

# ARBEIT. ARBEIT?

Eigenständiges Lernen: Über eine der wichtigsten Kompetenzen für die Zukunft **4**

Berufe im Wandel: Wie sich junge Menschen ihre künftigen Berufe vorstellen **6**

Unverzichtbar: Visionen für eine Care-Arbeit ohne Zeit- und Kostendruck **14**

Magazin für Geld und Geist

# moneta

online  
moneta.ch

#3 2024



- 4 «Eine der wichtigsten Kompetenzen ist, eigenständig lernen zu können»
- 6 «Vielleicht wird es auch ganz anders aussehen»
- 10 Überall nur noch Bullshit-Jobs?
- 12 Für die Inklusion am Arbeitsplatz braucht es mehr als Technik
- 14 Mehr Zeit und Geld für Sorgearbeit

**EXKLUSIV AUF MONETA.CH**

«Eine der wichtigsten Kompetenzen ist, eigenständig lernen zu können»

(Teil 2)

[moneta.ch/arbeit-lernen](https://moneta.ch/arbeit-lernen)

«Vielleicht wird es auch ganz anders aussehen» (Teil 2)

[moneta.ch/arbeit-berufe](https://moneta.ch/arbeit-berufe)

«Die meisten Technologien haben nicht weniger, sondern mehr Arbeit geschaffen»

[moneta.ch/arbeit-arbeitsmarkt](https://moneta.ch/arbeit-arbeitsmarkt)

**DIE SEITEN DER ABS**

- 17 Alles rund um die aktuellen Themen der Alternativen Bank Schweiz

**PERSÖNLICH**

- 24 Mirjam Brunner: «Wo die Arbeitsbedingungen gut sind, findet sich genügend Personal»

**moneta #3-2024**

Magazin für Geld und Geist

moneta erscheint vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache und geht kostenlos an Kundinnen und Kunden der Alternativen Bank Schweiz AG (ABS). Die Wiedergabe von Texten und eigenen Illustrationen ist nur unter Quellenangabe und mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion erlaubt.

**Herausgeberin** Alternative Bank Schweiz AG

**Redaktionsleitung** Katharina Wehrli (kw) und Simon Rindlisbacher (sr)

**Redaktion** Esther Banz (eb), Roland Fischer (rf), Scarlett Palmeri (sp), Dominique Roten (dr), Katrin Wohlwend (kwo), Julia Barriga (jb)

**Online-Redaktion** Scarlett Palmeri

**Übersetzung** Roland Fischer

**Inserate** Bruno Bisang, Luzia Küng

**Layout** Clerici Partner Design, Zürich

**Illustrationen** Claudine Etter

**Druck** Ropress Genossenschaft, Zürich

**Papier** RecyStar Nature, 100 Prozent Recycling

**Adresse** Alternative Bank Schweiz AG, moneta, Amthausquai 21, Postfach, 4601 Olten, Telefon 062 206 16 16, [moneta@abs.ch](mailto:moneta@abs.ch)

**Auflage dieser Ausgabe** 22 100 Ex.

**Beilagen** Werbung und Beilagen, die nicht von der ABS stammen, sind bezahlte Inserate – diese Einnahmen helfen uns, die Produktionskosten des Magazins zu decken.

**Wichtiger Hinweis zu den Inseraten und Beilagen** Zeichnungsangebote für Beteiligungen oder Obligationen in dieser Zeitung sind von der ABS nicht geprüft. Sie stellen deshalb keine Kaufempfehlung der ABS dar.

Wenn Sie als Bankkundin/-kunde umziehen, melden Sie uns Ihre neue Adresse bitte via E-Banking-System oder telefonisch.

Online-Magazin: Alle Schwerpunktartikel von moneta erscheinen auch online unter [moneta.ch](https://moneta.ch).

**Was arbeiten wir in Zukunft?**

«Und was machst du so im Leben?» ist eine Frage, die ich in Small-Talk-Gesprächen immer mal wieder gestellt bekomme. Meistens antworte ich, dass ich unter der Woche während vier Tagen im Bereich Kommunikation tätig sei und einen Tag Familienarbeit mache. Ich spreche also davon, was ich arbeite.

Das tun wohl die meisten in der gleichen Situation. Und das liegt auf der Hand, denn wir arbeiten alle viel: Über acht Milliarden Stunden leisteten im vergangenen Jahr in der Schweiz alle Erwerbstätigen zusammen. Hinzu kommen fast zehn Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit.

Ob bezahlt oder unbezahlt: Arbeit ist für die meisten erwachsenen Menschen in der Schweiz eine alltagsfüllende Tätigkeit. Sie ist daher auch Teil unserer Identität – und sie ist gesellschaftlich relevant. Denn im Kern arbeiten wir, um zu überleben. Sei es, weil wir selbst für die Gesellschaft überlebenswichtige Leistungen erbringen – etwa Lebensmittel herstellen oder Menschen pflegen – oder weil wir mit Erwerbsarbeit das nötige Geld verdienen, um uns diese überlebenswichtigen Leistungen einzukaufen.

Arbeit ist aber auch immer Gegenstand von Veränderung. So wandeln sich etwa einzelne Berufe ständig oder verschwinden ganz, zum Beispiel wegen einschneidender gesellschaftlicher Umbrüche wie der Industrialisierung im 19. Jahrhundert. Gleichzeitig verändert sich die Bedeutung, die wir der Arbeit beimessen. Bis ins späte Mittelalter setzte man Arbeit mit Mühe, Last und Armut gleich. Wer nicht musste, arbeitete nicht. Dann wurde Arbeit immer mehr aufgewertet: Im Zuge der Reformation und später der Aufklärung wurde sie zu einem Ideal – wobei darunter zunehmend nur noch die Lohnarbeit gemeint war. Unbezahlte Arbeit, etwa im Haushalt, galt nicht mehr als Arbeit und geriet aus dem Blick.

Heute stehen wir mit der rasch voranschreitenden Digitalisierung vor einem weiteren Umbruch. Gleichzeitig beeinflusst auch die Klimawärmerhöhung die Arbeitswelt. Und seit einiger Zeit wird berechtigterweise diskutiert, was überhaupt alles als Arbeit zählt; dass etwa eine Gesellschaft ohne die viele unbezahlt geleistete Care-Arbeit nicht überlebensfähig wäre und diese fairerweise bezahlt werden müsste.

In dieser moneta fragen wir, wie sich Arbeit angesichts dieser Entwicklungen und Diskussionen verändert. Was und wie arbeiten wir in Zukunft? Wer arbeitet noch und wie viel? Und wie bereiten wir uns auf diese Veränderungen vor?

Simon Rindlisbacher, Co-Redaktionsleiter moneta

**moneta**



Verpassen Sie keine Ausgabe und abonnieren Sie den moneta-Newsletter unter [moneta.ch/newsletter-anmeldung](https://moneta.ch/newsletter-anmeldung)

## Eine Ökobilanz für KI?

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Energiefresser. Denn KI-Anwendungen wie Chat GPT und andere Sprachassistenten erfordern sehr grosse Datenmengen und parallele Rechenprozesse. Dies erhöht den Stromverbrauch der Server in den Rechenzentren. So verbraucht eine Anfrage via Chat GPT gegenüber einer herkömmlichen Google-Suche bis zu zehnmal mehr Energie. Das hat die Internationale Energieagentur in Paris (IEA) berechnet. Weltweit gab es Ende 2023 laut IEA mehr als 8000 Rechenzentren. Zusammen verbrauchten sie rund 460 Milliarden Kilowattstunden Strom, was geschätzten zwei bis drei Prozent der weltweiten Stromproduktion entspricht. Mit einer weiteren Verbreitung von KI-Anwendungen – beispielsweise, wenn sie in herkömmliche Bild- und Textprogramme integriert werden – wird auch der Energieverbrauch weiter steigen. So rechnet die IEA bis 2026 mit einem Anstieg um mehr als das Doppelte auf jährlich 1050 Milliarden Kilowattstunden.

Aber KI hat aus Umweltsicht auch Vorteile. Beispielsweise wenn sie dafür eingesetzt wird, die schwankende Wind- und Sonnenenergie effizienter zu nutzen oder technische Prozesse zu optimieren, sodass Energie und Ressourcen eingespart werden. Können diese positiven Umwelteffekte den Nachteil des erhöhten Stromverbrauchs ausgleichen? Um hier Klarheit zu schaffen, fordert das deutsche Öko-Institut, die Umweltauswirkungen von KI-Anwendungen künftig zu messen. Dafür geeignet ist gemäss dem unabhängigen und europaweit führenden Forschungs- und Beratungsinstitut für Umweltthemen die bewährte Methodik der Ökobilanzierung, die sich auch auf digitale Anwendungen wie Software oder KI übertragen lässt. Konkret schlägt das Institut vor, dass künftig zusammen mit jeder digitalen Dienstleistung eine umweltbezogene Produkteinformation ausgeliefert wird – mit Angaben zu Energie- und Ressourcenverbrauch sowie den CO<sub>2</sub>-Emissionen. Damit hätten Nutzerinnen und Nutzer Klarheit über den Umweltverbrauch ihres digitalen Verhaltens und könnten Massnahmen treffen, um ihre Ökobilanz zu verbessern. Insbesondere wäre dies gemäss Öko-Institut interessant für (börsenkotierte) Unternehmen, die Rechenschaft über ihre Nachhaltigkeitsleistung ablegen müssen. (kw)

[oeko.de](https://www.oeko.de)

## Die Erde mit Satellitendaten schützen?

Tausende von Satelliten kreisen ständig um die Erde. Zusammen liefern sie eine grosse Menge an Bildern, die uns wichtige Informationen über den Zustand unseres Planeten geben können. Dazu müssen diese Bilder allerdings ausgewertet werden. Dieser Aufgabe will sich unter anderem Ask Earth widmen. Das Unternehmen hat sich auf Umwelt- und Klimaüberwachung spezialisiert und analysiert Satellitenbilder, die von der Europäischen Weltraumorganisation (ESA) in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission bereitgestellt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Wäldern: Dank einer speziellen Software kann Ask Earth aufzeigen, wie sich einzelne Wälder weltweit entwickeln – und insbesondere, wo sie zerstört werden. Mithilfe dieser Informationen können Unternehmen sicherstellen, dass Produkte wie Holz, Soja, Kakao, Kaffee, Gummi oder Palmöl nicht mit der Schädigung von Wäldern in Verbindung stehen. Darüber hinaus bietet Ask Earth einen kostenlosen Explorer an, mit dem alle Interessierten ohne umfassende technische Kenntnisse Satellitendaten visualisieren können. (sr)

[ask.earth](https://www.ask.earth)

## Für eine ökologische Bundesverfassung

Die «Erhaltung der Lebensgrundlagen» ist Zweck der Eidgenossenschaft. So will es die geltende schweizerische Bundesverfassung. Nur: Im politischen Alltag werden laufend Beschlüsse gefasst, die diesem Ziel zuwiderlaufen und unsere Lebensgrundlagen weiter zerstören. Was läuft da falsch? Und was braucht unsere Demokratie im Zeitalter der Umweltkrisen? Diese Fragen stellt Marcel Hänggi, Journalist, Buchautor und Initiator der Gletscher-Initiative, in seinem neuen Buch «Weil es Recht ist: Vorschläge für eine ökologische Bundesverfassung». Hänggi analysiert darin die geltende Bundesverfassung und diskutiert Vorschläge, wie man die rechtliche Grundlage unserer Demokratie neu denken kann, um sie für Gegenwart und Zukunft tauglich zu machen. (kw)



Das Buch erscheint am  
22. Oktober 2024  
im Rotpunktverlag:  
[rotpunktverlag.ch](https://www.rotpunktverlag.ch)

## 31 Tage autofrei

Im Rahmen der «31 Days Challenge» haben 1005 Interessierte in Winterthur getestet, wie sich eine klimafreundliche Mobilität anfühlt. Sie verzichteten einen Monat lang auf ihr privates Auto und nutzten stattdessen das Velo, öffentliche Verkehrsmittel oder ein Carsharing-Angebot. Als Unterstützung erhielten sie kostenlos ein Schnupper-GA, Zugang zu einem E-Bike und zur Carsharing-Flotte von Mobility. Nach Angaben der Stadt Winterthur blieben während der Challenge 563 Autos stehen. So seien umgerechnet über 100 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart worden. In Winterthur liegt der Anteil der Autos am Gesamtverkehr höher als in anderen Deutschschweizer Städten. So macht der motorisierte Individualverkehr hier 38 Prozent aus, in der Stadt Zürich zum Vergleich nur 28 Prozent. Das Projekt, das von der Genossenschaft 42hacks und der Stadt Winterthur durchgeführt wurde, hatte deshalb zum Ziel, die Stadtbevölkerung zum Umstieg auf umweltschonende Verkehrsmittel zu motivieren. Die Stadt Winterthur berichtet, dass einige der Teilnehmenden tatsächlich bereits entschieden hätten, in Zukunft ganz auf ihr Auto zu verzichten. Eine Begleitstudie soll nun zeigen, inwieweit das Projekt das Mobilitätsverhalten nachhaltig verändert. (sr)

[31days.ch](https://www.31days.ch)

moneta wird von der Alternativen Bank Schweiz (ABS) herausgegeben und von einer unabhängigen Redaktion betreut. Die Beiträge geben nicht notwendigerweise die Haltung der ABS wieder, ausser auf den «Seiten der ABS» oder in speziell markierten Kommentaren.



