

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 12. Oktober 2018

## **«Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 4. Welle (2018)**

**Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz und das Eruiieren von Verbesserungsbedarf sowie Antizipieren von Veränderungen und Entwicklungen über die Zeit ist für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, sehr wichtig. Deshalb hat Travail.Suisse 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Ziel ist, ein Instrument für die Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu haben. Die hier vorliegende Analyse präsentiert die wichtigsten Ergebnisse der vierten Befragungswelle; sie stellt prägnante Veränderungen über die Zeit vor und legt einen Fokus auf die Gestaltung der Arbeitszeiten.**

---

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

---

Auf der Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass zukunftsfähige Arbeit die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule durchgeführt.

Die Ergebnisse der vierten Befragungswelle 2018 deuten auf eine gewisse Stabilität in der Bewertung der Arbeitsbedingungen hin. Dies überrascht nicht, handelt es sich bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen doch um schleichende Prozesse, welche sich in längeren Zeiträumen manifestieren. Stabilität in der Bewertung der Arbeitsbedingungen bedeutet für die Analyse zweierlei: Einerseits bleiben die Themenbereiche, die durch schlechte Bewertungen durch die Arbeitnehmenden als Problembereiche identifizierbar sind, konstant. Es ist deshalb gerechtfertigt, den Fokus immer wieder auf diese Bereiche zu legen und sie als klare Handlungsanleitung für die Arbeitnehmendenvertretungen zu verstehen. Andererseits lohnen auch kleine Veränderungen und Trends einer genauen Betrachtung, sind sie doch möglicherweise Abbild einer schleichenden und längerfristigen Entwicklung.

In der **Dimension Motivation** bestätigt sich das positive Urteil über den Sinn der Arbeit auf individueller Ebene. Die Arbeitnehmenden erleben eine grosse Sinnstiftung durch die Arbeit sowie eine hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit. Deutlich negativer werden die Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt. So gehen die Arbeitnehmenden von bescheidenen Aufstiegsmöglichkeiten an ihrer jetzigen Arbeitsstelle aus und eine Mehrheit beurteilt die Förderung der Weiterbildung durch ihre Arbeitgeber als ungenügend. Ein negativer Trend über die letzten vier Jahre zeigt sich ausserdem bei der Vereinbarkeit. So scheint die Organsiation von Beruf und Privatleben für einen zunehmenden Teil der Arbeitnehmenden mit grösseren Problemen verbunden zu sein.

In der **Dimension Sicherheit** fallen die negativen Beurteilungen in der mittelfristigen Perspektive und beim Einkommen auf. Es sind ausserdem diese beiden Kriterien, die sich über die letzten vier Jahre signifikant verschlechtert haben. Während die abnehmende Einkommenszufriedenheit auf die Lohnstagnation der letzten Jahre zurückgeführt werden kann, deutet die schlechte und abnehmende Beurteilung der mittelfristigen Perspektive auf einen Verlust der Arbeitsmarktmobilität und damit ein strukturelles Problem hin. Wenn über die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz nicht oder kaum daran glaubt, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden, wirft das grundsätzliche Fragen zum Konzept des liberalen Arbeitsmarktes auf.

In der **Dimension Gesundheit** werden nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Bereiche erzielen die schlechtesten Beurteilungen des gesamten Barometers. Über die letzten Jahre hat der Anteil der sehr häufig Gestressten zugenommen. Auch bei den körperlichen Belastungen (z.B. ungünstige Körperhaltungen) zeigt sich über die letzten Jahre eine signifikante Verschlechterung der Beurteilung. Eine positive Entwicklung ist hingegen im Bereich des Präsentismus festzustellen. Hier hat der Anteil der Arbeitnehmenden, welche trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen, über die letzten Jahre deutlich abgenommen.

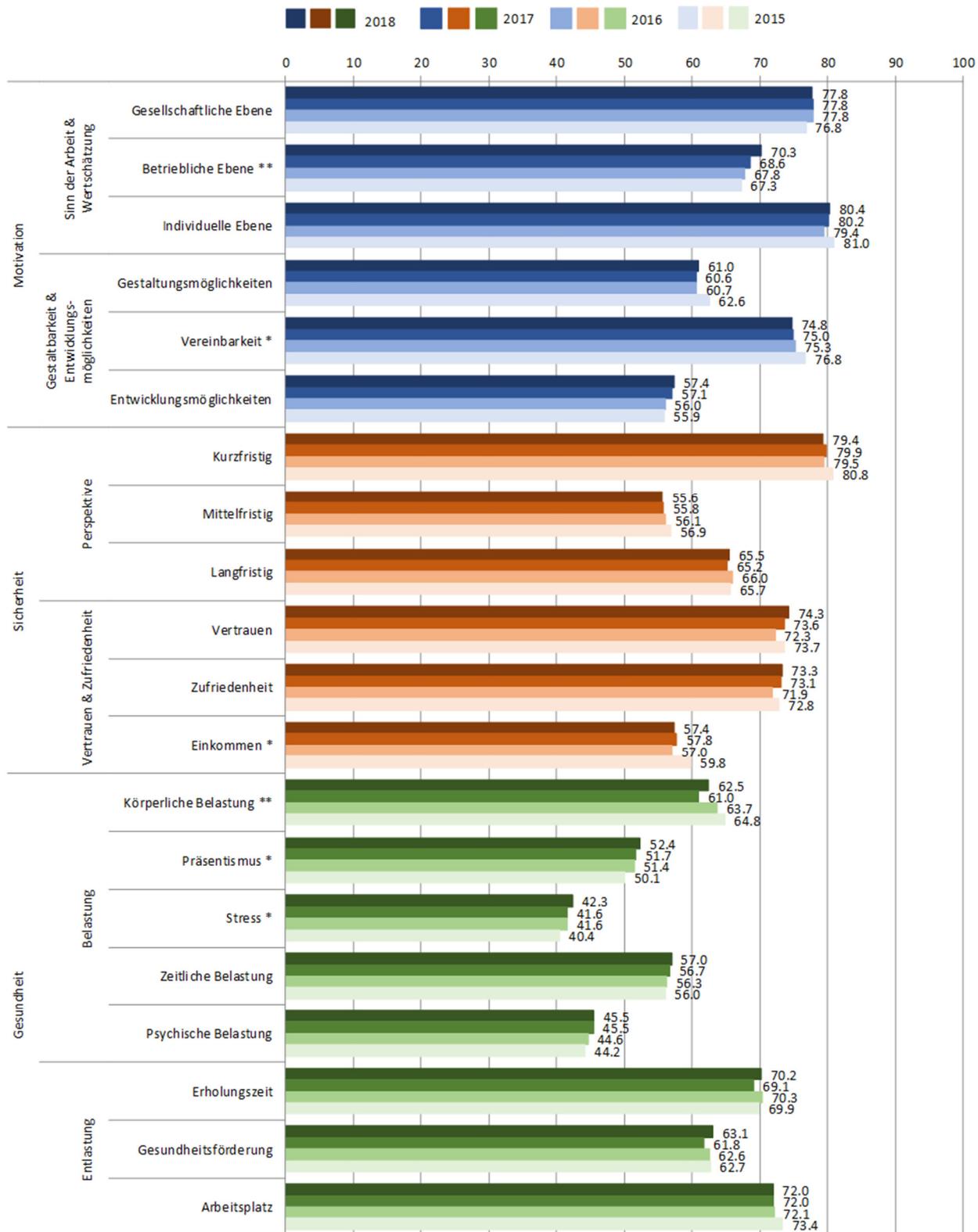
Die Gestaltung der Arbeitszeiten und die Flexibilisierung derselben gehören zu den zentralen Auseinandersetzungen in der Arbeitswelt. Von Seiten der Arbeitgeber wird die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten für eine kurzfristigere und optimalere Einsatzplanung in Abhängigkeit von Marktschwankungen und Auftragslage immer vehementer vorgetragen. Sekundiert wird diese Forderung von politischen Vorstössen zur Abschaffung der Arbeitszeiterfassung einerseits und einer Aufweichung der Grenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten im Arbeitsgesetz andererseits. Dass auch die Arbeitnehmenden grundsätzlich ein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten haben, ist unbestritten; allerdings bringt eine einseitige Flexibilisierung im Interesse der Arbeitgeber eine erschwerte Planbarkeit und ausufernde Arbeitszeiten und dadurch zunehmende Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben, Kindererziehung, Angehörigenpflege und Weiterbildung mit sich. Dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden bei der Flexibilisierung zu wenig berücksichtigt werden, zeigen die Ergebnisse des **Fokus Arbeitszeiten** im diesjährigen «*Barometer Gute Arbeit*». So hat der Anteil der Arbeitnehmenden ohne jeden Einfluss auf die Arbeitszeiten über die letzten vier Jahre kontinuierlich zugenommen. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden hat keinen oder kaum Einfluss auf Beginn und Ende ihres Arbeitstages. Auch selbstbestimmte Pausen oder ein spontaner Freitag gehören für einen grossen Teil der Arbeitnehmenden nicht zur Arbeitsrealität. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten muss zudem die Ferien mehr als vier Monate im Voraus festlegen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate der vierten Welle aus Sicht von Travail.Suisse präsentiert. Um die grösstmögliche Konkretisierung der Ergebnisse des «*Barometer Gute Arbeit*» zu erreichen, werden im vorliegenden Dokument Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Fragen oder gar Teilfragen wiedergegeben. Für die vollständigen Ergebnisse und insbesondere die Aussagen zu den einzelnen Indizes wird ausdrücklich auf den Bericht mit den Ergebnissen für die Jahre 2015 bis 2018 verwiesen.

