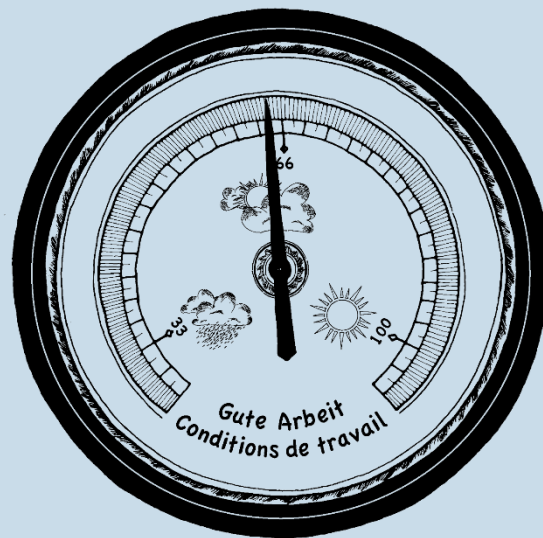


Medienkonferenz vom 20. November 2025

---

# «Barometer Gute Arbeit» Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2025



## Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2025

**Die Arbeitswelt verändert sich tiefgreifender und schneller denn je. In den kommenden Jahren braucht es Massnahmen, damit die Arbeit in der Schweiz ihre Qualität und ihre Wettbewerbsfähigkeit behält - und die Schweizer Arbeitnehmenden zufrieden und gesund bleiben. Um diese Entwicklung zu begleiten ist es notwendig, die Einschätzung von Arbeitnehmenden zu kennen, was sie als gute Arbeitsbedingungen betrachten. Das ist das Ziel des Barometers Gute Arbeit, welcher Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, seit 2015 durchführt. An der 11. Auflage des Barometers haben 1'422 Personen teilgenommen. Der Barometer misst drei Hauptdimensionen der Arbeitsbedingungen: Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Dieses Jahr legt Travail.Suisse zudem einen Fokus auf die Themen Arbeitsbelastung sowie die Auswirkungen des Wandels in der Arbeitswelt.**

---

Jackie Vorpe, Leiterin Bildungspolitik, Travail.Suisse

Miriam Häfliger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Travail.Suisse

---

### 1 Vorwort

Im Rahmen einer repräsentativen Befragung wurden Arbeitnehmende gebeten, drei zentrale Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen zu bewerten: Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Gute und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen müssen die Gesundheit schützen, die Motivation fördern und Sicherheit bieten. Der Barometer Gute Arbeit wird im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit dem Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) erstellt, ausgewertet und veröffentlicht. Der Gesamtindex umfasst die Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Diese drei Dimensionen werden jeweils in zwei Bereiche unterteilt, für die insgesamt 20 Kriterien definiert wurden (vgl. Abbildung 1). Jedes Kriterium umfasst verschiedene Fragen (=38 Items). Je näher der Indexwert an 100 liegt, desto positiver beurteilen die Arbeitnehmenden die Qualität der Arbeitsbedingungen. In der diesjährigen Analyse legt Travail.Suisse einen inhaltlichen Schwerpunkt auf die Arbeitsbelastung und die Auswirkungen des Wandels in der Arbeitswelt.

Die folgenden Punkte geben einen ersten Überblick über die wichtigsten Zahlen des Barometers 2025 im Vergleich zum Jahr 2024:

- ● 82.6% der Befragten sind mit ihrer Arbeit zufrieden (2024: 82,1%)
- ● 76,8% der Befragten haben das Gefühl, durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten (2024: 76,3%)
- ● 42,4% der befragten Personen geben an, oft (33,1%) oder sehr häufig (9,3%) durch ihre Arbeit gestresst zu sein (2024: 42,7%)
- ● 24,3% der befragten Personen arbeiten oft (17,9%) oder sehr häufig (6,4%) überlange Arbeitstage (mehr als 10 Stunden) (2024: 21,8%)
- ● 41,1% der befragten Personen fühlen sich nach der Arbeit häufig (29,4%) oder sehr häufig (11,7%) emotional erschöpft (2024: 39,7%)
- ● Nur 58,2% der Befragten halten ihr Einkommen im Verhältnis zum geleisteten Einsatz für angemessen (2024: 57,5%)
- ● 13,8% der Befragten machen sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz (2024: 12,6%)

---

In der Dimension **Sicherheit** zeigen sich stabile Ergebnisse. Mit einem Gesamtwert von 69.4 bleibt die Einschätzung der Dimension im Vergleich zum Vorjahr praktisch unverändert. Die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz bleiben stabil, nachdem die Angst vor einem Jobverlust in den vergangenen Jahren im Zuge der tiefen Arbeitslosenquote und des Fachkräftemangels stark abgenommen hatte. Zu beachten ist, dass aktuelle wirtschaftspolitische Entwicklungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese könnten die Perspektiven zusätzlich belasten. Wie stark sich diese Faktoren auswirken, wird sich im Barometer 2026 zeigen.

