten Anwendungsfeldern für Unternehmen und Behörden in der Entscheidungsfindung hilfreich sein können. Der Beruf des Data Scientist ist am Markt momentan sehr gefragt, und die Nachfrage dürfte aller Voraussicht nach weiter stark steigen. Inzwischen bieten verschiedene Hochschulen Lehrgänge im Bereich Data Science an – so auch die Fachhochschule Nordwestschweiz in Windisch.

Digitalisierung internationalisiert den Wettbewerb

Entscheidend ist, dass Schweizer Firmen die digitale Transformation erfolgreich meistern oder zumindest überstehen, um neuen Berufe wie die oben genannten überhaupt schaf-

fen zu können. Seit jeher ist der technologische Wandel der wichtigste Treiber des Wettbewerbs. Technische Quantensprünge haben bereits in der Vergangenheit ganze Branchen bedroht – man denke zum Beispiel an die Erfindung der Quarzuhr, die dazu führte, dass Schweizer Hersteller mechanischer Uhren eine Zeit lang nicht mehr gegen die günstigere und präzisere japanische Konkurrenz bestehen konnten. Die Folgen waren kurz- bis mittelfristig verheerend – in nur 15 Jahren nahm die Beschäftigung in dieser Urschweizer Branche um 63 % ab.



Ähnliche Risiken drohen auch heute. Mit zunehmender Digitalisierung wird der Wettbewerb immer globaler und damit rauer – gerade auch für bisher rein binnenorientierte Dienstleistungsunternehmen. Während vor zehn Jahren erst jedes dritte Aargauer KMU wichtige Konkurrenten aus dem Ausland hatte, ist es heute bereits jedes zweite, wie unsere diesjährige KMU-Umfrage zeigt (Abbildung 23). Vor zehn Jahren waren die wichtigsten Konkurrenten eines Kleiderladens in der Badener Altstadt die gegenüberliegende H&M-Filiale und allenfalls das Shoppi Tivoli in Spreitenbach. Heute ist es mit grosser Wahrscheinlichkeit ein gewisser Online-Shop aus Berlin, der in der Schweiz über keine einzige Filiale verfügt. Nur knapp sieben Jahre nach Markteintritt ist Zalando heute Marktführer im Schweizer Bekleidungsdetailhandel. Der gesamte Umsatz aller anderen Anbieter ging zwischen 2012 und 2018 um ein Viertel zurück. Die Zahl der Stellen im Aargauer Bekleidungs-handel nahm infolgedessen zwischen 2011

und 2016 um 11 % ab. Ohne Digitalisierung wäre ein derart rascher und intensiver Strukturwandel unmöglich gewesen. Ein weiteres Beispiel: Vor gerade einmal 16 Jahren wurde Facebook gegründet. Heute schöpft das kalifornische Unternehmen zusammen mit Google zum Leidwesen der hiesigen Presse grosse Teile der Schweizer Werbebudgets ab. Global gesehen hat die Digitalisierung in diesem Fall sowohl zu Stellenabbau als auch -aufbau geführt. Nur wurden Wertschöpfung und Arbeitsplätze von Aarau oder Zofingen nach Menlo Park (Facebook) oder Mountain View (Google) in Kalifornien verlagert. 2011 gab es im Aargauer Verlagswesen noch mehr als 1'300 Stellen, 2016 waren es noch knapp 1'000 – ein Minus von mehr als einem Viertel. Es wäre höchst überraschend, wenn in den nächsten Jahren nicht weitere solcher Beispiele aus anderen Branchen diese Liste ergänzen würden.

Hiesige KMU sehen Digitalisierung eher als Chance

Aber auch diesbezüglich ist es fehl am Platz, in Pessimismus zu verfallen. Das obige Beispiel von Google zeigt nicht nur die Risiken, sondern auch die Chancen der Digitalisierung für den Schweizer und den Aargauer Werkplatz auf. Das Suchmaschinenunternehmen betreibt heute seinen grössten Entwicklungsstandort ausserhalb der USA in Zürich und beschäftigt dort mittlerweile 2'500 Personen. Auch der Aargau beginnt, davon zu profitieren. Gemäss bei Redaktionsschluss noch unbestätigten Medienberichten könnte sich die Technologiefirma demnächst in ein Datacenter im aargauischen Lupfig einmieten und von dort eine Google-Cloud-Plattform betreiben.

Dies kommt nicht von ungefähr. Der Aargauer Wirtschaftsstandort bietet in einem der wettbewerbsfähigsten Ländern der Welt eine überdurchschnittlich hohe Standortqualität (vgl. Ausführungen auf S. 3). Auch wenn gewisse Branchen und einzelne Firmen mit dem zunehmend globalen Wettbewerb zu kämpfen haben, dürften die meisten reüssieren und entsprechend Arbeitsplätze schaffen oder mindestens sichern. Die im Rahmen der diesjährigen KMU-Umfrage befragten Aargauer Unternehmen beurteilen ihre aktuelle Wettbewerbsposition denn auch grossmehrheitlich als gut oder mindestens befriedigend. Ausserdem stimmt eine Mehrheit der befragten Aargauer Unternehmen mindestens partiell der Aussage zu, dass die Digitalisierung im Hinblick auf die