# «Eine der wichtigsten Kompetenzen ist, eigenständig lernen zu können» Teil 1

**Die Arbeit von morgen wird von Menschen erbracht werden, die heute noch Kinder sind. Während ihrer Ausbildung entwickelt sich die Welt laufend weiter, schnell und radikal. Wie und was sollten Kinder und Jugendliche heute für morgen also lernen? Wir haben einen Ökonomen gefragt.**

Interview: Esther Banz

**moneta: Herr Müller, naheliegender wäre gewesen, mit einer Bildungsprofessorin oder einem Pädagogen über zukunftstaugliches Lernen zu sprechen, ich wollte das mit Ihnen tun. Meine Redaktionskolleg\*innen waren skeptisch.**

Christian Müller Ich verstehe die Bedenken, der Bezug scheint auf den ersten Blick nicht naheliegend. Aber gerade als Ökonom interessiert es mich, welche Prioritäten wir gesamtgesellschaftlich setzen sollten, damit wir den nächsten Generationen eine lebenswerte Welt übergeben können. Und hier spielt die Bildung als kulturelle Schmiede unserer Gesellschaft eben eine zentrale Rolle: Wie wir unsere Probleme anpacken, auf welche Geschichten wir uns einigen, mit welchen Methoden wir unser Zusammenleben organisieren – all diese Themen sind entscheidend, ob unsere Volkswirtschaft künftig funktionieren wird.

**Jetzt sitzen wir in einem alten Industriegebäude direkt neben dem «Prime Tower» in Zürich. «Intrinsic» ist hier eingemietet. Was machen Sie hier genau?**

Es gibt auf dieser Welt ein paar grossartige Probleme zu lösen. Wir wollen dazu beitragen und haben uns für die «Hebelwirkung Bildung» entschieden. Denn wir sind der Meinung, dass wir Menschen diese Probleme – frei nach Einstein – nicht mit derselben Denkweise lösen können, durch die sie entstanden sind. Es braucht eine andere Haltung, andere Herangehensweisen, andere Methoden. Es braucht also eine neue, zeitgemässe Kultur, mit der wir Lösungen erarbeiten können. Somit sind wir bei der Bildung und den Schulen. Denn die Schulen sind hierzulande die kulturgebenden Institutionen schlechthin.

**Was ist Ihre Vision?**

Dass die Menschen mit einer neuen Lernkultur auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vorbereitet werden. Dabei stützen wir uns auf die Wissenschaft: Es ist inzwischen bekannt, woran man anknüpfen kann, um in neuen Situationen Gelerntes fruchtbar zur Anwendung zu bringen, auch was die Vorbedingungen sind, die es entwicklungspsychologisch braucht für gelingendes Lernen. Das heisst: Man weiss heute ziemlich genau, wie nachhaltiges Lernen funktioniert. Das hat viel mit Mathematik zu tun, der Wissenschaft des Lernens. Sie lässt uns verstehen, wie Lernprozesse im Individuum ablaufen. Mathematik ist

als Begriff und Lehre jahrhundertealt und in Vergessenheit geraten; wir wollen sie rekultivieren.

**Sie graben etwas Uraltes aus, um die Menschen für die Zukunft fit zu machen?**

Das Wissen um nachhaltiges Lernen ist tatsächlich ural. Neu ist, dass die Wissenschaft längst Erkanntes immer mehr bestätigt. Heute ist Lernen die Ressource unserer Zeit. Und eine der wichtigsten Kompetenzen für die Zukunft ist die Fähigkeit, eigenständig zu lernen, sich selbst Neues beibringen zu können, sich zu vernetzen, Ressourcen zu erschliessen und diese anzuwenden und immer wieder kritisch zu hinterfragen. Die neue Allgemeinbildung setzt sich vor allem aus Kompetenzen zusammen, die befähigen, mit sich schnell verändernden Umständen umzugehen.

**In der Arbeitswelt der Zukunft müssen sich die Menschen also vor allem superschnell anpassen können, immer wieder?**

Genau. Sowohl an technologische Entwicklungen als auch an Konstellationen, in denen sie zusammenarbeiten werden. Wir gehen auch davon aus, dass sich ganze Berufsfelder radikal verändern werden und es Berufe geben wird, von denen wir heute noch gar nichts ahnen. Wir können also nicht wissen, was in zwanzig Jahren relevant sein wird – ausser eben der Fähigkeit, sich schnell anpassen zu können und eigenständig zu lernen.



Foto: zig  
**Christian Müller** Der 43-jährige Ökonom hat das «Intrinsic Learning Lab» mitgegründet. Die Aktiengesellschaft gehört zum noch jungen Kreis von sogenannten «Purpose-Unternehmen» – sie stellen ihren Zweck in den Fokus und nicht kurzfristiges Profitstreben. Das Kernanliegen von Intrinsic ist die «radikale Verschiebung von der extrinsischen zur intrinsischen Motivation beim Lernen – und im Leben überhaupt».



**Sind diese Lernziele nicht schon im Lehrplan 21 angelegt?**

Doch, zum Glück. Allerdings ist dieser mutmasslich «zu gut» gemeint. Er ist so umfangreich, dass er kaum wirklich zur Anwendung kommt.

**Sie waren Mitinitiant der Volksabstimmung für ein bedingungsloses Grundeinkommen. Wie sind Sie von dort zum intrinsischen Lernen gekommen?**

Auch wenn wir die Abstimmung 2016 verloren haben: Die Art und Weise der Veränderungen in der Arbeitswelt werden bestimmt in die Richtung gehen, dass Einkommen zumindest teilweise von Arbeit getrennt werden muss. Und dass dadurch die Erpressbarkeit auf dem Arbeitsmarkt kleiner wird. Das ist meines Erachtens die Essenz der Idee Grundeinkommen. Was ich aber mindestens so wichtig finde: Das Grundeinkommen wird dereinst sozusagen das Resultat einer Steuerreform sein. Heute besteuern wir hauptsächlich Arbeit, was nicht sinnvoll ist. Die Zukunft der Steuerlogik sollte die Konsumbesteuerung sein.

**Kurzer Exkurs: Warum eine Konsumsteuer?**

Vereinfacht gesagt: Wir sollten – auch angesichts der drängenden ökologischen Themen – nicht länger jene besteuern, die geben, sondern jene, die nehmen. Also statt Arbeit Konsum besteuern. Beziehungsweise den Ausstoss von CO<sub>2</sub> und den Verbrauch von Ressourcen: Menschen, die mehr brauchen, sollen via Steuern auch mehr zum Gemeinwohl beitragen. Es braucht aber weiterhin einen Freibetrag, wie wir ihn heute schon bei der Einkommenssteuer für tiefe Einkommen kennen. Dieser Freibetrag würde in der Logik der Konsumsteuer neu eben ausbezahlt – als bedingungsloses Grundeinkommen.

**Wo schliesst sich der Kreis zur Bildung?**

Wenn wir nicht mehr die Arbeit, sondern den Konsum besteuern, haben wir eine gute Voraussetzung geschaffen, damit das Individuum mehr gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Der Kreis schliesst sich bei zwei Fragen, die mich übergeordnet und zentral umtreiben: Wie gelangen wir als Gesellschaft dorthin? Und: Was brauchen die Menschen in einer schon bald so weitreichend veränderten Arbeitswelt?

**Was wissen Sie dazu bereits?**

Dass die Menschen Entscheidungskompetenz, Eigenverantwortung und Eigeninitiative brauchen. Denn wer nicht erpressbar ist, ist auch viel weniger am Gängelband der Industrielogik. Selbst zu entscheiden, ist dann erst mal eine grosse Befreiung – aber Freiheit kann auch überfordern. Wir sind ja in einer Kultur der Hierarchien aufgewachsen, der linearen, deterministischen Strukturen. Wenn diese nun teilweise wegfallen, müssen wir lernen, mit der Freiheit umzugehen. Auch deshalb kommen wir auf die Bildung und auf die Schule.

**Wie konkret soll die Schule die Kinder auf diese Chancen-Arbeitszukunft vorbereiten?**

Indem sie sie befähigt, stärker mit sich selbst, ihren Kompetenzen, Fähigkeiten, Talenten, Triggerpunkten, ihren im

eigenen Naturell angelegten Möglichkeiten umzugehen. Die heutige Schulbildung optimiert tendenziell den Durchschnitt und produziert gute Befehlsempfangende. Selbstverständlich gibt es zahlreiche Schulen, die den Unterricht immer mehr individualisieren – aber der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht herausragende und im wahrsten Sinne des Wortes ausbrechende Akteurinnen und Akteure. In der Logik der neuen Bildung lautet die Frage also: Wie können wir die Individualität und Genialität jeder und jedes Einzelnen so einsetzen – auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive –, dass sich der Wohlstand weiterentwickeln kann? Und im besten Fall natürlich ein Wohlstand nicht für uns allein, sondern in einem holistischeren und globaleren Sinn. Das wäre das Ziel.

**Wie geht es den Menschen, die nicht herausragen können oder wollen, in einem solchen Schulsystem? Und wie wird Mittelmass in einer solchen Welt gewertet?**

In einem solchen Schulsystem wird anerkannt, dass nicht jede Person ein Genie sein muss, sondern dass der wahre Wert in der Vielfalt und dem Zusammenspiel verschiedener Fähigkeiten liegt. Eine inklusive Gesellschaft braucht Menschen mit unterschiedlichen Stärken, was insbesondere in einem demokratiepolitischen Sinn von hoher Bedeutung ist. Das Schulsystem sollte darauf abzielen, diese unterschiedlichen Talente sinnvoll zu fördern. Es geht weniger darum, einzelne herausragende Leistungen zu feiern, sondern vielmehr um das kollektive Wachstum und die Intelligenz, die durch Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung entstehen. In einer solchen Welt gibt es Platz für alle, und jeder Beitrag ist wertvoll für das gemeinsame Vorankommen. •

**Exklusiv**  
auf  
moneta.ch

**«Eine der wichtigsten Kompetenzen ist, eigenständig lernen zu können» Teil 2**

Von Esther Banz

Erfahren Sie im zweiten Teil dieses Interviews, was eine Intrinsic-Bildungsrevolution für den Wohlstand bedeuten würde, welche Rolle aus Christian Müllers Sicht die Beziehungsfähigkeit in der (Arbeits-)Welt der Zukunft spielt und warum er der westlichen Gesellschaft eine hohe Leistungsbereitschaft auferlegen möchte.

Jetzt online lesen:  
[moneta.ch/arbeit-lernen](https://moneta.ch/arbeit-lernen)

# «Vielleicht wird es auch ganz anders aussehen» Texte 1–6

**Berufe wandeln sich ständig, bedingt durch die Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt. Aus dem Wagner wurde die Fahrzeugbaumechanikerin, Köhler oder Laternenanzünder gibt es nicht mehr, dafür neue Berufe wie die Umweltinformatikerin oder den Energieberater. Welche der heutigen Berufe sind zurzeit einem Wandel unterworfen? Wie stellen sich heutige Schülerinnen und Schüler ihre künftigen Berufe vor? Das haben wir eine Sekundarschulklasse in Pratteln gefragt.**

Konkret haben wir die Schülerinnen und Schüler der Klasse gefragt: Was ist euer Traumberuf? Wie wird sich dieser Beruf in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren verändern? Zum Beispiel wegen der Digitalisierung? Oder dem Klimawandel? Oder der Migration? Oder wegen Ansprüchen, die ihr und eure Generation an den

Arbeitsmarkt heranträgt? Auf welche dieser Veränderungen freut ihr euch? Welche Veränderungen machen euch Sorgen? Die jungen Leute haben dazu einen kurzen Text geschrieben. Sechs der Texte haben wir hier abgedruckt, den Rest gibt es online unter [moneta.ch/arbeitsberufe](https://moneta.ch/arbeitsberufe) zu lesen.



## Isabelle Flugbegleiterin

Nach dem Gymnasium möchte ich gern eine Ausbildung zur Flugbegleiterin machen. Ich würde gern viel reisen, ich finde den Gedanken grossartig, dies mit meinem Beruf zu verbinden. Ich finde es spannend, dass ich auf jedem Flug neue Leute kennenlerne und an den verschiedenen Destinationen auf neue Kulturen treffe. Ich bin ein sehr offener Mensch und liebe es, mich mit Leuten zu unterhalten, und finde die Vorstellung schön, den Passagieren mit einem tollen Service den besten Flug ihres Lebens zu ermöglichen. In zehn Jahren bin ich 24 Jahre alt und der Beruf Flugbegleiterin sieht vielleicht ganz anders aus. Ich frage mich aber: «Wie anders?» Sind wir Menschen dann schon durch Roboter ersetzt worden, oder fliegt man gar nicht mehr? Ich denke, dass die Ausbildung zur Flugbegleiterin schwieriger wird. Sie werden mehr verlangen in Hinsicht auf Gesundheit und Hygiene. Man sollte manche Sachen vielleicht hygienischer handhaben, und alle sollten gut Bescheid wissen, was man in einem medizinischen Notfall machen sollte. Die Hygiene wird immer wichtiger, und viele Menschen tragen viel mehr Sorge dafür, dass alles sauber ist.

Das Check-in ist heutzutage schon sehr digital. Wenn wir in zehn Jahren den Flughafen betreten werden, sind es vielleicht Maschinen oder Roboter, die den Security-Check machen, und wir werden nicht mehr von Menschen kontrolliert. Vielleicht gibt es Roboter, die einem zur Seite stehen und einen zum Gate führen werden. Man könnte seine Tickets einscannen, und sie würden uns alles zu unserem Flug erklären. Die Flugbegleiterinnen und Leute, die sich um die Flüge kümmern, könnten sich so mehr auf die Wünsche der Reisenden konzentrieren und schneller vielen Leuten behilflich sein. Ich freue mich, dass es irgendwann Roboter geben wird. Andererseits finde ich den Gedanken daran, dass dann viel weniger Leute am Flughafen arbeiten können, etwas beunruhigend. So habe ich weniger Chancen, einen Job zu bekommen, da vieles durch Maschinen ersetzt wird. Ich bin gespannt, wie der Job in der Zukunft aussieht, und lasse mich überraschen. Vielleicht wird es auch ganz anders aussehen. Das weiss keiner.