Die Dimension **Motivation** weist mit 71,7 den höchsten Wert der gesamten Erhebung auf. Ein Grossteil der Befragten empfindet die eigene Arbeit als gesellschaftlich sinnvoll und kann sich mit dem Arbeitgeber oder dessen Produkten und Dienstleistungen identifizieren. Gleichzeitig berichtet jedoch rund ein Viertel der Befragten von mangelnder Wertschätzung oder Unterstützung durch Vorgesetzte. Defizite bestehen vor allem bei der Gestaltbarkeit der Arbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, da viele Beschäftigte wenig Einfluss auf Arbeitsmenge und -zeit haben. Besonders stark betroffen sind Vollzeitangestellte sowie Angestellte in den Branchen wie Gastgewerbe und Verkehr. Auch im Bereich berufliche Weiterbildung zeigt sich Handlungsbedarf: 42,4 Prozent der Befragten erfahren kaum Förderung, wobei Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich stark betroffen sind von mangelnder Unterstützung im Bereich der Weiterbildung.

In der Dimension **Gesundheit** zeigt sich 2025 eine deutliche Verschlechterung. Grund dafür sind steigende Belastungen der Arbeitnehmenden. Ein wesentlicher Treiber hinter dieser Entwicklung ist die Arbeitszeit. Der Anteil der Personen, die regelmässig Überstunden leisten, ist weiter angestiegen. Gleiches gilt für die Zahl der Arbeitnehmenden, die von sogenannten «überlangen» Arbeitstagen berichten. Der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) ist nach einem kurzzeitigen Rückgang während der Covid-19-Pandemie rasch wieder auf das Niveau vor der Pandemie zurückgeklüffelt. Zudem nehmen die Belastungswirkungen durch arbeitsbedingten Stress weiter zu. Diese Entwicklung weist auf ein zunehmendes gesundheitliches Gefährdungsrisiko von Arbeitnehmenden hin.

In diesem Jahr bietet der Barometer zusätzliche Vertiefungen zu den Themen Arbeitsbelastung und dem Wandel in der Arbeitswelt (Einfluss digitaler Technologien, Homeoffice, Teilzeitarbeit).