## Viel Stress, zu wenig Unterstützung bei der Weiterbildung und abnehmende Arbeitsmarktchancen

-- Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen --

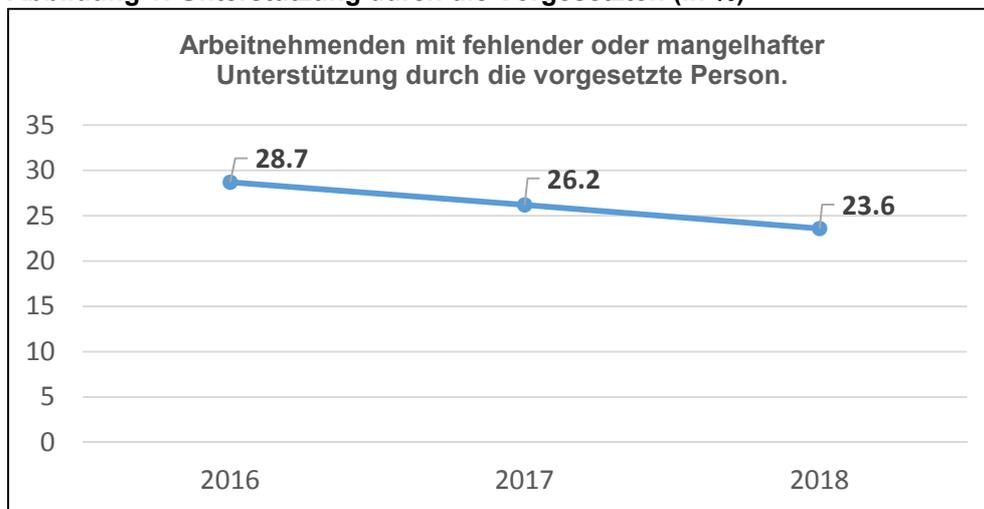
In **Abbildung Z1** ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten vier Jahre abgebildet.



### Dimension Motivation

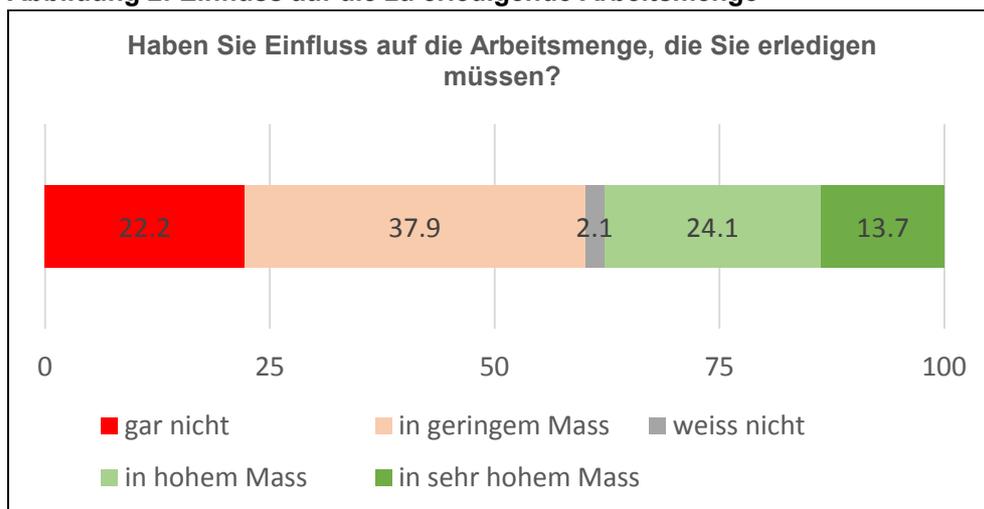
In der Dimension Motivation werden insbesondere die Kriterien zum **Sinn der Arbeit & Wertschätzung** positiv bewertet. Die Kriterien *Gesellschaftliche Ebene* und *Individuelle Ebene* gehören gar zu den drei am positivsten bewerteten Kriterien der gesamten Untersuchung. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeit als wichtigen Beitrag für die Gesellschaft betrachten und sich im Allgemeinen stark mit ihrer Arbeit und den Produkten und Dienstleistungen ihres Arbeitgebers identifizieren. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit ist somit der positivste Aspekt der Arbeitsbedingungen. Beim Kriterium *betriebliche Ebene* ist ausserdem eine positive Entwicklung über die letzten Jahre feststellbar. So werden insbesondere die Wertschätzung und die Unterstützung durch die Vorgesetzten 2018 besser beurteilt als in den vorangegangenen Jahren. Dies zeigt sich, indem der Anteil der Arbeitnehmenden mit fehlender oder mangelhafter Unterstützung durch die vorgesetzte Person in den letzten Jahren um über 5 Prozentpunkte abgenommen hat (vgl. **Abbildung 1**).

**Abbildung 1: Unterstützung durch die Vorgesetzten (in %)**



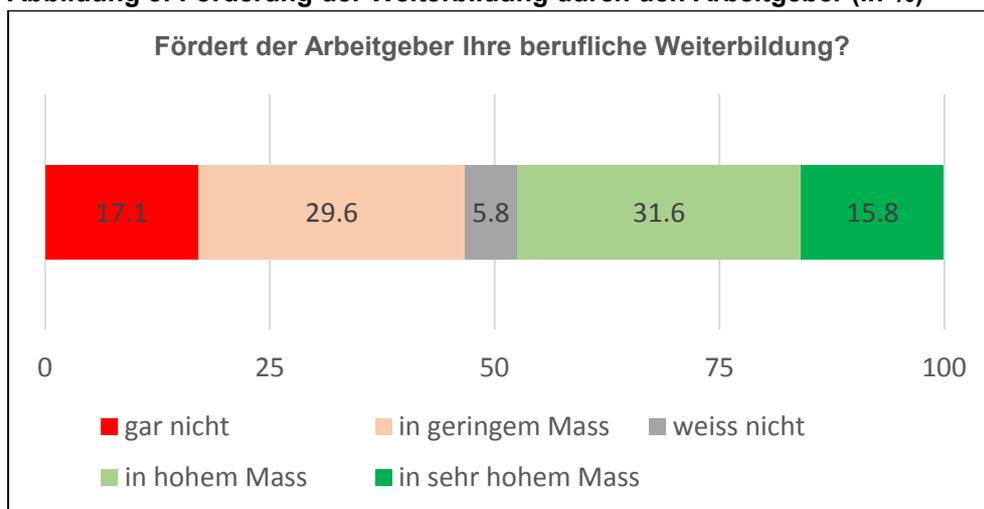
Deutlich negativer werden die Kriterien *Gestaltungsmöglichkeiten* sowie *Entwicklungsmöglichkeiten* bewertet. Bei den Gestaltungsmöglichkeiten wird der Einfluss auf die Arbeitsmenge und insbesondere der Einfluss auf die Arbeitszeiten bemängelt. Die Ergebnisse zur Gestaltbarkeit der Arbeitszeiten werden im Fokus zu den Arbeitszeiten weiter hinten in diesem Dokument dargestellt. Bezüglich der zu erledigenden Arbeitsmenge zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Arbeitnehmenden keine oder kaum Einflussmöglichkeiten hat (vgl. **Abbildung 2**).

**Abbildung 2: Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge**



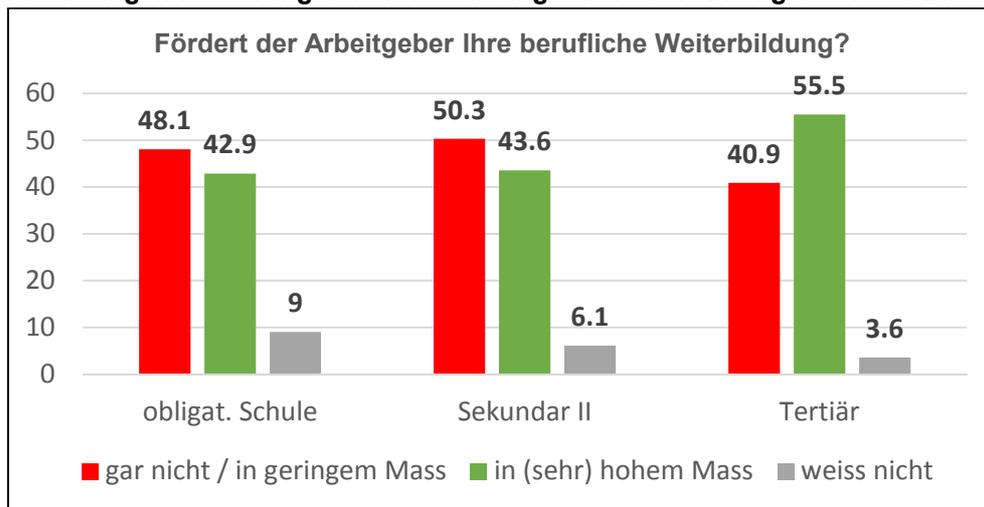
Bei den Entwicklungsmöglichkeiten werden beschränkte Aufstiegschancen und eine mangelhafte Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber negativ beurteilt. So sehen über 70 Prozent der Arbeitnehmenden keine (29.1 Prozent) oder nur in geringem Mass (41.7 Prozent) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte erlebt keine oder nur eine unzureichende Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 3**).