## Ledion Firmenberater

Ich möchte später gern Firmenberater in der Finanzbranche werden, weil ich denke, dass dieser Beruf wirklich gut zu mir passt. Ich habe ein gutes Verständnis dafür, wie man mit Menschen und Unternehmen umgeht, und ich interessiere mich sehr für alles, was mit Finanzen zu tun hat. Die Art und Weise, wie die Wirtschaft funktioniert und wie man finanzielle Strategien entwickelt, finde ich packend. Das motiviert mich total, in diesem Bereich zu arbeiten. Aber wenn ich an die Zukunft denke, mache ich mir auch ein bisschen Sorgen, besonders wegen der künstlichen Intelligenz (KI) und darüber, wie sie die Finanzbranche beeinflussen könnte. In den nächsten 15 Jahren könnte KI so weit sein, dass sie extrem gute Finanztipps gibt, vielleicht sogar besser als Menschen. Dieser Gedanke beunruhigt mich, weil es sein könnte, dass Firmenberater dann nicht mehr so gebraucht werden, weil KI einfach schneller und effizienter ist. Auf der anderen Seite glaube ich aber auch, dass es Gründe gibt, warum KI nicht alles in der Finanzberatung übernehmen wird. Unternehmen könnten ihre Balance verlieren, wenn sie sich zu sehr auf Algorithmen und maschinelle Entscheidungen verlassen. Ausserdem könnte es sein, dass schwache Unternehmen durch den Einsatz von KI plötzlich besser dastehen, was den fairen Wettbewerb verzerren würde. Das wäre irgendwie wie ein «Cheatcode» in einem Spiel. Ich denke, dass man als Firmenberater nicht nur technisches Wissen braucht, sondern auch viel Erfahrung und ein gutes Verständnis dafür, wie Menschen Entscheidungen treffen und wie ihre Emotionen dabei eine Rolle spielen. Diese menschliche Seite kann KI meiner Meinung nach nicht vollständig ersetzen. Deshalb bin ich überzeugt, dass mein Beruf auch in der Zukunft wichtig bleiben wird. Es wird immer Unternehmen geben, die persönliche Beratung und individuelle Unterstützung brauchen, um erfolgreich zu sein. KI kann sicherlich ein nützliches Werkzeug sein, aber die Erfahrung und das Urteilsvermögen eines Menschen sind unersetzlich. Darum glaube ich fest daran, dass mein Beruf auch in den kommenden Jahren von grosser Bedeutung sein wird.

>>>

# Informatiker

&gt;&gt;&gt;

In 15 Jahren wird der Beruf des Informatikers wahrscheinlich ganz anders aussehen als heute. Die Technologie entwickelt sich schnell weiter, und das hat grosse Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Ich stelle mir vor, dass Informatiker in der Zukunft noch wichtiger werden, weil fast alles mit Computern und Software zu tun hat.

Zuerst einmal wird die künstliche Intelligenz (KI) eine viel grössere Rolle spielen. Die grosse Zusammenarbeit mit der neuen Technologie ist sehr faszinierend für mich. Heute gibt es schon viele Anwendungen von KI, aber in 15 Jahren wird sie wahrscheinlich in fast jedem Bereich eingesetzt. Informatiker werden nicht nur Programme schreiben, sondern auch KI-Systeme entwickeln, die selbstständig lernen und Entscheidungen treffen können. Das bedeutet, dass sie viel mehr über Maschinen lernen und Daten analysieren müssen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Cybersecurity. Da immer mehr Menschen online sind und Daten digital gespeichert werden, wird der Schutz dieser Daten sehr wichtig. Informatiker werden sich darauf spezialisieren müssen, Systeme zu entwickeln, die sicher sind und Hackerangriffe abwehren können. Das wird spannend, aber auch herausfordernd sein.

Ausserdem wird die Zusammenarbeit zwischen Informatikern und anderen Berufen zunehmen. In der Zukunft werden Informatiker nicht nur in IT-Firmen arbeiten, sondern auch in Bereichen wie Medizin, Bildung und sogar Kunst. Sie werden mit Ärzten, Lehrern und Künstlern zusammenarbeiten, um viele Lösungen zu finden. Das bedeutet, dass sie auch gute Kommunikationsfähigkeiten brauchen werden, um ihre Ideen zu erklären und im Team zu arbeiten.

Eine weitere Neuigkeit könnte die Arbeit im Homeoffice sein. Viele Menschen haben während Corona gelernt, dass sie von zu Hause aus genauso viel schaffen können. Informatiker könnten also neue Arbeitszeiten und Arbeitsorte haben, was das Berufsleben angenehmer macht.

Zusammengefasst heisst es, dass der Beruf des Informatikers in 15 Jahren viel energischer und vielfältiger sein wird. Die Kombination aus KI, Cybersecurity und Zusammenarbeit wird neue Möglichkeiten bringen. Das Einzige, was mir Sorgen bereitet, ist, dass der Beruf viel mit Maschinen zu tun haben wird. Das heisst also, man muss erst die Maschinen gut kennen, um dem Beruf näherzukommen.

Ich finde es spannend, darüber nachzudenken, wie sich dieser Beruf entwickeln wird, und ich hoffe, dass ich eines Tages selbst Informatiker werden kann!

# Ärztin

Im Moment habe ich keinen Traumberuf. Als Kind wollte ich immer Ärztin werden. Meine Vorbilder waren mein Gotti, welche Ärztin ist, und meine Mutter, die noch immer in der Pflege arbeitet. Ich verkleidete mich als Ärztin und hatte einen Koffer mit medizinischen Instrumenten und Spritzen. Damit durfte ich manchmal meine beiden Geschwister behandeln. Aber was wäre, wenn ich meinen Kindheitstraum verfolgen würde? Wie sähe die Arbeit einer Ärztin in zehn Jahren aus?

Oft habe ich schon erzählt bekommen, dass die Generation Z schwierig sei. Die Jugendlichen von heute wollen ein Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und ihrem Arbeitsleben. Work-Life-Balance. Diese Einstellung hat bestimmt positive und negative Seiten. Ich selbst kann das natürlich nicht einschätzen, und ich will auch keine Vorurteile haben. Heutige Jugendliche sind eher von sich überzeugt und teilen ihre Meinung offen mit, was für Erwachsene nicht immer einfach zu akzeptieren ist.

Ein Vorteil ist sicher auch, dass die jüngere Generation digitaler unterwegs ist, denn eine weitere grosse Veränderung wird die Digitalisierung sein. Durch Suchmaschinen im Internet wissen die Menschen viel mehr. Es gibt Leute, die informieren sich vor dem Arzttermin. Es spart dem Arzt Zeit. Doch dies kann je nach Informationsquelle zu Fehlinformationen führen, und manchmal glauben die Menschen dem Internet mehr als den ausgebildeten Ärzten. Ich könnte mir vorstellen, dass es irgendwann, wahrscheinlich nicht schon in zehn, aber vielleicht in fünfzig Jahren, einen Chip gibt, den jeder Mensch in sich trägt. Er gibt dem Menschen Messdaten an, wie zum Beispiel Blutdruck, Entzündungswerte und anderes.

Dies würde auch für ein weiteres Problem eine Lösung bringen, und zwar den Personalmangel. Viele junge Erwachsene bevorzugen einen Job von Montag bis Freitag mit regulären Arbeitszeiten. Mit so einem Chip könnte man Zeit und Personal einsparen.

Für mich persönlich wäre es dann wahrscheinlich keine grosse Veränderung, da ich da noch keine jahrelange Berufserfahrung hätte. Ich denke schon, dass es mit Computern einfacher ist. Aber das Wissen eines Computers ist auch erschreckend. Laut einer Studie kann eine KI Diagnosen erfassen, die das Niveau des Menschen erreicht haben.

Am besten gehe ich doch in die Forschung und erfinde diesen Chip. Vielleicht gewinne ich ja einen Nobelpreis!

Noè

## Baggerfahrer

Mit sechseinhalb Jahren war es mein Traumberuf, Baggerfahrer zu werden (mein absoluter Traumberuf). Aber heute habe ich, mit 14 Jahren, schon ganz andere Ansichten, was dies anbelangt. Denn mein jetziger Traumberuf ist Architekt. Jedoch kann ich mir den Beruf Architekt in 14 Jahren nur schwer vorstellen, deshalb nehme ich meinen Kindheitstraumberuf.

Meine erste Vorstellung, die ich von diesem Beruf in der Zukunft hatte, war, wie Roboter in den Baggern sässen und dieser Beruf nicht mehr von Menschen ausgeübt würde. Doch nach und nach kamen mir immer mehr Ideen in den Sinn, wie zum Beispiel ein vorprogrammierter Bagger, den man zur Baustelle fährt und der dort Löcher gräbt. Wenn dies die Lösung wäre, hätte man es vielleicht schon längst getan. Aber so einfach ist es nicht, man würde ja nicht immer nur einmal ein paar Löcher graben und dann die genau gleichen Löcher woanders. So würde man seine Löcher für einen Tiefbau an einer anderen Stelle haben, was dazu führen würde, dass man den Bagger nach jedem Auftrag oder sogar nach jedem Arbeitstag neu programmieren müsste.

Dass die Bagger sich von der Form her verändern würden, denke ich nicht, nur die Führerkabine sollte nicht mehr existieren. Denn die Fahrer werden dann im Büro oder in einem beliebigen Raum ihre Bagger per Fernbedienung steuern können.

Ja, dies wäre eine Möglichkeit, aber es würde, glaube ich, noch viel bessere Dinge geben wie zum Beispiel ein Bagger-Hologramm (gefestigtes Licht), das man per Simulator gemütlich von zu Hause aus bedienen könnte. Oder wer weiss, vielleicht gibt es dann schon Roboter, die in diesen Simulatoren sitzen und ihre Arbeit erledigen. Oder der Bagger selbst wäre ein Roboter. Wer weiss, vielleicht gäbe es in 14 Jahren keine Menschen mehr, sondern Roboter, oder vielleicht gäbe es den Planeten Erde ja nicht mehr. Und deswegen sollte man sich immer über das Jetzt freuen. Und hoffen, dass es ein Morgen gibt. Dies sind meine Gedanken zum Beruf Baggerfahrer in 14 Jahren.

Asli

## Lehrerin

Mein Traumberuf ist es, Lehrerin zu werden. Für mich war schon immer klar, dass ich etwas im sozialen Bereich machen möchte, weil ich den Kontakt zu Menschen sehr mag. Besonders die Arbeit mit Jugendlichen bereitet mir viel Freude. Jedoch frage ich mich, wie der Beruf in 10 bis 15 Jahren aussehen könnte, da sich die Gesellschaft einerseits durch die Digitalisierung, aber auch durch weitere Aspekte wie zum Beispiel den Klimawandel oder die Migration verändert. Ich denke, dass die Vermittlung von Wissen durch die Lehrperson, wie wir sie jetzt kennen, weniger wichtig wird, da diese Aufgabe von künstlicher Intelligenz oder anderen digitalen Medien übernommen werden kann. Die Lehrpersonen werden eher eine unterstützende Rolle spielen, um die Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern. Ein wichtiger Aspekt wird die mentale Unterstützung sein, da die psychische Belastung in der Gesellschaft immer mehr zunimmt. Auch das Korrigieren von Prüfungen und Hausaufgaben könnte grösstenteils wegfallen, wodurch die Lehrpersonen mehr Zeit für direkte Aufgaben mit den Schülerinnen und Schülern hätten. Selbständiges Lernen wird im Unterricht der Zukunft eine grosse Rolle spielen, da die Schülerinnen und Schüler zunehmend mit eigenen digitalen Geräten wie zum Beispiel Laptops arbeiten werden. Die Arbeit mit digitalen Geräten eröffnet auch neue Wege, zu kommunizieren, und somit werden die Schülerinnen und Schüler auch selbständiger. Auf die meisten dieser Veränderungen freue ich mich, da die Schülerinnen und Schüler so viel selbständiger werden. Die Veränderungen könnten den Unterricht aber auch spannender und abwechslungsreicher machen. Allerdings mache ich mir auch Gedanken, ob die Digitalisierung nicht den persönlichen Kontakt zwischen Lehrperson und Schülerinnen und Schülern verringert. Auch die zu lange Nutzung von digitalen Geräten könnte die mentale Gesundheit beeinflussen. Es wäre wichtig, eine gute Mitte zu finden, die die Vorteile der Digitalisierung nutzt, ohne die Beziehung zu den Lehrpersonen und die persönliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler zu beeinträchtigen. •

### «Vielleicht wird es auch ganz anders aussehen»

Texte 7–24

*Berufe wandeln sich ständig, bedingt durch die Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt. Welche sind zurzeit einem Wandel unterworfen? Wie stellen sich heutige Schülerinnen und Schüler ihre künftigen Berufe vor? Das haben wir eine Sekundarschulklasse in Pratteln gefragt. Lesen Sie online achtzehn weitere Antworten.*

Jetzt online lesen: [moneta.ch/arbeit-berufe](https://moneta.ch/arbeit-berufe)

**Exklusiv**  
auf  
[moneta.ch](https://moneta.ch)

# Überall nur noch Bullshit-Jobs?

**Wie viel Sinn kann Arbeit machen? Es ist gerade viel die Rede von «Purpose», wenn es um die schöne neue Arbeitswelt geht. Die harmlos klingende Frage hat immer wieder für heftige Kontroversen gesorgt.**

Text: Roland Fischer

Vor gut zehn Jahren sorgte ein kleiner Artikel für ziemlich grossen Wirbel, der Autor: ein gewisser David Graeber, eben mit «Schulden – Die ersten 5000 Jahre» zum Bestseller-Autor geworden. In den Artikel stieg Graeber so ein: «Im Jahr 1930 sagte John Maynard Keynes voraus, dass zum Ende des Jahrhunderts der technologische Fortschritt es Ländern wie Grossbritannien oder den Vereinigten Staaten ermöglichen würde, eine 15-Stunden-Woche einzuführen.» Wie wir wissen, ist es dazu nicht gekommen, und die Fehldiagnose lag Graebers Ansicht nach nicht beim technologischen Fortschritt. Sondern in der Art und Weise, wie dieser in die Arbeitswelt zurückwirkt: «Technische Möglichkeiten wurden stattdessen genutzt, um uns alle noch mehr arbeiten zu lassen. Dazu mussten Arbeitsplätze geschaffen werden, die tatsächlich überflüssig sind. Massenhaft Menschen verbringen ihr gesamtes Berufsleben mit dem Verrichten von Tätigkeiten, die sie insgeheim als sinnlos einschätzen.» Bullshit-Jobs nannte Graeber diese Art von Arbeit, und er sah sie auf dem Vormarsch, vor allem im Kontext der Finanzindustrie. Eines seiner Lieblingsbeispiele: die Compliance-Abteilungen von Banken. In einem Interview sagte er dazu: «Niemand hat je die Absicht, auch nur eines dieser Gesetze zu befolgen [...]. Es gibt da ganz aufwendige Rituale, mit denen man vorgibt, sich einem Problem zu widmen», obschon man eigentlich gar nichts tue. Graeber wusste auch, dass es da draussen nach wie vor ebenso jede Menge «shit jobs» gibt, sozial wertvolle, aber schlecht bezahlte Jobs. Bei den Bullshit-Jobs sah er die Situation genau umgekehrt. Graeber legte damit den Finger in eine schon länger schwärende gesellschaftspolitische Wunde: Wie sinnvoll kann Arbeit noch sein, wenn sie sich immer weiter von den produzierenden Ursprüngen entfernt? Wenn die allermeisten Menschen nicht mehr Brot backen, Viehherden hüten, Stadtmauern bauen?