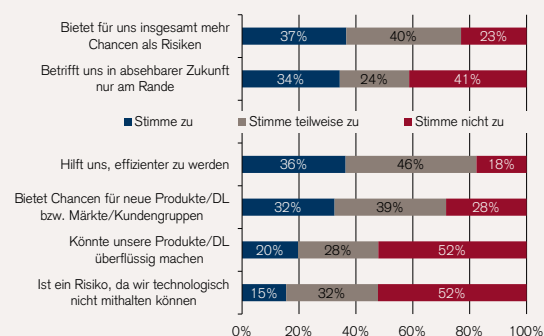
eigene Wettbewerbsposition insgesamt mehr Chancen als Risiken bietet (Abbildung 24). Zwar sind die Aargauer KMU etwas weniger optimistisch als der Schweizer Durchschnitt – aber keineswegs pessimistisch. Nur eine Minderheit ist uneingeschränkt der Auffassung, dass die Digitalisierung ein Risiko darstellt, da sie entweder einen Teil der eigenen Produkte oder Dienstleistungen überflüssig macht (20%) oder weil man befürchtet, gegenüber der Konkurrenz technologisch nicht mithalten zu können (15%).

Die eher positiven Erwartungen der Aargauer KMU decken sich mit verschiedenen Indikatoren, die der Schweizer Wirtschaft eine gute «IT Readiness» attestieren. Mit 34% sind jedoch überraschend viele Aargauer KMU der Auffassung, dass sie von der Digitalisierung auf absehbare Zeit nur am Rande betroffen seien. Weitere 24% stimmen dieser Aussage teilweise zu. Es ist zu befürchten, dass einige dieser Unternehmen den aktuellen technologischen Wandel womöglich unterschätzen, was mittel- bis langfristig eine Gefahr für ihre Wettbewerbsfähigkeit darstellen und dadurch Aargauer Arbeitsplätze gefährden könnte. Diese Befürchtung gilt jedoch nicht nur für den Aargau, sondern für die ganze Schweiz. Die diesjährige Umfrage deutet auf jeden Fall nicht darauf hin, dass Aargauer KMU die Digitalisierung häufiger unterschätzen als Firmen aus anderen Landesgegenden.

Abbildung 24

Aargauer KMU eher optimistisch

Anteil Antworten auf Aussage: Die Digitalisierung ...



Quellen: Credit Suisse KMU-Umfrage 2018

Fazit.

Die Arbeitswelt ist auch im Kanton Aargau im Wandel. Die heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen flexibles und mobiles Arbeiten und stellen herkömmliche Strukturen zunehmend infrage. Der Aargauer Arbeitsmarkt ist möglicherweise kein Vorreiter hinsichtlich neuer Arbeitsformen, fällt aber im nationalen Vergleich auch nicht zurück. Der hohe Industrialisierungsgrad der kantonalen Wirtschaft setzt gewisse Grenzen für die Verbreitung orts- und zeitunabhängiger Erwerbsformen, ist doch bei Industriebranchen ein grosser Teil der Tätigkeiten an die lokale Produktionsinfrastruktur gebunden. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass sich die Industrie zunehmend tertiariert und somit vermehrt Möglichkeiten für neue Arbeitsmodelle bietet. Im Kanton scheint jedenfalls sowohl seitens der Arbeitgebenden als auch seitens der Arbeitnehmenden die notwendige Offenheit in der Begegnung mit neuen Arbeitsformen vorhanden zu sein.

Der Aargau 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 Arbeitsplatzes stehen die Chancen aber gut, dass auch hier neue

Wirtschaftszweige entstehen, in denen dereinst heute noch unbekanntere 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 Bundesrats 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.

Villigen Valley



#WeLoveAargau

Lokal. Digital. [nab.ch](https://www.nab.ch)



Was hat #WeLoveAargau mit der NAB Regionalstudie zu tun?

«Der neue Auftritt #WeLoveAargau nimmt die Einzigartigkeit unseres Kantons ebenso auf wie seine Vielfalt. Und er zeigt unsere starke Verbundenheit zum Aargau und seinen Menschen. Die Herausgabe der jährlichen NAB Regionalstudie zu einem Thema, das Aargauerinnen und Aargauer bewegt, ist für mich und unsere Bank eine Herzensangelegenheit. Darum beleuchten wir jedes Jahr einen Aspekt der Standortqualität. Damit «unser Kanton» ein starker Wirtschaftskanton und der beliebteste Wohnkanton der Schweiz bleibt.»

Roland Herrmann
CEO NEUE AARGAUER BANK AG

Impressum.

Herausgeber

NEUE AARGAUER BANK AG
Marketing & Communication
Bahnhofstrasse 49 | 5001 Aarau
Telefon +41 62 838 85 36
www.nab.ch

Projektleitung

Nadine Schmid

Gestaltung und Realisation

rosarot ideennetz GmbH

Autoren

Dr. Sara Carnazzi Weber
Andreas Christen
Tiziana Hunziker
Thomas Mendelin

Die Studienautoren sind als Ökonomen im
Bereich Swiss Economics der Credit Suisse tätig.

Copyright

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.
Copyright © 2018 NAB Regionalstudie. Herausgeber: NEUE AARGAUER BANK AG.

Disclaimer

Dieses Dokument wurde vom Bereich Swiss Economics der Credit Suisse erstellt und ist nicht das Ergebnis einer/unserer Finanzanalyse. Daher finden die «Richtlinien zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Finanzanalyse» der Schweizerischen Bankiervereinigung auf vorliegendes Dokument keine Anwendung.

Diese Publikation dient nur zu Informationszwecken. Die darin vertretenen Ansichten sind diejenigen des Bereichs Swiss Economics der Credit Suisse zum Zeitpunkt der Drucklegung (Änderungen bleiben vorbehalten).