**Abbildung 3: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (in %)**



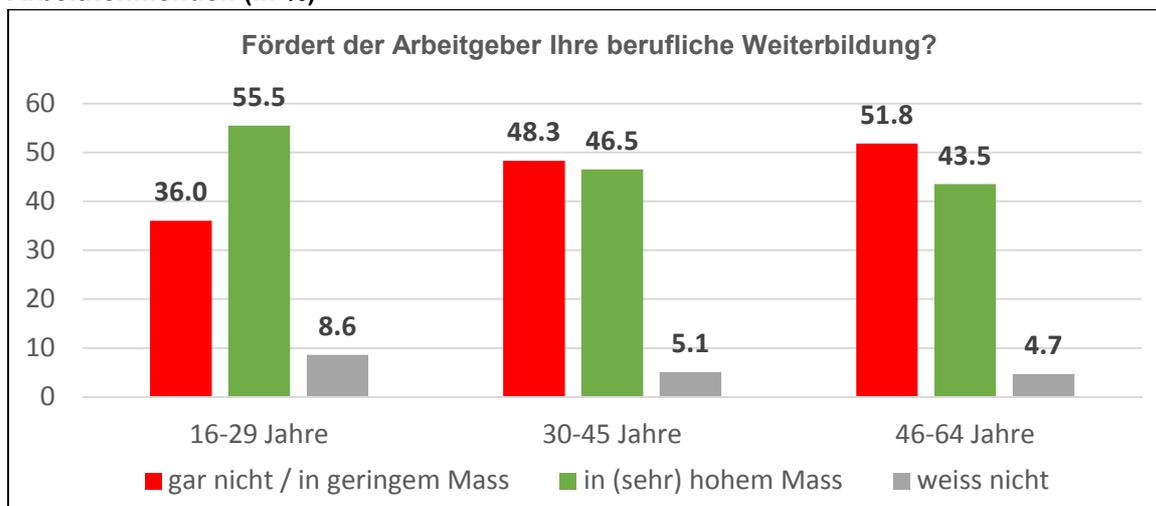
Auffallend ist zudem die unterschiedliche Förderung der Weiterbildung je nach Bildungsniveau der Arbeitnehmenden. Während Arbeitnehmende ohne nachobligatorischen Abschluss oder mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II mehrheitlich nicht oder nur in geringem Masse durch den Arbeitgeber gefördert werden, erfahren beinahe 60 Prozent der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss auf Tertiärstufe in hohem oder in sehr hohem Masse eine Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 4**).

**Abbildung 4: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Bildungsstand (in %)**

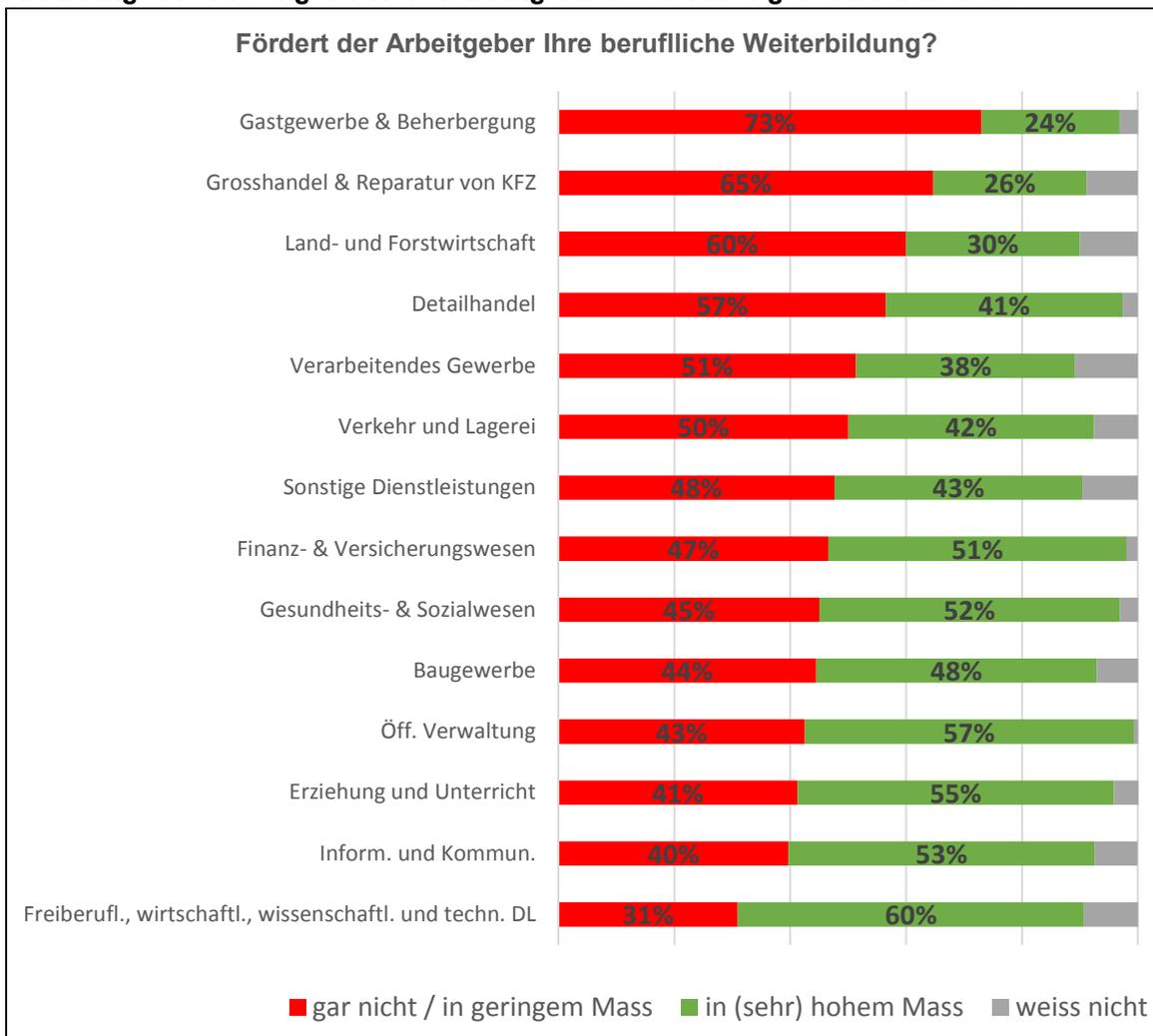


Auch in Bezug auf das Alter der Arbeitnehmenden zeigen sich Unterschiede bei der Weiterbildungsförderung. Während die jüngsten Arbeitnehmenden am meisten Unterstützung durch die Arbeitgeber erfahren, wird eine Mehrheit der älteren Arbeitnehmenden in Sachen Weiterbildung nicht oder nur unzureichend durch die Arbeitgeber gefördert (vgl. **Abbildung 5**). Ebenso zeigen sich nach Branche beträchtliche Unterschiede in der Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 6**).

**Abbildung 5: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Alter der Arbeitnehmenden (in %)**

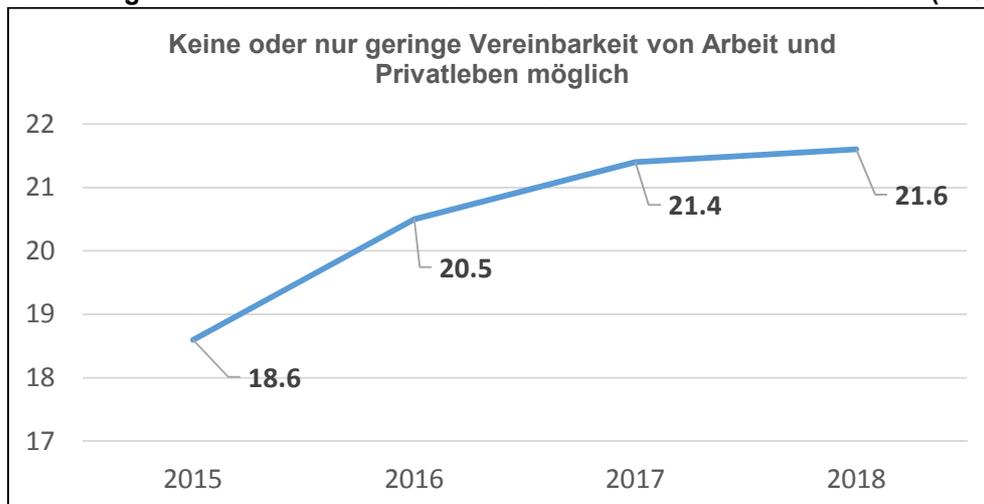


**Abbildung 6: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Branche**



Ein abnehmender Trend über die letzten vier Jahre zeigt sich bei der Bewertung des Kriteriums *Vereinbarkeit* von Beruf und Privatleben. So hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die mit Problemen bei der Vereinbarkeit konfrontiert sind, um 3 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 7**).