## **Gewaltige Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt**

Graebers Polemik kommt einem unweigerlich wieder in den Sinn, wenn man der aktuellen Diskussion um Purpose und New Work folgt. Eine ganze Generation scheint sich heute nach einer für sie sinnhaften Arbeit

zu sehnen. Die Jobs dagegen, die aus Graebers Sicht sinnhaft sind, schmelzen immer mehr dahin. So jedenfalls der wirtschaftshistorische Kontext, der auch Graebers Argumentation bestimmt – denn im Verlauf der letzten gut hundert Jahre kam es zu gewaltigen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Zahl der Stellen im Bereich der Industrie und der Landwirtschaft ist drastisch zurückgegangen, die Zahl der «Fachleute, Manager, Sachbearbeiter, Vertriebs- und Service-Angestellten» habe sich dagegen verdreifacht, sodass sie nun, Ende des Jahrhunderts, plötzlich drei Viertel statt vorher ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Graeber beschreibt es als «ein Aufblähen nicht nur des Dienstleistungssektors, sondern überhaupt des administrativen Sektors».

Es ist also nicht verkehrt, mal konkret nachzufragen, wie viel Sinn Menschen denn tatsächlich in der Arbeit finden. Genau das untersucht der Soziologe Simon Walo von der Universität Zürich. Es sei gar nicht so einfach zu fassen, was als «sinnvolle» (im Englischen «meaningful») Arbeit angesehen werde. Zum Paket «Sinnhaftigkeit» gehörten zum Beispiel auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten, also durchaus eigennützige Kriterien. Statt zu fragen, wie sinnvoll ein Job «an sich» ist, hat sich die Forschung deshalb pragmatischerweise darauf verlegt, den subjektiv empfundenen Sinn einer Arbeit zu bestimmen. Vollkommen überflüssige Jobs dürfte es nach reiner Marktlogik ja ohnehin gar nicht geben, die müssten über kurz oder lang wegrationiert werden. Von einer solchen «bereinigten» Arbeitswelt gehen Soziologen allerdings kaum mehr aus, wie Walo zu bedenken gibt, ein solches Argument setze eine «starke Rationalitätsannahme» voraus. Und diese sei inzwischen überholt – wir wissen es, der Homo oeconomicus ist eine Schimäre.

## **Makroökonomisches Rätsel «Vollbeschäftigung»**

Und damit landen wir bei einem makroökonomischen Rätsel: Wie kommt es eigentlich, dass es immer genug Arbeit für alle gibt, zumindest mehr oder weniger? Oder anders formuliert: Was bedeutet «Vollbeschäftigung» genau und wie justiert sich dieser gesellschaftliche Idealzustand in einem marktwirtschaftlichen System? In einer Planwirtschaft wäre das leicht einsichtig, da kann Vollbeschäftigung als Grundparameter gelten, nach dem man vieles andere ausrichtet. Aber wie kommt es in einem Land wie der Schweiz zum irgendwie magisch anmutenden Gleichgewichtszustand, in dem sich die Anzahl Stunden, die arbeitsfähige Menschen leisten können, über längere Zeit die Waage hält mit der tatsächlich «nötigen» Arbeit? Auch Simon Walo kennt das Rätsel, er nennt es «eines meiner



Lieblingsphänome». So einfach, wie von Keynes – oder auch von Graeber – beschrieben, sei es auf jeden Fall nicht. Wenn in einem Sektor Stellen weggefallen seien, seien immer wieder in einem anderen neue entstanden – zwingend unsinnig müssten diese keineswegs sein. Die Zahlen zeigten auch keine rasche Zunahme von sinnlos empfundener Arbeit, wie von Graeber postuliert – seit das Phänomen untersucht werde, sehe man einen konstanten Anteil von etwa 20 Prozent Arbeitstätigen, die ihren Job als sinnlos ansehen. Ein beruhigender Befund sei das allerdings nicht, im Gegenteil: «Ein Fünftel der Erwerbstätigen hat das Gefühl, etwas komplett Sinnloses zu tun: Das ist viel zu viel!» Dass die These von den Bullshit-Jobs vor allem von Mainstream-Ökonomen gern rundweg abgelehnt wird, hat Walo veranlasst, für ein wenig Empirie zu sorgen. Der Artikel ««Bullshit» After All? Why People Consider Their Jobs Socially Useless» stützt Graebers These im Grossen und Ganzen.

#### Grundeinkommen statt Bullshit-Job?

Wie könnte man also für mehr Sinn sorgen in der Arbeitswelt? Walo nennt eine stärkere Regulierung des Finanzsystems, insbesondere des «Casino-Kapitalismus», für Graeber einer der Gründe für die Entstehung von Bullshit-Jobs. Oder gleich ein bedingungsloses Grundeinkommen? Das würde Menschen die Freiheit geben, tatsächlich nur noch Jobs auszuüben, die sie als sinnvoll erachten. Eben diese Idee hat in letzter Zeit wieder Auftrieb erhalten im Rahmen der jüngsten sogenannten «automation anxiety», die sich nun ganz um KI dreht. Der Begriff beschreibt die wiederkehrende Angst vor der Automatisierung als grossem Jobkiller – was aber bis jetzt nie eingetroffen ist. Könnte sich das nun ändern, sehen wir mit der künstlichen Intelligenz so etwas wie die ultimative Obsoleszenz des Menschen kommen, zumindest als Arbeiter? Der Philosoph Nick Bostrom spricht in dem Zusammenhang gern von einer «solved world» und davon, wie uns eine solche Welt die Freiheit

bieten würde, «to be the best people we can be». Das beste Ich: keines, das von Lohnarbeit geknechtet wird, für die Silicon-Valley-Utopisten jedenfalls.

Das klingt seltsam technokratisch. Was wurde da genau «gelöst»? Wohl nicht das uralte Problem der Gerechtigkeit. Aber vielleicht lohnt es sich ja tatsächlich, wieder mal sehr grundsätzlich über den Sinn von Arbeit nachzudenken. Und vor allem darüber, wie viel unserer Zeit wir der schönsten Aufgabe widmen wollen, unseren Lebensunterhalt zu verdienen. Oder noch grundsätzlicher: Ist der Lebenssinn eher im Job oder neben dem Job zu finden? •

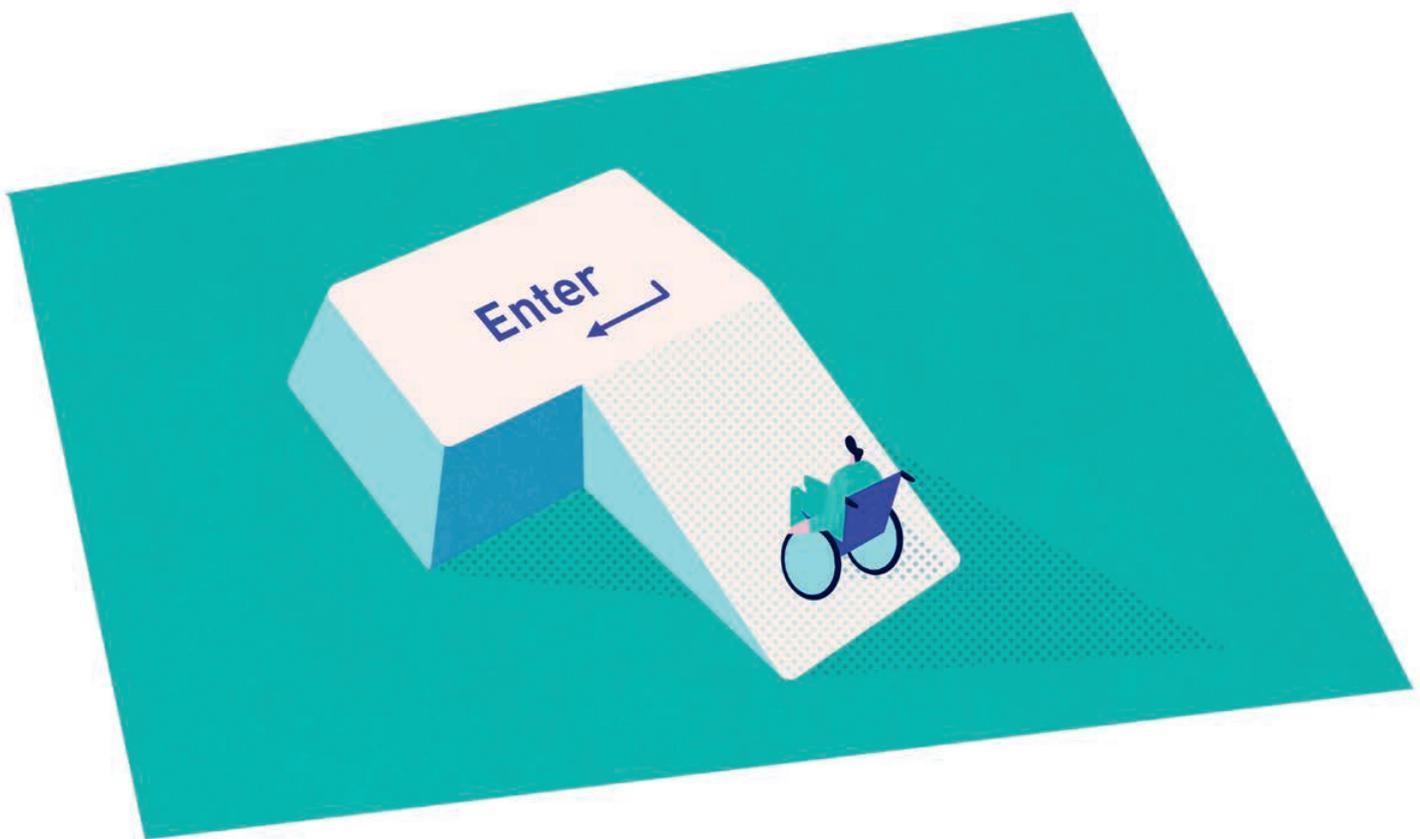
**Exklusiv**  
auf  
moneta.ch

### «Die meisten Technologien haben nicht weniger, sondern mehr Arbeit geschaffen»

Von Katharina Wehrli

*Wie wird sich der Schweizer Arbeitsmarkt künftig entwickeln? Ein Gespräch mit dem Arbeitsmarktspezialisten Michael Siegenthaler von der ETH Zürich über Fachkräftemangel, Bevölkerungswachstum, Digitalisierung und die Frage, welche Auswirkungen KI auf einzelne Branchen und Berufe haben wird.*

Jetzt online lesen:  
[moneta.ch/arbeit-arbeitsmarkt](https://moneta.ch/arbeit-arbeitsmarkt)



# Für die Inklusion am Arbeitsplatz braucht es mehr als Technik

**Moderne digitale Technik und künstliche Intelligenz vereinfachen bereits heute vielen Menschen mit Behinderungen die Kommunikation. Weitere revolutionäre Entwicklungen sind zu erwarten, auch für ihren Zugang zum Arbeitsmarkt. Dass es mit der Inklusion hierzulande trotzdem harzt, hat andere Gründe.** Text: Nicole Haas

Wenn Nicole Sourt Sánchez arbeiten geht, läuft nicht alles selbstverständlich. Die Erziehungswissenschaftlerin mit einem Masterabschluss ist fast blind. Hauptberuflich ist sie als Projektleiterin beim Verein Sensability tätig und ist nebenbei Dozentin an der Uni Zürich.

Sensability berät unter anderem Unternehmen bei der Gestaltung von inklusiven Arbeitsplätzen. Sourt Sánchez organisiert Workshops und sitzt viel im Büro. Texte am Bildschirm liest sie mithilfe eines Screenreaders. Das Programm erkennt Textbausteine in Dokumenten und liest sie vor. Sie kann die Informationen auch auf einer Braillezeile ertasten, die Sprachzeichen in Brailleschrift darstellt. Noch kann der Screenreader aber nicht alles lesen: «Texte in Bildform kann er beispielsweise nicht erfassen», erklärt Nicole Sourt Sánchez. «Ohne Menschen, die sich bewusst inklusiv verhalten und mir lesbare Dokumente zustellen, kann ich nicht richtig arbeiten.»

Als Dozentin an der Uni Zürich stösst sie auf eine weitere Barriere: Zum Bedienen der Technik in den Hörsälen sind Touchscreens eingebaut, diese können Menschen mit starker Sehbehinderung nicht bedienen. Die Uni Zürich stellt Sourt Sánchez deshalb eine Assistenz zur Verfügung, die sie mit der Technik unterstützt.