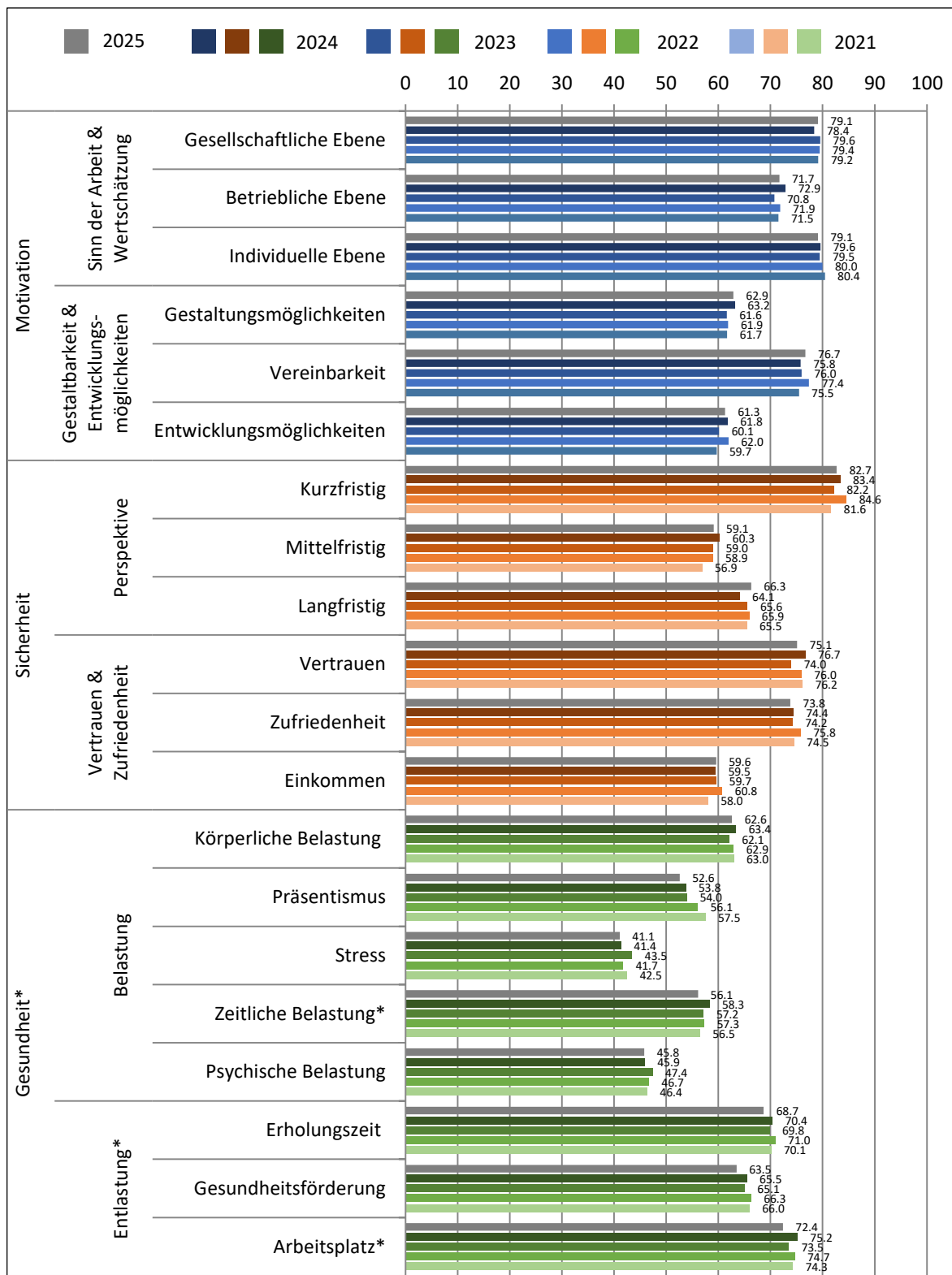
Was die **Arbeitsbelastung** betrifft, so zeigt sich, dass die psychische Belastung weit über die eigentliche Arbeitszeit und den erlebten Stress während der Arbeit hinausgeht. Der Barometer 2025 verdeutlicht, dass in der Schweiz rund vier von zehn Beschäftigten am Ende eines Arbeitstages (sehr) häufig emotional erschöpft sind. Diese hohen Werte bleiben seit mehreren Jahren stabil und unterstreichen, dass emotionale Erschöpfung ein ernstzunehmender Belastungsfaktor der Arbeit darstellt. Besonders problematisch sind dabei verschwimmende Grenzen zwischen Beruf und Privatleben, unzureichende Zeiten für Erholung und mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Besonders stark davon betroffen sind Arbeitnehmende in Branchen mit wenig Zeitautonomie wie das Gastgewerbe, der Verkehr oder der Detailhandel.

Was den **Wandel in der Arbeitswelt** betrifft, verändern sich Arbeitsplätze rasch, Berufe verschwinden, Sinnhaftigkeit der Arbeit gehört zu den relevanten Bedürfnissen von Arbeitnehmenden. Nur 59,1 Prozent der Befragten können sich vorstellen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Pensionierung auszuüben. Viele junge Menschen suchen vermehrt nach