**Abbildung 7: Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (in %)**



### Dimension Sicherheit

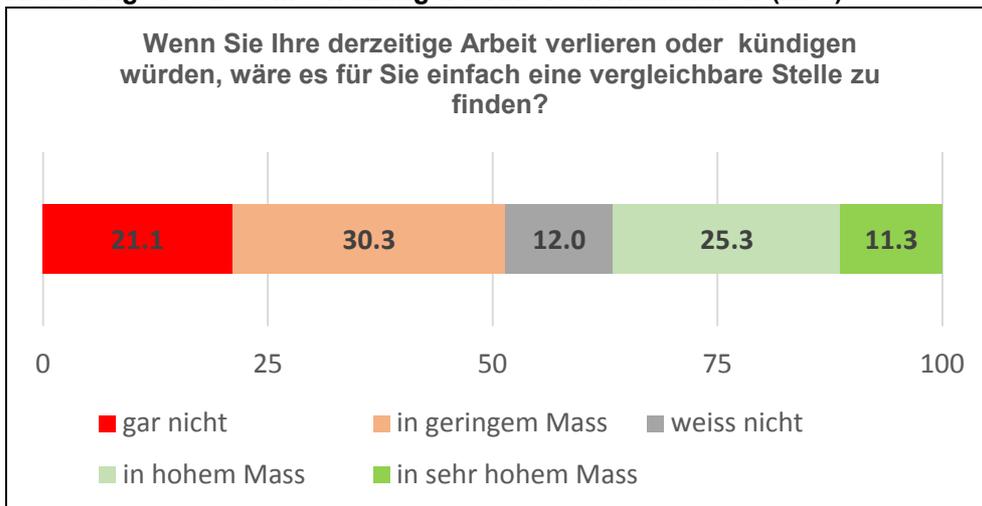
In der Dimension Sicherheit fallen insbesondere die tiefen Werte der Kriterien *Einkommen* und *mittelfristige Perspektive* auf. Die tiefe Einkommenszufriedenheit ergibt sich daraus, dass ein steigender Teil der Arbeitnehmenden ihr Einkommen als nicht (mehr) angemessen betrachtet (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Veränderung der Einkommenszufriedenheit 2015 – 2018 (in%)**

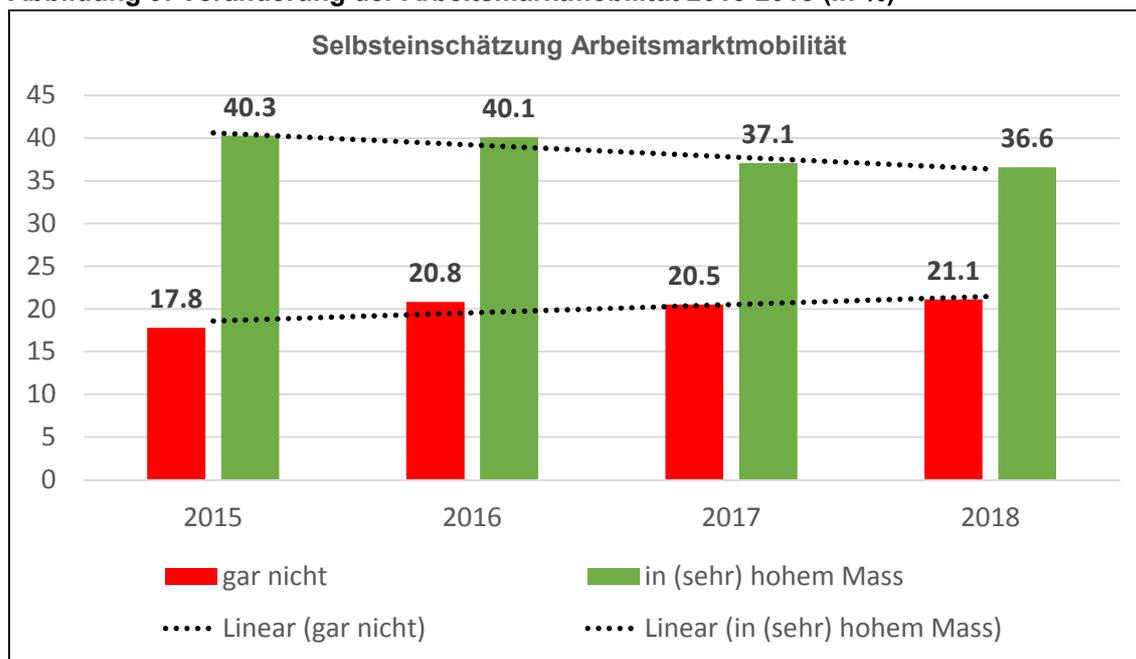
|                             | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>gar nicht</b>            | 9.4%  | 9.4%  | 10.9% | 11.6% |
| <b>in (sehr) hohem Mass</b> | 56.5% | 53.7% | 53.1% | 53.1% |

Am stärksten zur Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive trägt die eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität bei. Über die Hälfte der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen zu finden (vgl. **Abbildung 8**). Dieser Anteil der Arbeitnehmenden hat gegenüber 2015 signifikant und kontinuierlich zugenommen (vgl. **Abbildung 9**).

**Abbildung 8: Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktmobilität (in %)**



**Abbildung 9: Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2015-2018 (in %)**

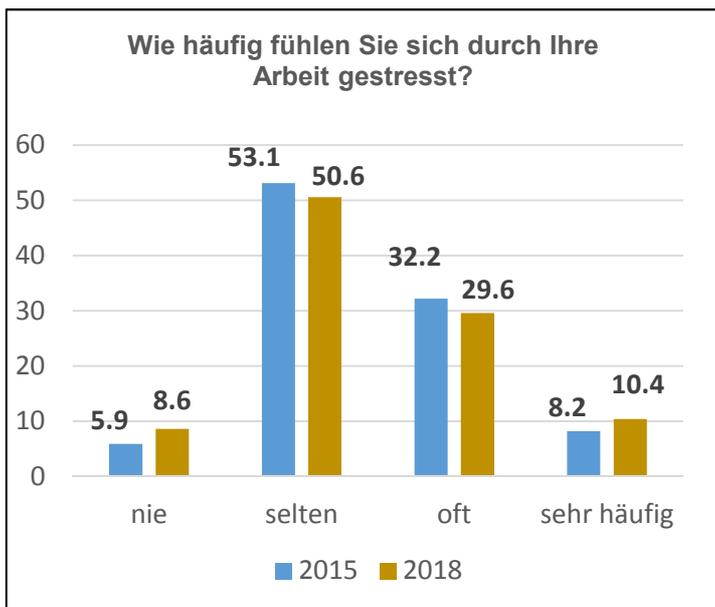


Wenig erstaunlich, aber dennoch bemerkenswert ist die Belastungswirkung. Die grosse Mehrheit (68.2 Prozent) der Arbeitnehmenden mit stark eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität nimmt diese Situation auch als starke oder eher starke Belastung wahr.

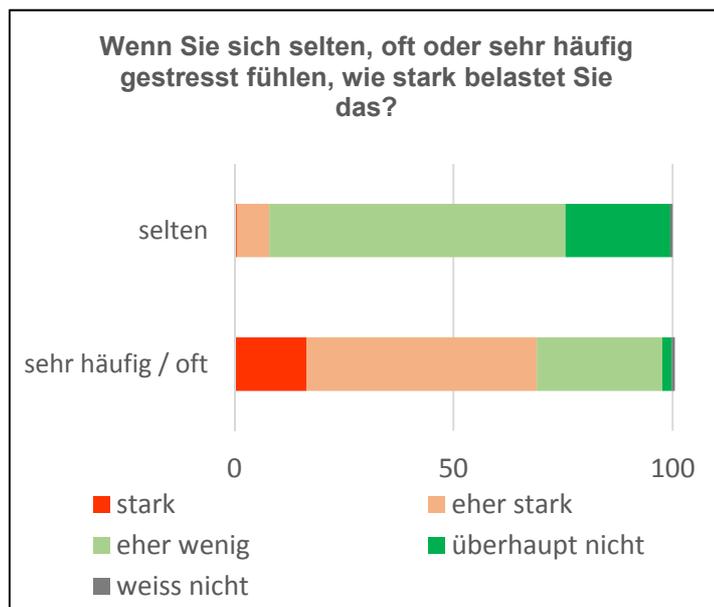
#### ***Dimension Gesundheit***

In der Dimension Gesundheit fällt auf, dass sowohl das Kriterium *Stress* wie auch das Kriterium *Psychische Belastung* die deutlich schlechtesten Bewertungen der gesamten Befragung erhalten. Zwar zeigt sich bei beiden Kriterien eine signifikante Erhöhung des Indexwertes gegenüber 2015, allerdings entspringt dieses Resultat einer zunehmenden Polarisierung und nicht einer grundlegenden Verbesserung der Situation. So hat sich zwar der Anteil der Arbeitnehmenden, die bei der Arbeit nie gestresst sind, von 5.9 Prozent im Jahr 2015 auf 8.6 Prozent 2018 erhöht, gleichzeitig ist aber auch der Anteil der sehr häufig Gestressten von 8.2 auf 10.4 Prozent gestiegen. Gesamthaft ist deutlich mehr als ein Drittel (40.0 Prozent) der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig gestresst (**vgl. Abbildung 10**). Es zeigt sich auch, dass häufiger Stress zur Belastung wird. Während ein selten gestresster Arbeitnehmender seine Situation grossmehrheitlich als nicht oder nur wenig belastend empfindet, nehmen oft oder sehr häufig gestresste Arbeitnehmende dies auch überwiegend als (eher) starke Belastung wahr (**vgl. Abbildung 11**).