## **Viele Behinderungsformen, nicht weniger Hürden**

Die Hürden, die Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben antreffen, sind ungefähr so vielfältig wie Formen körperlicher, psychischer und kognitiver Einschränkung. Manche Hindernisse sind sofort sichtbar: Wie beispielsweise kommt ein Rollstuhlfahrer in ein Gebäude hinein, wenn der einzige Zugang über Stufen führt? Es gibt aber auch weniger offensichtliche Hindernisse, in Abläufen versteckte. Nicht selten ist bereits der Bewerbungsprozess so gestaltet, dass sich eine Behinderung negativ auswirkt – dann etwa, wenn die verantwortliche HR-Fachperson davon ausgeht, dass eine Behinderung zu einer schlechteren Arbeitsleistung und zu mehr Aufwand führt. Oder wenn zwar Hilfsmittel und Assistenzen existieren, diese aber von der Invalidenversicherung nicht oder erst nach langem Ringen finanziert werden. Bleibt das jetzt einfach so? Oder wie sieht es in Zukunft aus mit dem Zugang zur Arbeitswelt? Wird sie dank neuen technischen Entwicklungen inklusiver?

**Nicole Haas** ist als Genesungsbegleiterin und Reporterin ohne Barrieren tätig. Für das Projekt schreiben ausschliesslich Menschen mit Behinderungen. Sie setzen Themen und berichten aus ihrer Perspektive.

[inclusive-media.ch](http://inclusive-media.ch)

Mit diesen Fragen beschäftigen sich unter anderem Forschende des Gottlieb Duttweiler Instituts (GDI). In verschiedenen Studien zur Zukunft des Schweizer Arbeitsmarktes kommen sie zum Schluss: Ja, die Digitalisierung, neue Technologien, auch flexiblere Arbeitsmodelle (sowie der Fachkräftemangel) vereinfachen Menschen mit Behinderungen in Zukunft den Zugang zur Arbeitswelt. Und in einer weiteren Studie hält der auf Arbeitsorganisation spezialisierte Psychologe Bertolt Meyer fest, dass sich neue Technik auch indirekt positiv auswirken werde. Denn so wirke sie Vorurteilen entgegen: «Nichts strahlt so viel Kompetenz aus wie Hightech. Eine moderne bionische Roboter-Handprothese, ein Exoskelett oder eine Laufprothese aus Carbon signalisieren eben nicht Inkompetenz und Hilfsbedürftigkeit, sondern Technologie, Fortschritt und neue Fähigkeiten.»

Einer, der das bereits vorlebt, ist der für die SP neu in den Nationalrat gewählte Islam Alijaj. Der Politiker und Unternehmer hat aufgrund einer Cerebralparese eine Körper- und Sprechbehinderung, ist kognitiv aber voll leistungsfähig. Fast endete Alijajs schulischer Werdegang nach neun Sonderschuljahren auf dem Lernniveau eines Sechstklässlers. Mit viel Beharrlichkeit und Willenskraft erkämpfte er sich den Weg zu einer Lehre, wurde Unternehmer, Aktivist, Politiker. Ein bemerkenswerter Ahamoment gelang ihm während seines Wahlkampfes im letzten Herbst: Mit Unterstützung von künstlicher Intelligenz (KI) erstellte er ein Video mit einem Avatar, der für ihn spricht. Dieser hatte das Aussehen und die Stimme von Alijaj – der einzige Unterschied: Man verstand ihn einwandfrei!

#### **Spracherkennung und Eyetracker: Die inklusivere Zukunft ist nah**

Bereits weitverbreitet ist heute Spracherkennungssoftware. Für Menschen mit Sprechbehinderungen kann sie die mündliche Kommunikation massiv vereinfachen. Noch gibt es allerdings keine, die Islam Alijajs Aussprache verstehen und wiedergeben kann. Im Parlament, an Sitzungen und auch für längere Schreibarbeiten wird er deshalb von einer menschlichen Assistenz unterstützt. Deren Finanzierung hat auch schon für Diskussionen und Polemik gesorgt. Alijaj: «Im Moment ist es oft einfacher, einen geschützten Arbeitsplatz zu finanzieren, als dasselbe Geld für Assistenz im Arbeitsmarkt zu erhalten.» Entwickelt sich die künstliche Intelligenz in hohem Tempo weiter, wovon auszugehen ist, wird Spracherkennungssoftware Islam Alijaj aber in nicht allzu ferner Zukunft verstehen können. Das wird ihm ermöglichen, mittels Sprache selbständig seinen Computer zu steuern, E-Mails zu verfassen oder ein Sprachausgabegerät zu nutzen, das mit seiner eigenen Stimme spricht.

Eine weitere Technologie, von dem sich viele Menschen mit körperlichen Einschränkungen – insbesondere bei Bewegungsstörungen der oberen Extremitäten –

neue Möglichkeiten versprechen, ist der Eyetracker: Er verbindet Augenbewegungen mit einem Cursor. So kann selbst eine Person, die einzig ihre Augen bewegen kann, Texte schreiben und vieles mehr. Bereits jetzt ist bei Microsoft Windows 10 das Eyetracking im Betriebssystem integriert. Künftig soll es standardmässig für eine Vielzahl von Programmen genutzt werden können. Fast endlos ist die Liste der Apps und Hilfsmittel, die noch in der Pipeline der Forschung und der Marktentwicklung stecken: An der künstlichen Netzhaut wird schon lange geforscht. Exoskelette wiederum, die Querschnittgelähmten zum selbständigen Gehen verhelfen sollen, sind inzwischen in der Rehabilitationsmedizin angekommen – im Arbeitsalltag aber noch kaum anzutreffen.

Allerdings: Technik zu nutzen, muss erst mal gelernt und geübt werden. Dazu braucht es an Schulen zeitliche und fachliche Ressourcen – und die sind meist nur knapp vorhanden. Kommt dazu, dass allein mit Technik die Arbeitswelt nicht inklusiver wird. Zudem halten sich diskriminierende Vorstellungen von Menschen mit Behinderungen hartnäckig. Islam Alijaj sagt dazu: «Wir müssen das Narrativ in der Gesellschaft ändern. Es muss sichtbar werden, dass Menschen mit Behinderungen keine hilflosen Geschöpfe sind, sondern Menschen mit Potenzial, das entfaltet werden will.»

#### **Rückständig trotz zwanzig Jahren Behindertengleichstellungsgesetz**

Und schliesslich sind es auch die Gesetze, die den Unterschied machen. So ist es etwa kein Zufall, dass der Eyetracker in das in den USA entwickelte Windows-Betriebssystem integriert ist: Unternehmen, die im amerikanischen Markt mitwirken wollen, müssen den «Americans with Disabilities Act», kurz ADA, erfüllen. Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen dazu, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Private Dienstleister in der Schweiz hingegen kennen keine solche Norm – selbst zwanzig Jahre nach Einführung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG). Der hiesige Diskriminierungsschutz fällt auch im Vergleich mit der EU knapp aus. Islam Alijaj sitzt nicht zuletzt deshalb im Nationalrat, weil er die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Digitalisierung und Inklusion mitgestalten will.

Das BehiG soll demnächst revidiert werden, bereits hat der Bundesrat einen Revisionsentwurf veröffentlicht. Der Entwurf enthält eine Passage, die private Dienstleister dazu verpflichtet, digitale Produkte für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen. Insgesamt halten ihn Menschen mit Behinderungen und die sie vertretenden Organisationen allerdings für mutlos und zu wenig weit reichend. Für mehr Hoffnung auf Teilhabe am Arbeitsmarkt sorgt die Inklusionsinitiative: Die Gleichstellung und das Recht auf Assistenz sollen in der Verfassung verankert werden. •

# Mehr Zeit und Geld für Sorgearbeit

**Sorgearbeit steht unter Kostendruck – mit gravierenden Folgen für alle, die diese unverzichtbare Arbeit leisten. Sie sind meist schlecht oder gar nicht bezahlt und arbeiten oft unter grossem Zeitdruck. Wie lässt sich das verändern? Welche Visionen gibt es für die Care-Arbeit der Zukunft?** Text: Katharina Wehrli

Sorgearbeit ist lebenswichtig. Von Geburt an brauchen wir Menschen, die uns pflegen, ernähren und umsorgen, ohne sie könnten wir nicht überleben. Auch im Erwachsenenalter – noch lange bevor wir alt und vielleicht pflegebedürftig werden – sind wir auf die Sorgearbeit anderer angewiesen. Fast 70 Prozent aller geleisteten Arbeit in der Schweiz gehören laut der Ökonomin Mascha Madörin zur «Sorge- und Versorgungswirtschaft». Mit diesem Begriff fasst die Schweizer Pionierin der feministischen Ökonomie ein breites Spektrum an bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten zusammen: von der Gastronomie über den Detailhandel und das Bildungs-, Sozial- oder das Gesundheitswesen bis hin zur unbezahlten Haus- und Familienarbeit.

Diese Sorgearbeit, für die oft auch der vom Englischen abgeleitete Begriff «Care-Arbeit» verwendet wird, ist für moderne Gesellschaften unverzichtbar: Ohne sie wäre keine Produktion möglich, Wirtschaft und Gesellschaft würden zusammenbrechen. Zugleich sind sie zeitintensiv und lassen sich nur beschränkt rationalisieren: «Während beispielsweise Autos immer schneller produziert werden können, kann nicht immer schneller gepflegt und Kinder können nicht immer schneller ins Bett gebracht werden, ohne dass sowohl die Arbeit wie auch die Arbeitsbedingungen darunter leiden», heisst es auf der von Mascha Madörin und anderen Wissenschaftlerinnen gegründeten Plattform Economiefeministe.

## **Ungleiche Verteilung der Sorgearbeit führt zu riesiger Einkommenslücke**

Die zeitintensiven Tätigkeiten der Sorge- und Versorgungswirtschaft beziehungsweise Care-Ökonomie werden also im Verhältnis zu anderen Arbeiten, die sich durch Technisierung und Automatisierung beschleunigen lassen, immer teurer. Dies ist ein grosses Problem und ein wichtiger Grund dafür, dass die Care-Ökonomie unter ständigem Kostendruck steht – mit den entsprechenden Folgen für alle, die in diesem Bereich arbeiten: Sie erfahren den Kostendruck tagtäglich als Zeit- und/oder Lohndruck am eigenen Leib. Mehrheitlich betrifft dies Frauen. Denn einerseits leisten Frauen einen überdurchschnittlich hohen Anteil der bezahlten Sorgearbeit, etwa in der Pflege, Kleinkinderbetreuung

oder Reinigung, wo das Lohnniveau meist tief ist. Und andererseits übernehmen sie den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit, vor allem beim Aufziehen der Kinder und der damit verbundenen Hausarbeit, aber auch bei der Pflege von kranken Angehörigen. Als Konsequenz haben Frauen insgesamt viel weniger Einkommen als Männer, und zwar rund 40 Prozent oder 100 Milliarden Franken weniger – pro Jahr. Diese Einkommenslücke setzt sich später als Rentenlücke fort: Frauen erhalten durchschnittlich 31 Prozent weniger Rente als Männer und sind überproportional von Altersarmut betroffen.

Damit stellt sich die dringende Frage: Wie kann Sorgearbeit künftig finanziert und gesellschaftlich organisiert werden, damit sie nicht länger auf der finanziellen und zeitlichen Ausbeutung von Frauen und generell von unter- und unbezahlten Arbeitskräften beruht? Welche Visionen gibt es für die Care-Arbeit der Zukunft?

## **Care-Arbeit gehört ins Zentrum von Wirtschaft und Gesellschaft**

Es braucht ein grundsätzliches Umdenken. Darin sind sich mehrere Expertinnen einig, die sich mit möglichen strukturellen Verbesserungen im bezahlten und unbezahlten Care-Sektor beschäftigen. Sorgearbeit darf nicht länger abgewertet werden, sondern muss ins Zentrum von Wirtschaft und Gesellschaft rücken. So betont beispielsweise die Historikerin Anja Peter vom Büro für Feminismus: «Wenn wir anerkennen, dass es ohne unbezahlte Arbeit auch nichts anderes gibt: keine Produktivität, keine Politik, keine Kultur – rein gar nichts, dann müssen wir die Verhältnisse vom Kopf auf die Füsse stellen. Dann würden diese Arbeit und die Menschen, die sie leisten, im Mittelpunkt unserer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen (Neu-)Organisation stehen», erklärt die Expertin für feministische Perspektiven auf Wirtschaft und Sorgearbeit und Mitgründerin von Economiefeministe weiter.

Damit Sorgearbeit nicht länger unter grossem Zeitdruck in unterbezahlten Jobs oder unbezahlt innerhalb der Familie erledigt werden muss, braucht es vor allem mehr Zeit und mehr Geld. Dazu Anja Peter: «Meine Vision ist, dass es allen, die Sorgearbeit leisten, und allen,



die auf Sorgearbeit angewiesen sind, gut geht. Das würde materielle Sicherheit beinhalten sowie genügend Zeit, Entscheidungsspielräume und Wahlmöglichkeiten sowie das Recht auf Erholung.»

#### **Sorgearbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

Hier kommt der Staat ins Spiel. Da Care-Arbeit unverzichtbar ist und gleichzeitig nicht rentabel – weil sie, wie oben erwähnt, viel Zeit braucht und nur beschränkt rationalisiert werden kann –, ist es unsinnig, sie nach marktwirtschaftlichen Kriterien organisieren zu wollen. Denn das führt zu noch höherem Zeit- und Kostendruck, was das System beziehungsweise alle, die Care-Arbeit leisten, an die Grenzen bringt (Stichwort: Pflegekrise oder Care-Krise). Zugleich schafft der Rentabilitätsdruck Verhältnisse, in denen der Zugang zu Care-Leistungen abhängig ist von den individuellen finanziellen Mitteln – was zunehmende Ungleichheit schafft. «Es kann nicht sein, dass die Grundversorgung, wie das Gesundheitswesen, die Altenbetreuung, Kinderbetreuung und Bildung, eine Frage der finanziellen Möglichkeiten der Haushalte ist», hält Anja Peter fest und fügt hinzu, dass aus menschenrechtlicher Sicht unverzichtbare Sorgeleistungen für alle zugänglich sein müssen. Das bedeutet: Der Staat muss seine Rolle neu definieren und zum Ermöglicher werden, indem er Care-Leistungen in weit grösserem Mass als heute als gesamtgesellschaftliche Aufgabe versteht und finanziert.

