

#aufbruch: Firmen, die eigene Mitarbeiter fit machen für die Zukunft, müssen belohnt werden

Wir brauchen ein Update

Wenn Konzerne in Maschinen investieren, können sie es abschreiben. Investitionen in die eigenen Mitarbeiter aber drücken den Gewinn. Das muss sich ändern, schreibt Patrizia Laeri*.



60 Prozent der Arbeitgeber bieten gar keine digitale Weiterbildung. Und nicht mal ein Prozent der Personalkosten stecken Firmen in Weiterbildung. Auch die Gewinne fließen überwiegend an die Aktionäre und nicht an Mitarbeiter. Jamie Grill

Patrizia Laeri

Können Sie das schon, was morgen gefragt ist? Vermutlich nicht. Es ist unbestritten, dass Hunderte von Millionen Menschen sich künftig umschulen lassen müssen. Die gute Nachricht: Es ist billiger für Firmen, die eigenen Mitarbeiter fit zu trimmen, als neue zu suchen. ABB hat ausgerechnet, dass es 100'000 Franken kostet, eine Mitarbeiterin zu entlassen, aber nur 35'000, sie umzuschulen. Andere Studien zeigen, dass es mindestens 90 Tage braucht, bis ein neuer Mitarbeiter produktiv ist. Und vorher haben Rekrutierer kostspielig gesucht. In dieser Zeit hätte die bisherige firmenkundige Angestellte auf dem Job gecoacht, online trainiert und extern geschult werden können. Wie motivierend das wäre, ist offensichtlich.

Der Industrieverband Swissmem und Mr. Werkplatz Hans Hess haben das erkannt. Sie haben eine Initiative gestartet, um Fachkräfte umzuschulen. Schweisser oder Mechanikerinnen

werden so künftig auch zu Programmierern. Sie bestimmen digital, wie die Teile fabriziert werden, das nennt sich «computer aided manufacturing». Das ist weitsichtig. Aber nicht nur Industrierberufe brauchen ein Update. Alle Berufe werden technischer. Überall muss mit Daten neu gearbeitet werden.

Weltweiter Wettbewerbsvorteil durch Weiterbildungen

Nur wer finanziert das? Die Geschäftswelt, sollte man denken. Da es billiger ist, umzuschulen als neu einzustellen. Doch dem ist nicht so. 60 Prozent der Arbeitgeber bieten gar keine digitale Weiterbildung. Und nicht mal ein Prozent der Personalkosten stecken Firmen in Weiterbildung. Auch die Gewinne fliessen überwiegend an die Aktionäre und nicht an Mitarbeiter. Das ist nicht weitsichtig. Aber anscheinend stimmen auch die Anreize nicht.

Die Schweiz war schon immer kreativ in ihrer Steuerpolitik. Warum nicht da ansetzen? Seit 2016 können Arbeitnehmer alle Weiterbildungen bis zu 12'000 Franken von der Steuer absetzen. Das ist gut. Aber nicht gut genug. Viele Arbeitnehmer wissen das nicht oder sind unsicher, wie sie sich weiterbilden sollen. Dazu brauchen sie Arbeitgeber. Doch die haben keine steuerlichen Anreize. Warum sollen Firmen, die ihr Personal umschulen, das nicht auch von den Steuern abziehen dürfen? Man stelle sich diese neue Schweizer Lernkultur vor. Und den weltweiten Wettbewerbsvorteil.

Oder wie wäre es mit neuen Buchhaltungsregeln? Investitionen in Mitarbeiter sollen auch als solche gelten und nicht als Kosten. Denn Kosten will jede Firma vermeiden. Wenn Konzerne in Maschinen investieren, gilt das als Vermögen. Und es darf dann abgeschrieben werden. Investitionen in Maschinen drücken den Gewinn nicht. Investitionen in Menschen zurzeit leider schon. Ein Update fürs System bitte. Denn so kommen und bilden wir uns nicht weiter.

Ökonomin Patrizia Laeri (40) ist Wirtschaftsredaktorin und -moderatorin von «SRF-Börse» und «ECO» sowie Beirätin im Institute for Digital Business der HWZ. Sie schreibt jeden zweiten Mittwoch im BLICK.

Publiziert am 16.05.2018

Quelle:

<https://www.blick.ch/news/wirtschaft/aufbruch-firmen-die-eigene-mitarbeiter-fit-machen-fuer-die-zukunft-muessen-belohnt-werden-wir-brauchen-ein-update-id8381490.html>