**Abbildung 10: Häufigkeit von Stress in % (2015-17)**

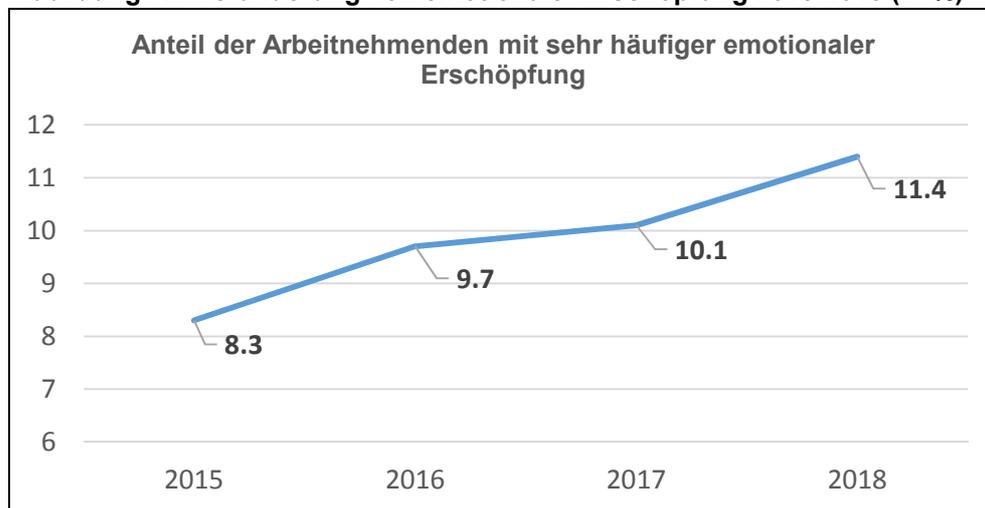


**Abbildung 11: Belastungswirkung von Stress**



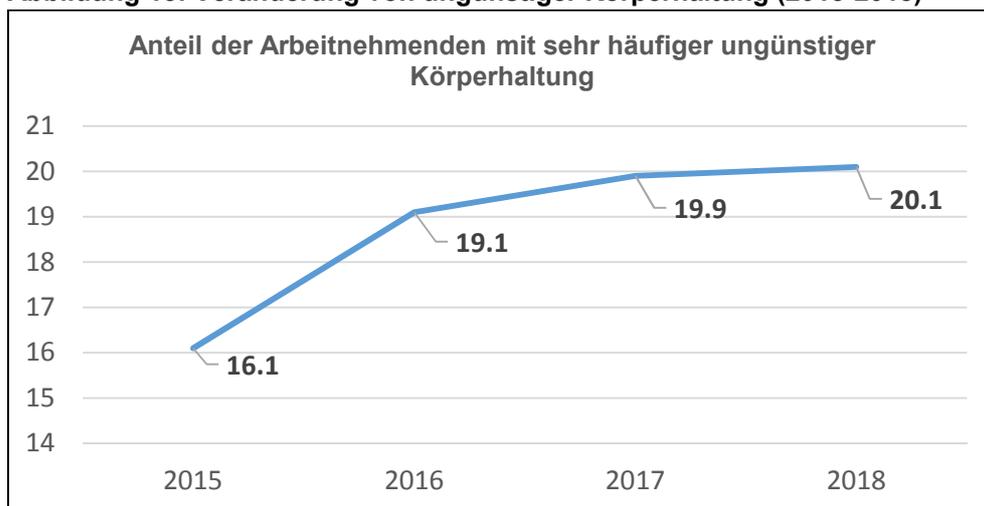
Eine ähnliche Polarisierung findet sich auch bei der emotionalen Erschöpfung (*Kriterium psychische Belastung*) und den Überstunden (*Kriterium zeitliche Belastung*). Auch dort hat jeweils zwischen 2015 und 2018 sowohl der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie damit konfrontiert sind, als auch der Anteil der Arbeitnehmenden, die sehr häufig damit konfrontiert sind, zugenommen. Auffällig ist dabei der kontinuierliche Anstieg des Anteils der Arbeitnehmenden, die sich sehr häufig am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft fühlen (vgl. **Abbildung 12**).

**Abbildung 12: Veränderung von emotionaler Erschöpfung 2015-2018 (in %)**



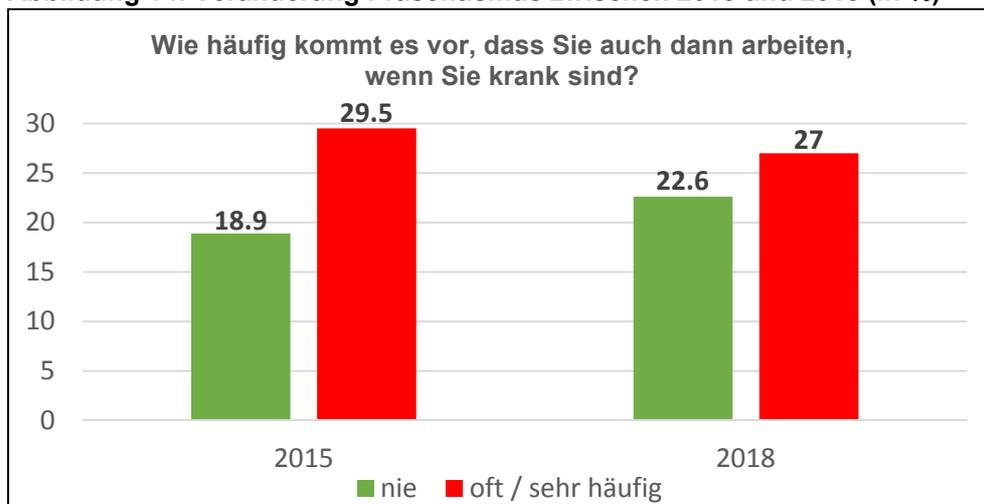
Eine signifikante Verschlechterung gegenüber 2015 zeigt sich beim Kriterium körperliche Belastung. So wird körperlich schwere Arbeit verstärkt als belastender Faktor wahrgenommen und der Anteil der Arbeitnehmenden, die bei der Arbeit sehr häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, befindet sich in einem kontinuierlichen Aufwärtstrend (vgl. **Abbildung 13**).

**Abbildung 13: Veränderung von ungünstiger Körperhaltung (2015-2018)**



Eine signifikant positive Entwicklung zeigt sich beim Präsentismus, also dem Arbeiten trotz Krankheit. Hier hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie arbeiten (müssen), wenn Sie krank sind, seit 2015 vergrößert und gleichzeitig hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die regelmässig trotz Krankheit arbeiten, abgenommen. Dennoch übersteigt auch 2018 der Anteil der regelmässig trotz Krankheit Arbeitenden den Anteil der bei Krankheit nie Arbeitenden und umfasst über einen Viertel der Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 14**).

**Abbildung 14: Veränderung Präsentismus zwischen 2015 und 2018 (in %)**



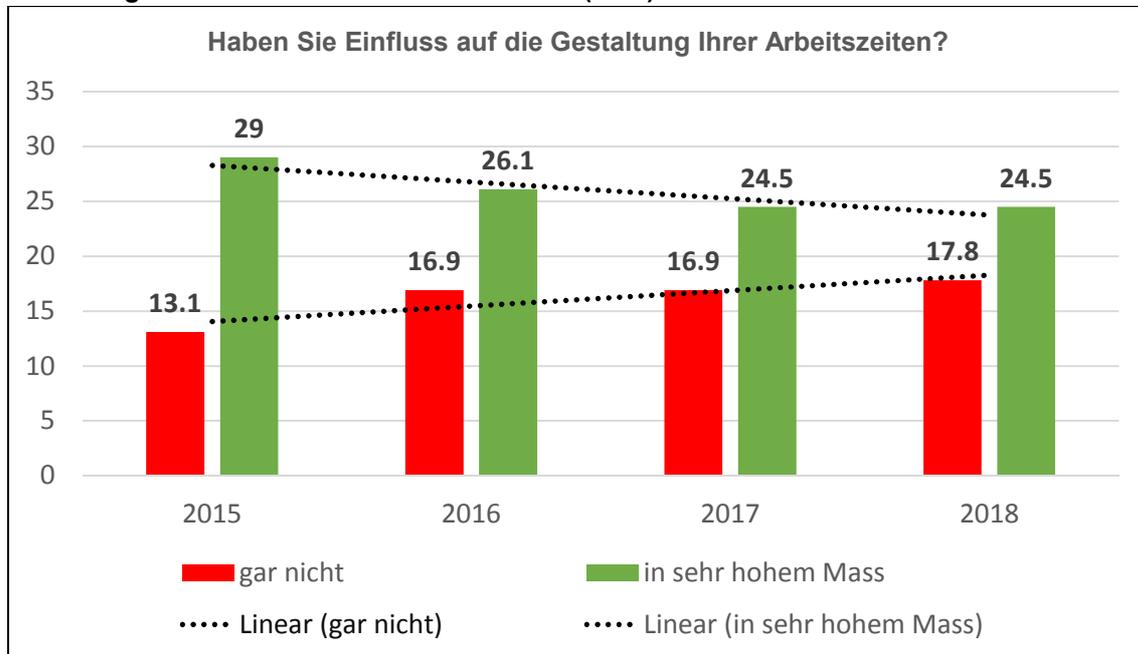
### **Weniger Einfluss auf die Arbeitszeiten und einseitige Flexibilisierung**