#### **Investitionen in den Service public**

Dies betrifft einerseits die bezahlte Care-Arbeit, wie beispielsweise Xenia Wassihun, Zentralsekretärin für Gleichstellung und Sozialbereich beim VPOD, betont: «Die bezahlte Pflege-, Betreuungs- und Sorgearbeit sollte aufgrund ihrer hohen gesellschaftlichen Relevanz als

Leistung des Service public anerkannt und angemessen entlohnt werden, mit genügend qualifiziertem Personal, einem guten Betreuungsschlüssel und Anstellungsbedingungen, die der physischen und psychischen Belastung dieser Berufe angemessen Rechnung tragen.» Andererseits gilt dies auch für die heute unbezahlte Sorgearbeit innerhalb der Familien, wie Xenia Wassihun weiter ausführt. Auch hier könne der Staat mit Investitionen in den Service public für bessere Bedingungen und eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit sorgen, beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Teilzeitpensen auch für Männer und einem bezahlten Elternurlaub.

#### **Ein Jahr Elternzeit für alle?**

Dass die aktuellen 14 Wochen Mutterschafts- beziehungsweise zwei Wochen Vaterschaftsurlaub viel zu wenig sind und nicht den Bedürfnissen junger Eltern entsprechen, zeigt die Tatsache, dass nur 18 Prozent der Mütter nach 14 Wochen ihre Erwerbsarbeit wieder aufnehmen. In Familien, die es sich leisten können, verlängern Frauen meist den Erwerbsunterbruch auf eigene Kosten, mit unbezahltem Urlaub oder indem sie die Erwerbsarbeit vorübergehend ganz aufgeben. «Eine Elternzeit von beispielsweise einem Jahr würde dem entgegenwirken und wäre eine finanzielle und zeitliche Entlastung für junge Familien», hält Anja Peter fest. Sie erinnert daran, dass dies in anderen europäischen Ländern wie Schweden oder Norwegen schon länger verwirklicht ist. Und sie verweist darauf, dass in den skandinavischen Ländern neben der Elternzeit auch die ausserfamiliäre Kinderbetreuung und die Pflege und Betreuung von älteren Menschen weitgehend öffentlich über die Steuereinnahmen des Staates finanziert werden. »»

### »» **Weniger Erwerbsarbeit = mehr Zeit für Sorgearbeit**

Eine der wirkungsvollsten Entlastungsmassnahmen für alle, die unbezahlte Sorgearbeit leisten, wäre aber eine generelle Arbeitszeitreduktion. Die Schweizer Normalarbeitszeit ist mit 42 Stunden pro Woche im europäischen Vergleich sehr hoch. Eine Reduktion gäbe allen – Männern wie Frauen – mehr Zeit für Sorgearbeit, was eine wichtige Voraussetzung ist, um diese auch gerechter aufzuteilen. Dies betont beispielsweise der VPOD, der wie die Unia und weitere Gewerkschaften zusammen mit der Klimastreik-Bewegung sowie SP und Grünen eine generelle Arbeitszeitverkürzung fordert. Vor allem aber für jene Gruppen und Netzwerke, die sich an vorderster Front für eine Care-Revolution einsetzen, ist die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten zentral. So heisst es beispielsweise auf der Plattform [care-revolution.ch](http://care-revolution.ch) der Juso: «Wir fordern eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 25 Stunden pro Woche bei gleichbleibendem Lohn. (...) Mit einer Erwerbsarbeitszeitreduktion wird verhindert, dass die pflegenden (...) ihr Arbeitspensum zugunsten von unbezahlter Care-Arbeit reduzieren müssen. Die unbezahlte Care-Arbeit kann solidarisch zwischen allen Menschen aufgeteilt werden und das Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern verändert sich.»

### **Ein Lohn für Haus- und Familienarbeit**

Eine Arbeitszeitreduktion von 42 auf 25 Stunden pro Woche bei gleich bleibendem Lohn mag utopisch anmuten. Zugleich braucht es solche Visionen, damit grundlegende Verbesserungen in der Care-Arbeit angestossen werden können. Das gilt auch für den Vorschlag, Haus- und Familienarbeit zu bezahlen. Diese Forderung wurde bereits in den 1970er-Jahren im Zuge der neuen Frauenbewegung laut und erhielt in jüngster Zeit wieder Auftrieb, vor allem durch die Journalistin und Autorin Sibylle Stillhart. In ihrem 2019 erschienenen Buch «Schluss mit gratis! Frauen zwischen Lohn und Arbeit» plädiert sie dafür, die Bezahlung der heute unbezahlten Sorgearbeit auf die politische Agenda zu setzen. Dazu die Autorin: «Der wahre Erfolg einer Gesellschaft sind die Kinder, die sie hervorbringt. Dieses Wunder wird immer noch von den Frauen vollbracht. Die Leistung, die Kinder zu erwachsenen Menschen grosszuziehen, ebenfalls. Dafür muss der Staat die Verantwortung übernehmen, und er muss die Sorgearbeit bezahlen.»

Und was wäre ein angemessener Lohn für die Haus- und Familienarbeit? Sibylle Stillhart verweist auf Mascha Madörin (siehe moneta 1-19), die berechnet hat: «Wenn man alle unbezahlte Arbeit von Männern und Frauen rund ums Aufziehen von Kindern bis 14 Jahre – inklusive der zusätzlichen Hausarbeit, die durch Kinder entsteht – bezahlen würde, wären das in der Schweiz geschätzte 110 Milliarden pro Jahr. Das wären etwa 7000 Franken pro Monat pro Paarhaushalt mit zwei Kindern.» Anja Peter betont, dass ein Lohn für die Arbeit zu Hause die Familien vom ständigen Zeit- und Geldruck befreien und neue Entscheidungsspielräume eröffnen würde, und fährt fort: «Die direkte Entschädigung unbezahlter Kinderbetreuung und Pflege und Betreuung

von alten und kranken Menschen zu Hause wäre sicher die effektivste kurzfristige Massnahme, um den grossen Einkommenslücken von Frauen sehr direkt entgegenzuwirken und eine gesellschaftliche wie materielle Aufwertung dieser wichtigen Arbeit zu erreichen.»

### **Finanzieren mit Gewinnsteuer und gelockerter Schuldenbremse**

Woher aber soll der Staat das Geld nehmen, um Sorgearbeit angemessen zu bezahlen? Sibylle Stillhart sieht hier die (grossen) Unternehmen in der Pflicht und schlägt vor, dass «der Staat die Gewinnsteuern für Konzerne erhöhen und so die Arbeitgebenden in die Verantwortung ziehen könnte, die ja genauso wie der Staat davon profitieren, dass Kinder geboren und von Müttern und Vätern (zu «Arbeitskräften») grossgezogen werden». Mascha Madörin wiederum legte kürzlich dar (siehe moneta 4-23), dass die Schweiz mehr als genug finanziellen Spielraum hätte, um der chronischen Unterfinanzierung des Care-Sektors zu begegnen. Sie könnte ihre äusserst rigide Schuldenbremse lockern, um damit unverzichtbare Care-Leistungen zu finanzieren. «Es kann nicht genug betont werden: Im europäischen Vergleich gehen die Schweizer Politikerinnen und Politiker sehr knauserig mit Staatsfinanzen um, wenn es darum geht, Frauen von ihrer unbezahlten Arbeit zu entlasten, sie teilweise zu bezahlen und die bezahlte Care-Arbeit adäquat zu entlohnen», schreibt Mascha Madörin und ergänzt: «Die geschlechtsspezifische Einkommenslücke von 100 Milliarden Franken in der Schweiz entsprach im Jahr 2018 41 Prozent aller Staatsausgaben (von Bund, Kantonen und Gemeinden zusammen), in Schweden waren es nur zwölf und in Frankreich zehn Prozent!»

Unabhängig davon, welches Modell die Expertinnen für die Finanzierung der Sorgearbeit favorisieren, sind sie sich darin einig, dass es letztlich vom politischen Willen abhängt, ob überhaupt Vorschläge für eine Aufwertung und bessere Finanzierung der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit realisiert werden können. Was es demnach als Erstes und vor allem braucht, ist eine Stärkung und Ausweitung der Care-Bewegung, damit sie solchen Vorschlägen zur Durchsetzung verhelfen kann. Nur so lässt sich eine gesellschaftliche Transformation in Gang setzen, an deren Ende eine Wirtschaft steht, die den – lebenswichtigen – Bedürfnissen aller Menschen dient. •

#### **Mehr Infos zum Thema**

- [economiefeministe.ch](http://economiefeministe.ch)
- [denknetz.ch/care-und-care-gesellschaft](http://denknetz.ch/care-und-care-gesellschaft)
- **Uta Meier-Gräwe, Ina Praetorius, Feline Tecklenburg (Hg.)**  
Wirtschaft neu ausrichten!  
Care-Initiativen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.  
Verlag Barbara Budrich, 2023.
- **Franziska Schutzbach**  
Die Erschöpfung der Frauen.  
Wider die weibliche Verfügbarkeit.  
Droemer Verlag, 2021.
- **Sibylle Stillhart**  
Schluss mit gratis!  
Frauen zwischen Lohn und Arbeit.  
Limmat Verlag, 2019.

# DIE SEITEN DER ABS

## DEMOKRATISCH GEGEN DEN DURST

**Seit bald vierzig Jahren handelt die Intercomestibles in der Stadt Zürich mit Bier, Mineralwasser und Schnaps. Der Betrieb setzt auf die Mitsprache der hundertköpfigen Belegschaft - und verlässt sich bei Bankgeschäften auf die ABS.** Text: Pieter Poldervaart

Seit Jahrzehnten ziert die Bierflasche mit feurigem Raketenantrieb die Lastwagen der Inter Comestibles 87 AG (IC). Vor einem Jahr nun kam erstmals eine leicht returschierte Version in Gebrauch: Passend zum Elektromotor des Lastwagens sorgt auf der Blache ein Elektroblick für den Antrieb der stilisierten Flasche. Der Wechsel ist für den Getränkehändler unumkehrbar: «In Zukunft beschaffen wir konsequent Elektrofahrzeuge», erklärt Roland Rüeegsegger, Präsident des Verwaltungsrats der Stadtzürcher Firma. Das Umweltengagement der professionellen Durstlöscherin zeigt sich auch in anderen Details: Im letzten Jahr stellte man die gesamte Beleuchtung der insgesamt 4500 Quadratmeter Büro- und Lagerfläche auf LED um und verbraucht seither zehn Prozent weniger Strom. Und wo möglich bietet die Firma regionale, biologische und fair erzeugte Getränke an.

Trotzdem geht es nicht ohne Konzernmarken: «Zwar führen wir ein Dutzend Alternativen zum Original, doch das klassische Cola bleibt ein Umsatzrenner», sagt Rüeegsegger. Wollte man darauf verzichten, würde das den Umsatz empfindlich schwächen - und allenfalls zu einem Stellenabbau führen. «Ein Ziel unserer Firma ist aber, viele und sozial gut abgestützte Arbeitsplätze anzubieten.»

### Die Belegschaft entscheidet

Fair entlohnte und stabile Stellen sind denn auch das Markenzeichen der Firma IC, die als Vollsortimenterin 400 Biere und 800 Spirituosen, 500 nichtalkoholische Getränke wie Mineralwasser, Säfte und Sirupe sowie 100 Weine an Lager hat. Der 1987 gegründete Handelsbetrieb ist zwar keine Genossenschaft, sondern eine Aktiengesellschaft mit 25 Millionen Franken Umsatz. Doch als AG sind die Stimmrechte bewusst breit gestreut: 30 000 Franken des Aktienkapitals von total 300 000 Franken, aber über 50 Prozent der Stimmrechte entfallen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während der grösste Anteil des Kapitals von nahestehenden Privatpersonen und einigen wenigen Lieferanten gehalten wird. Während nur Festangestellte Aktien halten können, sind auch Aushilfen eingeladen, sich an Mitspracheprojekten zu beteiligen. Aktuell kümmert sich eine Gruppe um Nachhaltigkeitsprojekte, eine andere um die psychische Gesundheit der Belegschaft - beides wohlgerne während der Arbeitszeit.

### Lohntransparenz und Bonus für alle

Ungewöhnlich aufgestellt ist IC auch, was den Lohn angeht. So gelten Netto-Stundenansätze von 24, 28 und 33 Franken, wobei der höchste Ansatz für die siebenköpfige Geschäftsleitung und der mittlere für Personen mit Zusatzverantwortung gilt. Einheitlich geregelt ist, dass die Firma die Pensionskassenbeiträge komplett übernimmt. Und läuft das Geschäft gut, gibts nach den üblichen Rückstellungen einen Bonus, fair verteilt nach der Anzahl geleisteter Stunden. «Das ist etwas kompliziert, aber gerecht», erklärt Rüeegsegger. So bekomme selbst eine Aushilfe einen Zuspuf. Gehts um die Finanzen für das Unternehmen, arbeitet man seit bald zwanzig Jahren mit der ABS zusammen, etwa mit einem Geschäftskonto, Darlehen oder Kontokorrentkredit. Rüeegsegger: «Die ABS und Intercomestibles verfolgen dieselben Werte, darum schätzen wir diese Zusammenarbeit sehr.»

### Zusammen mit Gleichgesinnten

Rüeegsegger selbst stieg 2011 in die Getränkehandlung im Zürcher Kreis 3 ein, der Schritt war buchstäblich naheliegend: Denn der heute 61-Jährige hatte 1997 die Turbinenbräu mit Freunden mitgegründet, als Reaktion auf die Schliessung von Hürlimann als letzter städtischen Brauerei. Der Standort von Turbinenbräu liegt heute nur anderthalb Kilometer Luftlinie von IC entfernt - und hier wie dort steht nicht der Profit im Vordergrund, sondern es ist ein Projekt, das Rüeegsegger mit Gleichgesinnten weiterentwickelt.

Weitere Informationen finden Sie auf [intercomestibles.ch](http://intercomestibles.ch)

Ein Projekt aus dem ABS-Förderbereich



ZUKUNFTSWEISENDES WOHNEN UND ARBEITEN



Bei Intercomestibles sind eine aktive Mitsprache- sowie Mitbestimmungskultur die Basis für eine demokratische Unternehmung.

# TEILZEIT, ELTERNURLAUB UND GROSSZÜGIGE SOZIALLEISTUNGEN – ALLES NICHTS NEUES BEI DER ABS

**Seit ihrer Gründung legt die ABS in der Personalpolitik grossen Wert auf Gleichberechtigung, Transparenz und Mitwirkung. Die Anstellungsbedingungen sind fortschrittlich und widerspiegeln die Werte und Prinzipien der Bank. Die ABS begegnet allen Mitarbeitenden auf Augenhöhe. Sie erwartet von ihnen Interesse an sozialen und ökologischen Themen sowie ein starkes Engagement für die Ziele der Bank.** Text: Julia Barriga

So konsequent wie die ABS in ihrem Finanzierungs- und Anlagegeschäft handelt, ist sie seit ihrer Gründung auch bei den Anstellungsbedingungen: Sie setzt sich für Gleichberechtigung ein, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, verfügt über interne Lohntransparenz, hat ein definiertes Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn von maximal 1:5 und kommt ohne Bonussystem aus. Bei der ABS gelten die 40-Stunden-Woche und Jahresarbeitszeit. Teilzeitarbeit ist in allen Bereichen möglich. 2023 arbeiteten 61 Prozent der Angestellten Teilzeit (weniger als 90 Prozent), wovon 40 Prozent Männer sind.

## **Jubiläumsferien und hervorragende Sozialleistungen**

Nach jedem fünften Dienstjahr erhalten die Mitarbeitenden einen Monat bezahlten Urlaub geschenkt. Die Prämien der beruflichen Vorsorge werden zu 70 Prozent von der ABS und zu 30 Prozent von den Mitarbeitenden getragen. Die Prämien der Unfall- und Krankentaggeldversicherung übernimmt die Bank vollumfänglich.

## **Finanzielle Unterstützung und Arbeitszeit für Weiterbildung**

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird bei der ABS grossgeschrieben. Die Bank bildet Lernende in den Profilen Kauffrau/Kaufmann EFZ Bank mit oder ohne Berufsmaturität (Typ: Wirtschaft) aus und bietet ihren Mitarbeitenden im Sinne der Perspektivenorientierung interessante und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten an. Die Mitarbeitenden können regelmässig an internen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen und sich mit Kostenbeteiligung der ABS sowie teilweise während der Arbeitszeit auch extern beruflich weiterbilden.

## **Elternurlaub seit den 1990er-Jahren**

Seit ihrer Gründung kennt die ABS den Elternurlaub. Heute geht dieser weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Bei Mutterschafts-, Vaterschafts- sowie Adoptionsurlaub zahlt die ABS den Lohn während der gesetzlichen Urlaubswochen zu 100 Prozent weiter und bietet in allen drei Fällen zusätzlichen Urlaub von mehreren Wochen bei voller Bezahlung an. Zudem haben angestellte Mütter und Väter die Möglichkeit, ihren Elternurlaub mit unbezahltm Urlaub zu verlängern.

## **Mitwirkung auf drei Ebenen**

Mitwirkung prägt die Unternehmenskultur der ABS in dreifacher Hinsicht. Erstens treffen Mitarbeitende in ihrem klar definierten Verantwortungsbereich selbständig fachliche Entscheide, wobei sie sich dabei stets am Sinn der ABS orientieren müssen. Zweitens sind die Mitarbeitenden über die Personalvertretung im Verwaltungsrat vertreten. Drittens erfolgt die betriebliche Mitwirkung über eine durch die Mitarbeitenden gewählte Personalkommission.

## **Interessiert, bei der ABS zu arbeiten?**

Die ABS will ihre bestehenden Kundinnen und Kunden optimal betreuen und künftig noch mehr Menschen für das wertebasierte Banking begeistern. Dafür braucht sie in verschiedenen Bereichen zusätzliche Fachkräfte. Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden ist ihr neben den fachlichen und sozialen Kompetenzen auch die Werthaltung der Bewerbenden wichtig. Die ABS möchte Fachkräfte für sich gewinnen, die sich mit ihren ethischen Werten identifizieren können und sich für Nachhaltigkeit interessieren. Sie wünscht sich neue Kolleginnen und Kollegen, die sich einbringen und Verantwortung übernehmen wollen.

Aktuelle Stellenausschreibungen finden Sie auf [abs.ch/jobs](https://abs.ch/jobs)

Das HR-Beratungsteam freut sich auch über Initiativbewerbungen via [abs.ch/bewerben](https://abs.ch/bewerben)

## **WICHTIGER HINWEIS ZU MONETA-BEILAGEN UND -INSERATEN**

Zeichnungsangebote für Beteiligungen oder Obligationen in dieser Zeitung sind von der ABS nicht geprüft. Sie stellen deshalb keine Kaufempfehlung der ABS dar.

**Marco Bernegger**

Ich arbeite bei der ABS, weil ich hier meine Fähigkeiten im Einklang mit meinen Werten anwenden kann. Ich schätze, dass die ABS als Arbeitgeberin den Menschen ins Zentrum stellt und sich als «lernende» Organisation sieht.

**Tanja Reuter**

Ich finde es wichtig und inspirierend, meine Energie und meine Fähigkeiten in einem sinnorientierten Unternehmen einbringen zu können. Damit kann ich einen Beitrag leisten, um eine positive Wirkung für Menschen und Umwelt zu ermöglichen sowie die Transition zu unterstützen.

**Philipp Brian**

Ich komme aus der konventionellen Wirtschaft. Mich hat der ideelle Zweck der ABS gereizt. Dafür habe ich ein besser bezahltes Jobangebot abgelehnt. Jetzt verdiene ich zwar weniger, habe dafür aber als Teil des Lohns das Ideelle, den Sinn.

**Roman Koch**

Bei der ABS erhalten die Mitarbeitenden viel Wertschätzung und auch eine grosse Gestaltungsmöglichkeit. Ich schätze es sehr, mit Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten, welche die gleichen Werte wie ich haben.

**Simone Fausel**

Ich bin stolz darauf, Teil der ABS zu sein. Hier habe ich nicht nur einen Arbeitsplatz gefunden, sondern auch eine berufliche Heimat, in der ich mich weiterentwickeln und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten kann.

**Sébastien Volery**

Die Achtung vor Mensch und Umwelt als goldene Regel anstelle von Gewinnmaximierung sowie unsere gemeinsamen Werte haben mich zur ABS geführt. Diese Philosophie hilft mir, mich bei meiner täglichen Arbeit wohlfühlen. Bei meinen vorherigen Arbeitgebern war ich zwei verschiedene Personen: eine echte und eine gespielte.

**Yves Kumbu**

Ich mag das Arbeitsumfeld und die Zusammenarbeit zwischen den Teams sowie die Flexibilität. Jede und jeder kann zum Unternehmenserfolg beitragen.

**Bruno Bisang**

Bei der ABS ist Vaterschaftsurlaub nichts Neues. Schon vor 21 Jahren konnte ich nach der Geburt meiner Tochter vier Wochen zu Hause bleiben.

**Franca Meier-Brocca**

Ich schätze, dass bei der ABS der Mensch vor dem Profit kommt. Ich darf meine Kundinnen und Kunden beraten, ohne ihnen etwas aufschwätzen zu müssen.

## BESONDERE LEISTUNGEN

- **40-Stunden-Woche** und Jahresarbeitszeit.
- **70 Prozent Arbeitgeberbeitrag** bei der Pensionskasse.
- **100 Prozent Übernahme** der Prämien für Unfall- und Krankentaggeldversicherung.
- **5 bis 6 Wochen** Ferien.
- **1 Monat** bezahlter Jubiläumsurlaub nach jeweils 5 Dienstjahren.
- **8 Wochen** Vaterschafts- und Adoptionsurlaub bzw. Urlaub des zweiten Elternteils.\*
- **6 Monate** bezahlter Mutterschaftsurlaub.\*
- **100 Prozent Lohnfortzahlung** bei Eltern- und Adoptionsurlaub.

- **Homeoffice und Telearbeit** innerhalb der Schweiz.
- Grosszügige Unterstützung für interne und externe **Aus- und Weiterbildungen**.
- Zusätzliche **ABS-Familienzulage**.
- **Fahrkostenbeitrag** (50 Prozent ans GA 1. oder 2. Klasse).
- **Essensentschädigung**.

\*Für Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt der Geburt/Adoption seit 2 Jahren bei der ABS tätig sind.

# HALBJAHRESERGEBNIS 2024: MIT WACHSENDEM PERSONALBESTAND STABIL UNTERWEGS

**Die ABS verzeichnet ein erfolgreiches erstes Halbjahr. Sie konnte die Erträge in allen Bereichen steigern. Die deutlichste Zunahme gelang bei den Erneuerungs- und Neugeschäften im Kreditgeschäft. Da der Geschäftsaufwand ebenfalls stieg und höhere Wertberichtigungen vorgenommen wurden, resultiert ein tieferer Gewinn als im Vorjahr.**

Text: Julia Barriga

Per 30. Juni 2024 erreichte die ABS nach Berücksichtigung der latenten Steuern einen Gewinn von 3,687 Millionen Franken (-23 Prozent). Die Hauptursachen für den gegenüber dem Vorjahr tieferen Gewinn sind der Personal- und Sachaufwand von 15,535 Millionen Franken (+10,3 Prozent) sowie der Aufwand von 2,519 Millionen (+468,5 Prozent) für ausfallrisikobedingte Wertberichtigungen sowie Verluste aus dem Zinsengeschäft (im Vorjahr konnten Wertberichtigungen aufgelöst werden). Die Liquidität und Eigenmittel sind weiterhin sehr stabil und liegen über den strengen Anforderungen des Kleinbankenregimes, dem die ABS angehört.

## ABS in Zahlen per 30.6.2024

Anzahl Kreditnehmerinnen/  
Kreditnehmer

**1350**

Anzahl ABS-Aktionärinnen und  
-Aktionäre

**9404**

Anzahl Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

**168**

**136,45** Vollzeitstellen

Kundengelder

**CHF 2 190 526 164**

Kundenausleihungen

**CHF 1 899 418 769**

Bilanzsumme

**CHF 2 512 666 366**

Eigenmittel

**CHF 297 890 969**

### Höhere Erträge in allen Bereichen bei stark gestiegenem Zinsaufwand

Die Erträge aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft nahmen gegenüber der Vorjahresperiode um 651 348 Franken zu (+12,6 Prozent). Beim Zinsgeschäft stieg der Bruttoerfolg um 838 135 Franken (+5,7 Prozent). Die deutlich höheren Zins- und Diskonterträge (+26,5 Prozent) konnten durch die höheren Erträge aus Erneuerungs- und Neugeschäften auf der Aktivseite sowie Volumensteigerungen erreicht werden. Trotz reduziertem Zinssatz trug die Verzinsung auf den Guthaben bei der SNB weiterhin substanzial und in ähnlichem Ausmass wie im Vorjahr zum Ertrag bei. Der Zinsaufwand der ABS ist aufgrund von Verzinsungen der meisten Konti auf der Passivseite im Vergleich zum Vorjahr stark gestiegen.

### Kundeneinlagen wachsen leicht, ABS-Fonds gefragt

Die Kundeneinlagen inklusive Kassenobligationen fielen gegenüber dem 31.12.2023 um 1,2 Prozent auf 2,191 Milliarden Franken höher aus. Die verwalteten Kundenvermögen (Assets under Management) erreichten 3,027 Milliarden Franken, was einer Zunahme von 12 Prozent entspricht. In den ABS Living Values - Balanced Fund waren 107 Millionen Franken investiert (+10,3 Prozent).

### Personalwachstum und weitere Digitalisierungsschritte

Gegenüber dem Vorjahr stieg der Geschäftsaufwand der ABS um 10,3 Prozent an. Diese Zunahme ist auf die Erhöhung des Personalbestandes (+16 neue Mitarbeitende bzw. 13 Vollzeitstellen von Januar bis Juni 2024) sowie höhere IT-Lizenzkosten zurückzuführen. «Mit unseren fortlaufenden Investitionen in Personal und Digitalisierung im Rahmen unserer Wachstumsstrategie will die ABS mehr Menschen für das wertebasierte Banking begeistern und ihren Kundinnen und Kunden künftig noch bessere Dienstleistungen und Beratungen anbieten können», sagt Anita Wymann, Präsidentin des Verwaltungsrates.

### Ausblick auf das zweite Halbjahr

Es ist davon auszugehen, dass die geopolitischen Herausforderungen bestehen bleiben, während sich die Inflationschwankungen grösstenteils gelegt haben. Für die Schweiz und die EU gehen die Wirtschaftsprognosen im Vergleich zum Vorjahr von einem leicht höheren Wachstum aus. «Nach den beiden eher überraschenden Zinssenkungen durch die SNB erachten wir einen weiteren Zinsschritt als eher unwahrscheinlich und erwarten für das zweite Halbjahr eine Seitwärtsbewegung der Zinsen», beurteilt Rico Travella, Mitglied der Geschäftsleitung, die weitere Entwicklung. «Wir spüren das anhaltend grosse Interesse an echt nachhaltigem Banking und sind überzeugt, dass wir unsere Gemeinschaft von Geldgebenden und Geldnehmenden auf gesunde Art und Weise kontinuierlich entwickeln können», ergänzt er.