*-Fokus Arbeitszeiten-*

Die Arbeitszeiten gehören zu den zentralen Bereichen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden. Auch politisch ist diese Thematik äusserst aktuell: Mit den parlamentarischen Initiativen der Ständeräte Graber und Keller-Sutter sind Bestrebungen für eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen im Arbeitsgesetz im Gange. Das «*Barometer Gute Arbeit*» legt deshalb in diesem Jahr einen Fokus auf die Arbeitszeiten. Aus den Ergebnissen der Dimension Motivation ist bekannt, dass die Gestaltungsmöglichkeiten am schlechtesten beurteilt werden. Dies lässt sich einerseits mit dem geringen Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge und andererseits mit dem beschränkten Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten begründen. Der bereits letztes Jahr festgestellte abnehmende Einfluss der

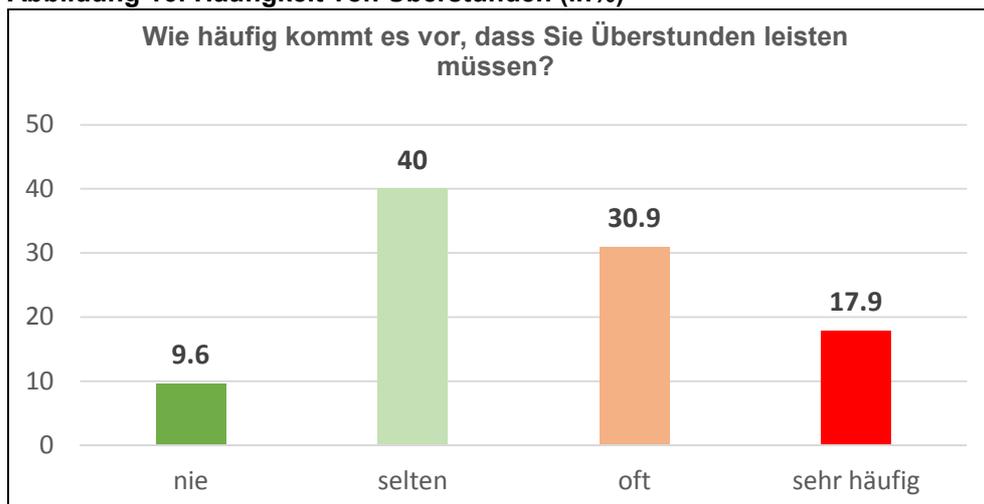
Arbeitnehmenden auf ihre Arbeitszeiten bestätigt sich in diesem Jahr. So hat der Anteil der Arbeitnehmenden ohne jeden Einfluss auf ihre Arbeitszeiten in den letzten vier Jahren kontinuierlich von 13.1 auf 17.8 Prozent zugenommen, während sich der Anteil der Arbeitnehmenden mit sehr grosser Gestaltungsmacht auf die eigenen Arbeitszeiten von 29.0 auf 24.5 Prozent reduziert hat (vgl. **Abbildung 15**).

**Abbildung 15: Einfluss auf die Arbeitszeiten (in %)**



Bezüglich Überstunden zeigen sich die Arbeitnehmenden in der Schweiz als sehr flexibel. So gehören für fast 90 Prozent der Arbeitnehmenden Überstunden zur Arbeitsrealität, beinahe die Hälfte leistet gar regelmässig bis sehr häufig Überstunden (vgl. **Abbildung 16**).

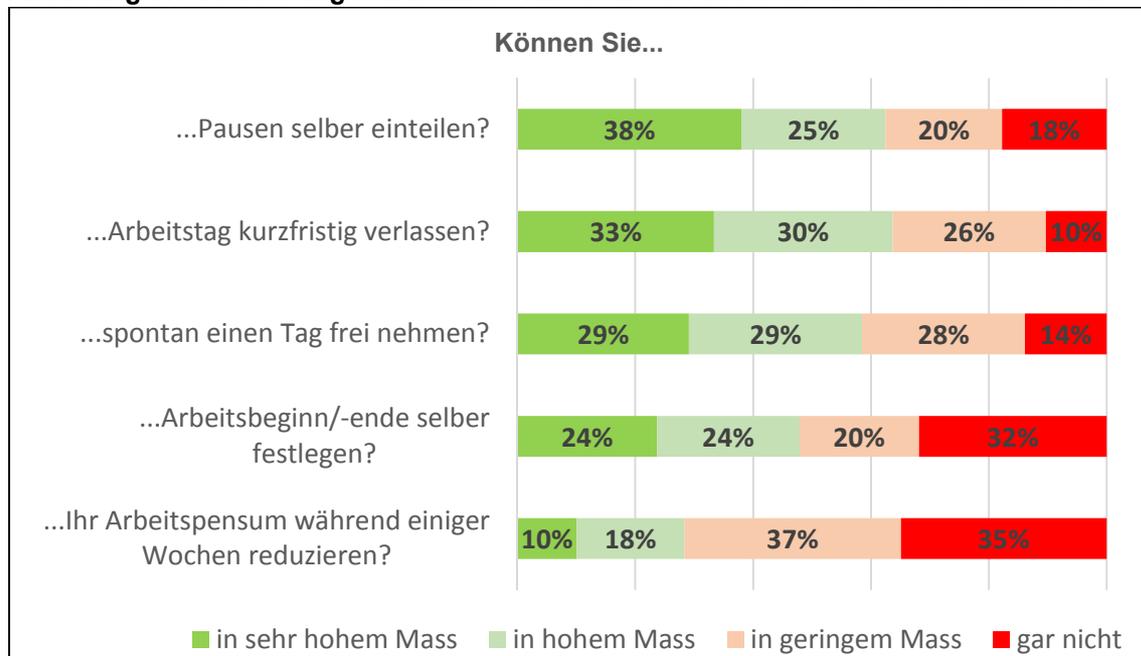
**Abbildung 16: Häufigkeit von Überstunden (in%)**



Zusätzlich wurde die Verbreitung von weiteren Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmenden bei der Gestaltung der Arbeitszeiten erhoben. Dabei zeigt sich, dass eine selbständige Pauseneinteilung sowie das kurzfristige Verlassen des Arbeitsplatzes für private Angelegenheiten für jeweils knapp zwei Drittel der Arbeitnehmenden in hohem oder sehr hohem Masse möglich ist; ein gutes Drittel der Arbeitneh-

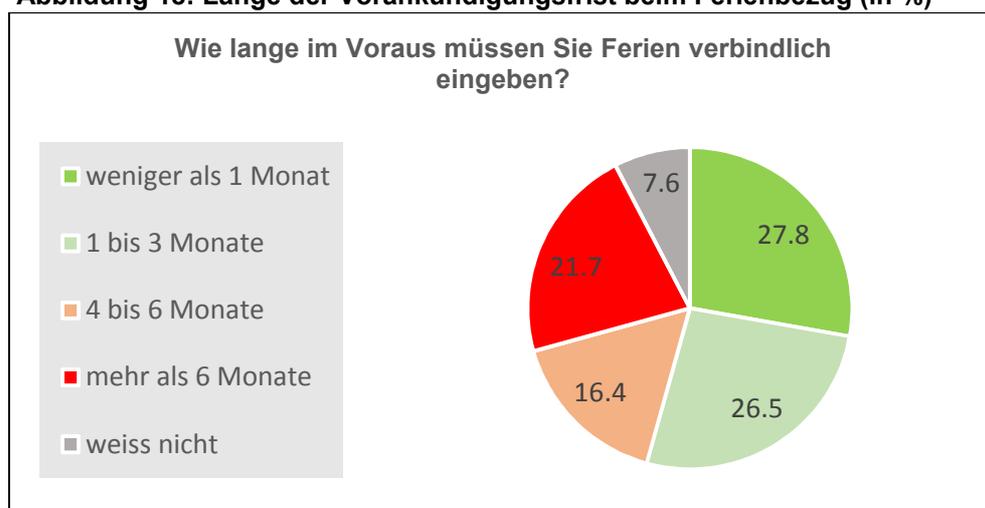
menden hat diese Möglichkeiten nur in geringem Mass oder überhaupt nicht. Für eine Mehrheit der Arbeitnehmenden ist es möglich, spontan einen Tag frei zu nehmen, aber nur noch eine Minderheit kann effektiven Einfluss auf Beginn und Ende der eigenen Arbeitstätigkeit ausüben. Die Möglichkeit einer kurzfristigen, temporären Pensenreduktion steht nur rund jedem vierten Arbeitnehmenden offen (vgl. **Abbildung 17**).

**Abbildung 17: Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten aus Sicht der Arbeitnehmenden**



Für die Flexibilität der Arbeitszeiten ist auch die Vorankündigung der Ferien entscheidend. Rund ein Viertel der Arbeitnehmenden kann die Ferien kurzfristig beziehen, während über ein Drittel (38.1 Prozent) sie mehr als drei Monate, mehr als jeder Fünfte (21.7 Prozent) gar mehr als ein halbes Jahr im Voraus verbindlich festlegen muss (vgl. **Abbildung 18**).