Die detaillierten Zahlen zum Halbjahresabschluss 2024 finden Sie unter: [abs.ch/halbjahr2024](https://abs.ch/halbjahr2024)

# ERSTE SCHWEIZER MARKTSTUDIE ZU NACHHALTIGEN KREDITEN ERSCHIENEN

**Swiss Sustainable Finance (SSF) hat im Mai 2024 die erste Marktstudie zu nachhaltigen Kreditvergaben durch Schweizer Banken veröffentlicht. Die Studie ist in Zusammenarbeit mit der ZHAW School of Management and Law entstanden. Die ABS engagierte sich bei der Entwicklung der Studie und nahm an der Befragung teil.**

Text: Katrin Wohlwend

Im Frühjahr 2024 ist erstmals eine Marktstudie zu nachhaltigen Krediten auf dem Schweizer Finanzplatz erschienen. Diese befasst sich mit der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Kreditentscheidungen und mit dem Einsatz von entsprechenden Finanzierungsinstrumenten. Ziel ist es, ein transparenteres Bild der sich entwickelnden Landschaft von Nachhaltigkeitsansätzen auf dem Schweizer Kreditmarkt zu zeichnen.

Aus Sicht der ABS ist die Veröffentlichung der Studie ein erfreulicher Meilenstein für mehr Nachhaltigkeit im Finanzsektor. Nachhaltiges Investieren hat sich in den letzten Jahren zum Mainstream-Thema entwickelt, auch wenn es weiterhin grosse Unterschiede bei den Ambitionen und der Transparenz der Angebote gibt. Welche Rolle Nachhaltigkeit bei Praktiken der Kreditvergabe spielt, ist hingegen bislang noch nicht umfassend erforscht worden. Dies, obwohl Banken mit ihrem Kreditgeschäft die direkteste realwirtschaftliche Wirkung haben und daher grosse Verantwortung dafür tragen.

Die Studie deckt ein Kreditvolumen von 956 Milliarden Schweizer Franken und damit rund 71 Prozent des gesamten Schweizer Kreditmarktes ab. Insgesamt nahmen 25 Banken daran teil, darunter auch die ABS. Zudem engagierte sich die ABS auf Einladung von SSF auch in der Arbeitsgruppe zur Entwicklung der Umfrage für die teilnehmenden Banken. Die Studienergebnisse zeigen, dass Nachhaltigkeit für das Kreditgeschäft in der Schweiz immer wichtiger wird: Bereits 18 der 25 befragten Institute haben eine Nachhaltigkeitsstrategie für ihr Kreditgeschäft.

## Produkte oder Geschäftsmodelle?

«Aus Sicht der ABS ist die Integration von Nachhaltigkeitskriterien aber meist noch zu wenig auf der Ebene des Geschäftsmodells angesiedelt und fokussiert stattdessen stark auf einzelne Produkte», erklärt Bertrand Donninger, Koordinator des ABS-Kreditgeschäfts. Er hatte die ABS in der Arbeitsgruppe zur Entwicklung der Umfrage vertreten. «Über das Geschäftsmodell als Ganzes sprechen wir zum Beispiel erst dann, wenn wir fragen, ob Ausschlusskriterien für die gesamte Geschäftstätigkeit gelten oder nur für einzelne Produkte, Geschäftsbereiche oder einen Teil des Kreditvolumens. Oder wenn man sich anschaut, wie hoch der Anteil nachhaltiger Angebote am Geschäftsvolumen und am Ertrag einer Bank ist», so Bertrand Donninger. Diese Perspektive ist sehr wichtig, wenn die Ambitionen eines einzelnen Anbieters punkto Nachhaltigkeit beleuchtet werden sollen, wie das zum Beispiel die ABS im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsanalyse von Unternehmen oder auch Banken tut.

Die SSF-Marktstudie fokussiert hingegen auf die Entwicklung des Schweizer Marktes als Ganzes und kommt zu dem Schluss, dass Nachhaltigkeit auch für den Kreditmarkt künftig von zunehmender Bedeutung sein dürfte. Im Bereich der Unternehmensfinanzierungen sind in den letzten Jahren neue Instrumente entstanden, zum Beispiel vergünstigte Kredite, die an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gebunden sind. Auch die ABS hat sich mit ihrer Anfang 2024 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen, sich künftig noch stärker an der Finanzierung der Transformation von Unternehmen und Immobilien zu mehr Nachhaltigkeit auszurichten.

Die Studie von SSF und der ZHAW stellt erstmalig Daten zur aktuellen Marktpraxis und Anwendung nachhaltiger Finanzierungsansätze auf der Basis einer Befragung von Kreditinstituten zur Verfügung. Dies ist ein wertvoller Beitrag zur Transparenz für den Finanzsektor und kann gute Impulse für mehr Nachhaltigkeit auf dem Kreditmarkt geben.



Die Marktstudie kann gratis heruntergeladen werden unter: [sustainablefinance.ch](https://sustainablefinance.ch)

Die ausführliche Version ist auf Englisch erhältlich. Zusätzlich steht eine Zusammenfassung auf Deutsch und Französisch zur Verfügung.

PAWO CHOYNING DORJI • BHUTAN

# THE MONK AND THE GUN

«Eine schalkhafte Parabel, die kontinuierlich unsere Erwartungen unterläuft.»

DIE WOCHENZEITUNG

Jetzt auf  
DVD und im  
Streaming



ACADEMY AWARDS 2024  
SHORTLISTED  
BEST INTERNATIONAL  
FEATURE FILM

[www.trigon-film.org](http://www.trigon-film.org)

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

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

## fairSICHERUNG.

nachhaltig.transparent.kompetent

### Unser Standort

Kramgasse 68  
3011 Bern  
T +41 31 378 10 10  
[fair@fairsicherung.ch](mailto:fair@fairsicherung.ch)

Ihr Partner für nachhaltige  
Versicherungs- und Vorsorgelösungen.



ALTERNATIVE  
BANK  
SCHWEIZ

Anders als Andere.

ABS-Aktien  
ermöglichen Sinnvolles.

Mit Ihrer Investition in ABS-Aktien bewirken  
Sie eine sozialere und ökologischere  
Wirtschaft und Gesellschaft.

[abs.ch/aktien](http://abs.ch/aktien)

Bei diesem Inserat handelt es sich um Werbung. Es stellt keine Kaufofferte dar und dient lediglich der Information.

artischock.net



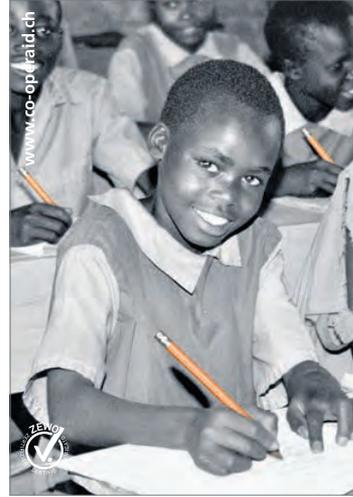
Ab  
1. Oktober  
gratis bis  
Ende Jahr!



Casafair –  
der Verband für  
Eigentümer\*innen  
mit Zukunftslust.  
Nachhaltig, fair  
und kompetent.

Von A wie Altlast bis Z wie zukunftsweisende Lösung.  
Bei uns sind sie rundum gut beraten.

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



**Serah rechnet  
mit Ihrer Hilfe.**

CO-OPERAID ermöglicht Kindern aus armen Familien in Afrika und Asien, zur Schule zu gehen. Bildung ist ihre Chance auf eine bessere Zukunft. Danke für Ihre Spende! PC 80-444-2

**CO:OPERAID**  
Bildung für Kinder in Afrika und Asien

**Sektion Olten**  
Schweizer Alpen-Club SAC  
Club Alpin Suisse  
Club Alpino Svizzero  
Club Alpin Svizzer

**Umbau & Erweiterung Weissmieshütten**

Die SAC-Sektion Olten ist Besitzerin der Weissmieshütte oberhalb von Saas-Grund. Die ursprüngliche Weissmieshütte wurde vor 100 Jahre von engagierten, mutigen Vorgängern gekauft.

Ziel ist es, die Infrastruktur zu verbessern, die Bausubstanz nachhaltig zu sanieren und eine teillautarke Energieversorgung aufzubauen.

**Jetzt mit TWINT spenden!**

Zur Realisierung dieses Vorhabens sind wir auf Spenden angewiesen.

«Gemeinsam schaffen wir die Finanzierung unseres Bauvorhabens. Herzlichen Dank für jede Spende.»

Hugues Hagmann, Vereinspräsident

[www.sac-olten.ch](http://www.sac-olten.ch)



**Gut angelegtes  
Geld erzielt  
Wirkung.**

**OIKO  
CREDIT**  
investing in people

**Kajal Pophale, Kleinbäuerin aus Indien,** ist eine der vielen Menschen, die von unseren Investitionen profitieren. Dank der solarbetriebenen Wasserpumpe unseres Partners Ecozen ist sie nicht mehr auf Regen und fossile Brennstoffe angewiesen, um ihre Felder zu bewässern.

**Investieren auch Sie  
in eine Geldanlage mit Wirkung.**

Erfahren Sie mehr zur sozialen und finanziellen Rendite, die Sie schon ab heute haben könnten:



Oikocredit Schweiz | 044 240 00 62 | [info@oikocredit.ch](mailto:info@oikocredit.ch) | [www.oikocredit.ch](http://www.oikocredit.ch)

## «Wo die Arbeitsbedingungen gut sind, findet sich genügend Personal»

**Eine substanzielle Reduktion der Arbeitszeit in der Schweiz sei überfällig, findet Mirjam Brunner von der Gewerkschaft Unia. Weniger zu arbeiten, halte die Leute gesund und sei gut fürs Klima.**

Interview: Stefan Boss

**moneta: Wann dachten Sie das letzte Mal: Ich arbeite einfach zu viel?**

**Mirjam Brunner** Es kommt darauf an, was man unter Arbeit versteht. Bezüglich Lohnarbeit kann ich mich sicher nicht beklagen. Ich habe einen Sechs-Stunden-Tag, und dies viermal pro Woche – bei entsprechender Lohneinbusse. Daneben leiste ich viel unbezahlte Care-Arbeit.

**Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitangestellte in der Schweiz 41,7 Stunden. Das ist Europarekord. Malochen Schweizerinnen und Schweizer einfach gern?**

Nein, überhaupt nicht. Viele reduzierten ihr Pensum, weil ihnen eine Vollzeitstelle zu viel ist. Die Arbeitszeit bei vollem Pensum hat sich in den letzten 20 Jahren übrigens nicht reduziert, sie war schon damals gleich hoch. Nun suchen die Leute individuelle Wege, die Arbeitszeit zu verkürzen. Das ist problematisch, weil alle für sich schauen müssen. Zudem können viele schon aus finanziellen Gründen ihr Pensum nicht reduzieren.

**Welche Arbeitszeitreduktion fordert die Gewerkschaft Unia?**

Wir wollen eine massive Reduktion bei vollem Lohnausgleich. Zugleich fordern wir, dass mehr Personal angestellt wird. Es darf nicht zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit kommen – wir möchten, dass die Leute gesund bleiben. Wir verhandeln für unsere Mitglieder Gesamtarbeitsverträge. Je nach Branche sind die Arbeitszeiten unterschiedlich lang und unsere Forderungen deshalb auch verschieden. Zum Teil geht es auch um eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, wie wir dies im Baugewerbe ja schon erreicht haben.

**Ein Elektrogeschäft in Spiez hat unlängst die Vier-Tage-Woche eingeführt – wegen des Fachkräftemangels. Ein Schritt in die richtige Richtung?**

Ich denke schon. Dort, wo die Arbeitsbedingungen gut sind, findet sich genügend Personal. In vielen Berufen hat es zu wenig Leute, weil die Arbeitsbedingungen schlecht sind. Arbeitszeitverkürzungen motivieren viele Menschen, dies verbessert die Bedingungen also wesentlich.

**Aus ökologischen Gründen fordert der Klimastreik Schweiz eine Reduktion der Arbeitszeit auf 24 Stunden pro Woche. Wie soll das bitte schön finanziert werden?**

Der Klimastreik stellt die klassische Wirtschaftstheorie infrage, die davon ausgeht, dass es immer mehr Wachstum brauche. Und er argumentiert, dass wir damit an unsere planetaren Grenzen stiessen. Die Reduktion der Arbeitszeit kann demnach ein wichtiger Beitrag sein, um den notwendigen Wandel in der Wirtschaft anzustossen.

**Weshalb sollte eine Reduktion der Arbeitszeit gut sein für das Klima? Fliegen die Leute dann nicht noch mehr in der Welt herum?**

Diese Thematik ist noch nicht gut erforscht. Eine Studie zeigte aber, dass in Frankreich nach Einführung der 35-Stunden-Woche Eltern ihre Kinder vermehrt selbst betreuten oder Menschen öfter mit dem Velo oder zu Fuss unterwegs waren. Dies ist auch gut fürs Klima.

**Es gibt viele Working Poor in der Schweiz, also Menschen, die trotz einem oder mehreren Jobs ökonomisch kaum über die Runden kommen. Macht sie eine Arbeitszeitreduktion nicht noch ärmer?**

Wir fordern ja eine Arbeitszeitreduktion bei gleichem Lohn. Und wir verlangen gezielt Lohnerhöhungen in den Tieflohnbranchen. Generell ist die Arbeitsproduktivität in der Schweiz gestiegen, von 2016 bis 2022 um 10,3 Prozent. Die Nominallöhne stiegen in dieser Spanne aber nur um 3,4 Prozent. Dies zeigt, dass unsere Forderungen nicht aus der Luft gegriffen sind.

**2050 sollte die Schweiz klimaneutral sein, dazu hat sie sich im Pariser Abkommen verpflichtet. Wie viele Stunden pro Woche werden wir dann noch arbeiten?**

Als Gewerkschaft nennen wir keine konkrete Zahl. Ich persönlich stimme aber der Forderung des Klimastreiks nach 24 Stunden pro Woche bis 2050 voll zu. Arbeitszeitverkürzungen allein werden uns zwar nicht zur Klimaneutralität bringen. Sie sind aber Teil einer Transformation, die nötig ist.

Foto: zvg



**Mirjam Brunner** ist bei der Gewerkschaft Unia Fachsekretärin für politische Grundlagen.