**Abbildung 18: Länge der Vorankündigungsfrist beim Ferienbezug (in %)**



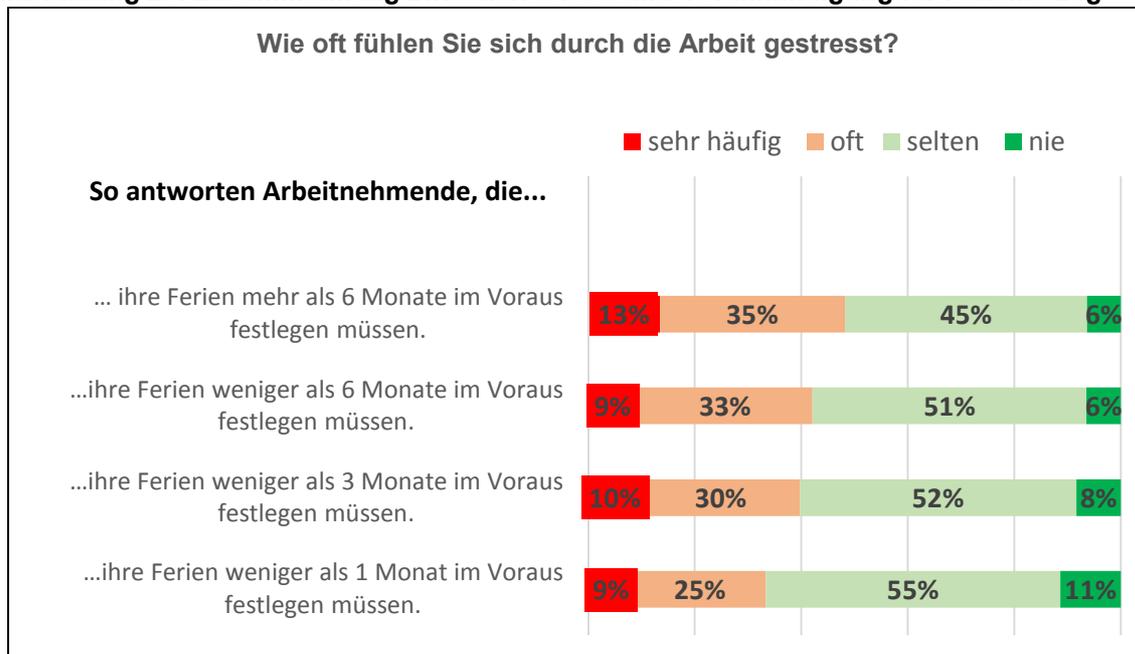
Bemerkenswert sind auch Zusammenhänge von Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeiten mit Bewertungen von anderen Bereichen der Arbeitsbedingungen. So geben 57 Prozent der Arbeitnehmenden, die nie spontan einen Tag frei nehmen können, an, oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst zu sein, während dies bei Arbeitnehmenden, die in sehr hohem Mass die Möglichkeit für

einen spontanen Freitag haben, nur bei 29 Prozent der Fall ist (vgl. **Abbildung 19**). Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Länge der Vorankündigung des Ferienbezugs. Arbeitnehmende mit kurzfristigem Ferienbezug (weniger als 1 Monat im Voraus) geben zu 24 Prozent an, oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst zu sein. Bei Arbeitnehmenden, welche ihre Ferien über 6 Monate im Voraus verbindlich festlegen müssen, ist der Anteil der oft oder sehr häufig Gestressten mit 48 Prozent doppelt so hoch (vgl. **Abbildung 20**).

**Abbildung 19: Zusammenhang von Stress und Möglichkeit zum spontanen Freitag**



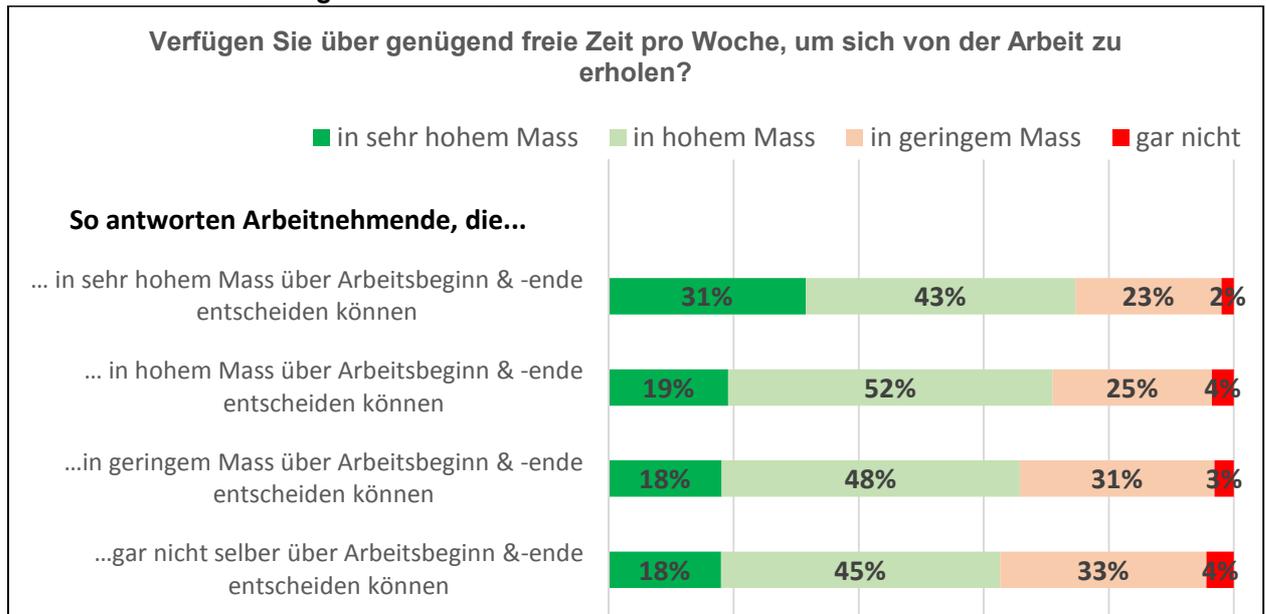
**Abbildung 20: Zusammenhang zwischen Stress und Vorankündigung für Ferienbezug**



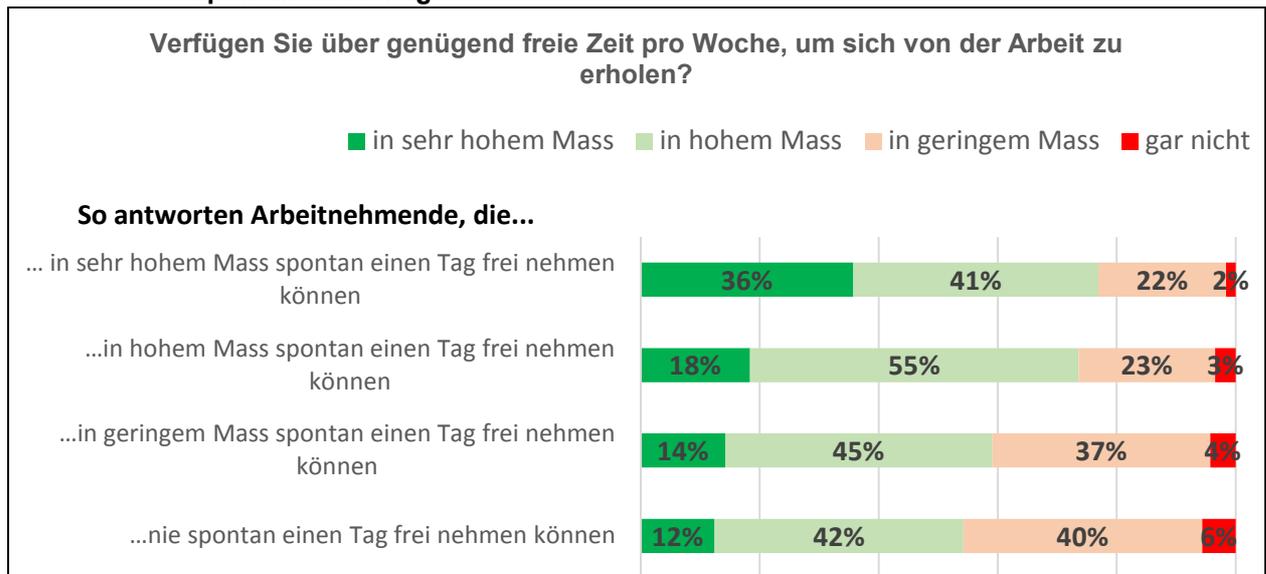
Auffallend ist auch der Zusammenhang zwischen ausreichender wöchentlicher Erholungszeit und der Möglichkeit, selber über Arbeitsbeginn und Arbeitsende zu bestimmen, resp. über Möglichkeiten für einen spontanen Freitag zu verfügen. Von den Arbeitnehmenden, die in sehr hohem Mass über Beginn und Ende ihres Arbeitstages entscheiden können, berichtet ein Viertel über zu wenig Erholungszeit pro

Woche. Von den Arbeitnehmenden ohne jede Entscheidungsmacht über Beginn und Ende des Arbeitstages berichten 37 Prozent über zu wenig Erholungszeit (vgl. **Abbildung 21**). Noch ausgeprägter ist der Zusammenhang mit der Möglichkeit für einen spontanen Freitag. Arbeitnehmende, die in hohem oder sehr hohem Mass die Möglichkeit für einen spontanen Freitag haben, berichten zu rund einem Viertel über zu wenig Erholungszeit pro Woche. Von den Arbeitnehmenden, die gar keine Möglichkeit für einen spontanen Freitag haben, geben 46 Prozent an, über zu wenig Erholungszeit pro Woche zu verfügen (vgl. **Abbildung 22**).

**Abbildung 21: Zusammenhang zwischen Erholungszeit pro Woche und Entscheid über Arbeitsbeginn und Arbeitsende**



**Abbildung 22: Zusammenhang zwischen Erholungszeit pro Woche und Möglichkeit zu spontanem Freitag**



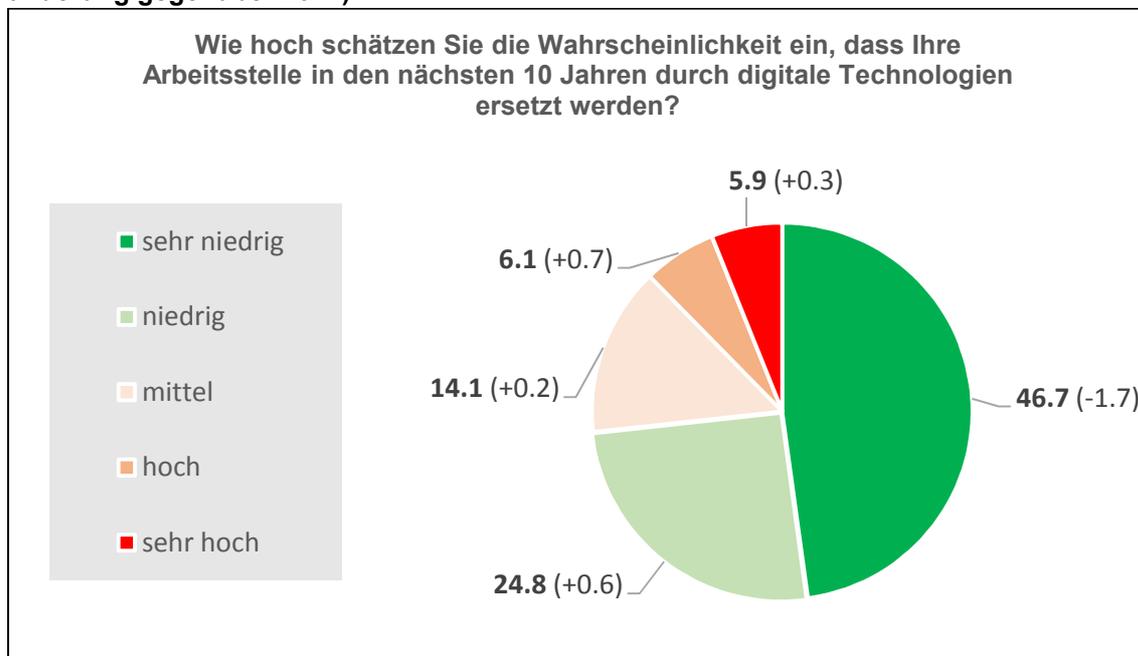
## Zunehmende Angst vor Stellenverlust

-Fokus Digitalisierung-

Der bereits seit längerem andauernde Prozess der Digitalisierung hat grössere Veränderungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zur Folge. Der beschleunigte Strukturwandel, die weiter zunehmende Rationalisierung sowie neue Betriebsorganisationen und Wertschöpfungsketten wirken sich auch auf die Arbeitnehmenden aus. Der rasche Stellenabbau in einzelnen Branchen oder Teilbereichen dürfte zunehmen. Kurzfristigere, stärker fragmentierte Arbeitsformen werden die Entgrenzung der Arbeit und Veränderungen der Arbeitsbedingungen vorantreiben. In diesem Zusammenhang ist ein regelmässiges Monitoring über die Qualität der Arbeitsbedingungen, wie es das «*Barometer Gute Arbeit*» vornimmt, absolut sinnvoll, da damit frühzeitig Veränderungen und Trends im Bereich der Arbeitsbedingungen erkannt werden können.

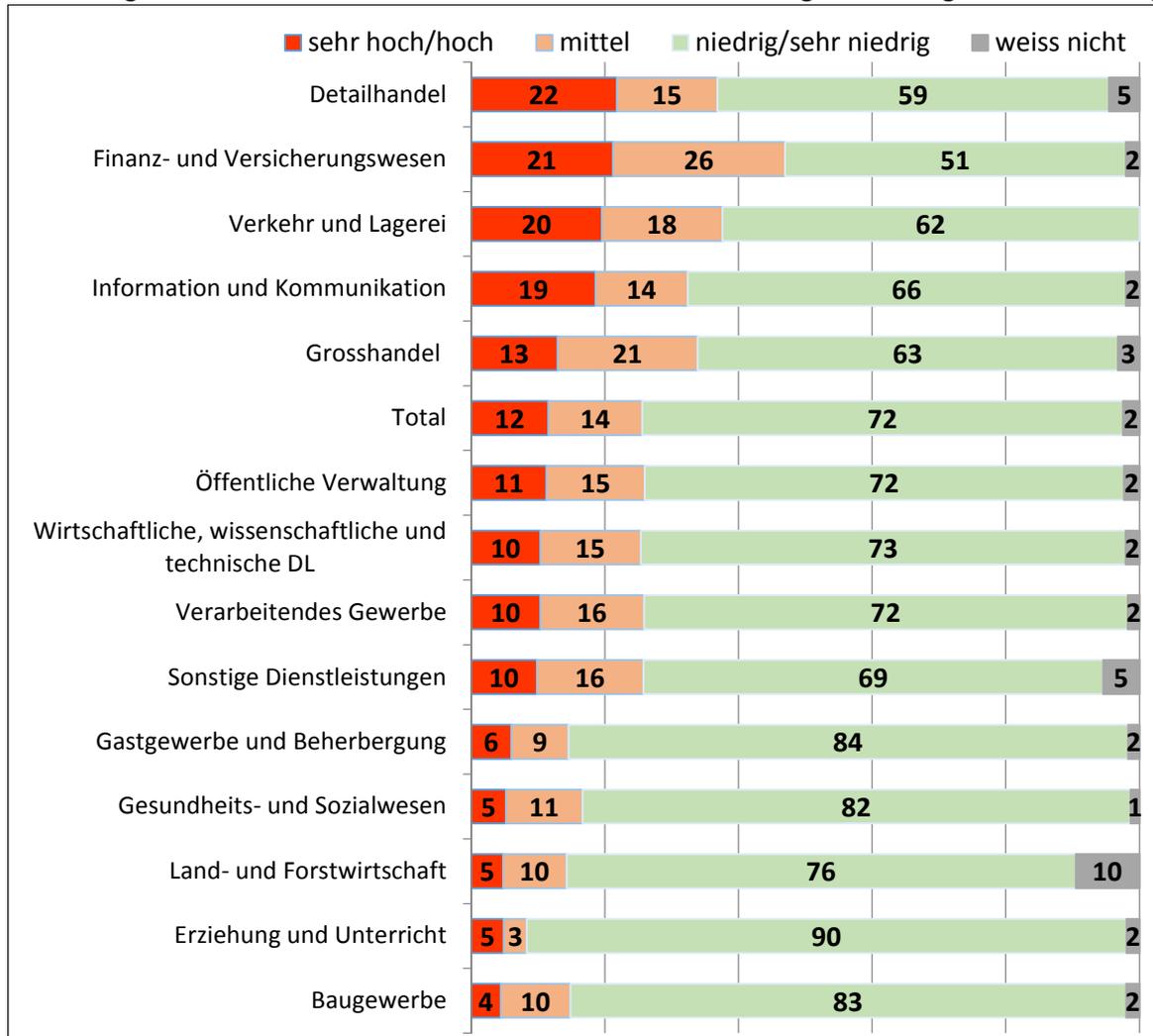
Neben veränderten Arbeitsbedingungen stehen Verluste oder Verschiebungen von Arbeitsplätzen im Zentrum der Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung. In Bezug auf die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlustes aufgrund der Digitalisierung innerhalb der nächsten 10 Jahre teilt sich die Arbeitnehmerschaft grob in drei Gruppen auf. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden erachtet diese Wahrscheinlichkeit als sehr niedrig und ein weiteres Viertel als niedrig. Mehr als jeder vierte Arbeitnehmende aber rechnet mit einer mittleren bis sehr hohen Wahrscheinlichkeit, dass die eigene Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird (vgl. **Abbildung 23**). Im Vergleich zum letzten Jahr lässt sich dabei bei den Arbeitnehmenden eine Verschiebung in Richtung grösserer Wahrscheinlichkeit beobachten.

**Abbildung 23: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung (in Prozent und Veränderung gegenüber 2017)**



Erwartungsgemäss streut diese Einschätzung stark nach Branche. Während die Arbeitnehmenden der Branchen Erziehung und Unterricht sowie auf dem Bau kaum den Ersatz der eigenen Stelle befürchten, schätzen die Arbeitnehmenden der Branchen Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen und Detailhandel die Situation deutlich pessimistischer ein (vgl. **Abbildung 24**).

**Abbildung 24: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung nach Branche (in %)**



Grosse Unterschiede bei der Einschätzung dieser Wahrscheinlichkeit zeigen sich auch hinsichtlich des Bildungsniveaus der Arbeitnehmenden. Arbeitnehmende mit einem Abschluss auf Tertiärstufe rechnen nur zu 9 Prozent mit einem Ersatz der eigenen Stelle durch digitale Technologien, während dieser Anteil bei den Arbeitnehmenden mit einem Abschluss der obligatorischen Schule mehr als doppelt so hoch ist (vgl. **Abbildung 25**).

**Abbildung 25: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung nach Ausbildungsniveau (in %)**