---

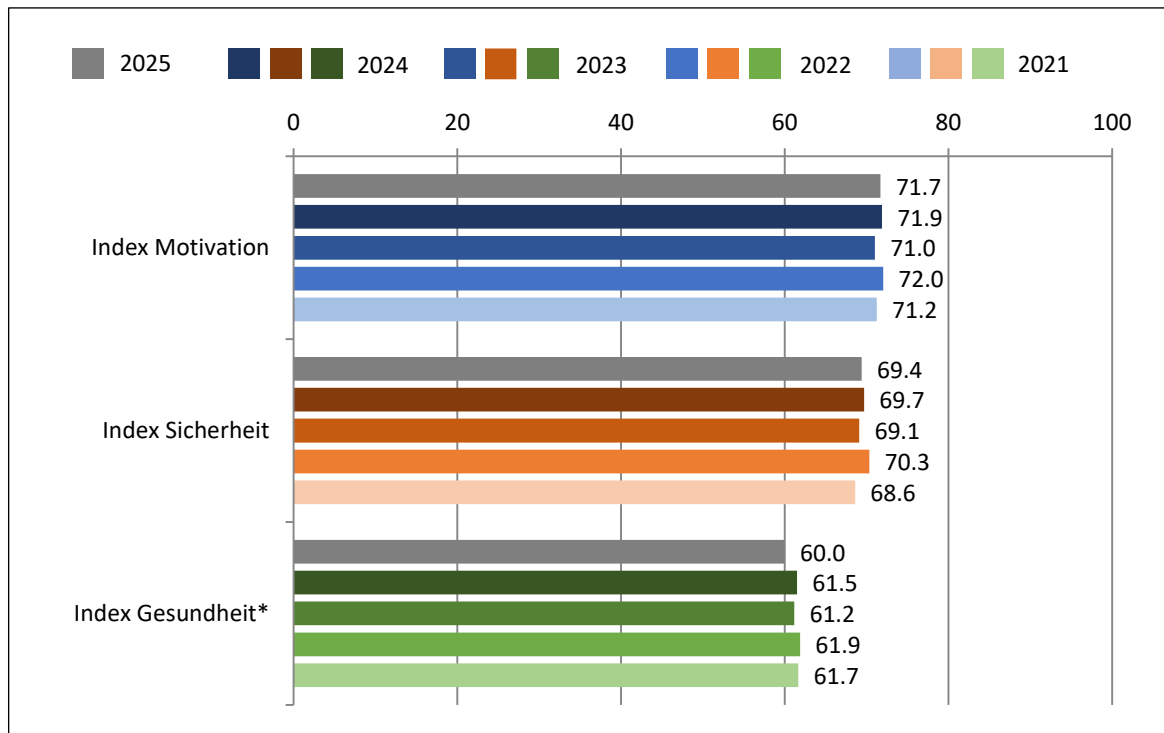
Stabilität und Sinn in ihrer Arbeit. Zugleich nimmt die Teilzeitarbeit weiter zu: 38,7 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten mittlerweile Teilzeit, wobei Frauen besonders häufig betroffen sind. Homeoffice gewinnt ebenfalls an Bedeutung und kann sich zwar positiv auf Zufriedenheit und Vereinbarkeit auswirken, erschwert aber die Trennung zwischen Beruf und Privatleben. Die Digitalisierung und der Einsatz künstlicher Intelligenz verändern den Arbeitsmarkt zusätzlich. Zwar sehen aktuell nur rund 10% der Beschäftigten ein (sehr) hohes Risiko, ersetzt zu werden, doch technologische Entwicklungen führen bekannterweise zu Umbrüchen und zu neuen Qualifikationsanforderungen. Weiterbildung und berufliche Anpassung werden damit zu zentralen Voraussetzungen für eine stabile Zukunft der Arbeit.

**Abbildung 1:** Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2021 bis 2025 (Quelle: BFH)



Aus den Kriterien der jeweiligen Dimensionen werden die Indexwerte nach Dimension berechnet. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten fünf Jahre (2021-2025).

**Abbildung 2:** Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 3 Dimensionen für die Jahre 2021 bis 2025 (Quelle: BFH)

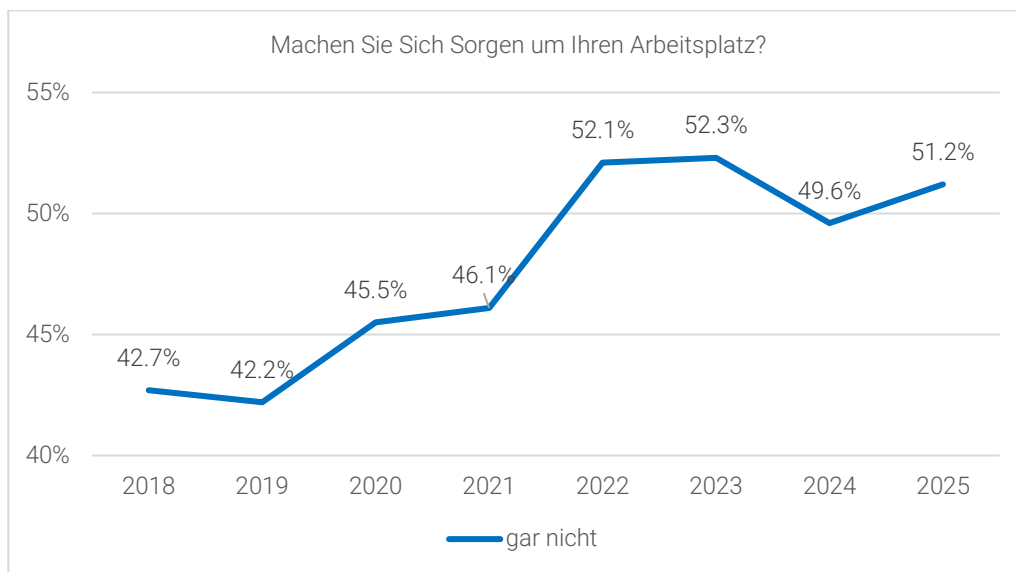


## 2 Dimension Sicherheit: Stabile Perspektiven trotz Unsicherheiten

Der Gesamtwert der Dimension Sicherheit bleibt im Vergleich zu den Vorjahren stabil. Vier von sechs Indikatoren weisen leicht tiefere Werte aus im Vergleich zu 2024, zwei Indikatoren fallen leicht höher aus als im Vorjahr.

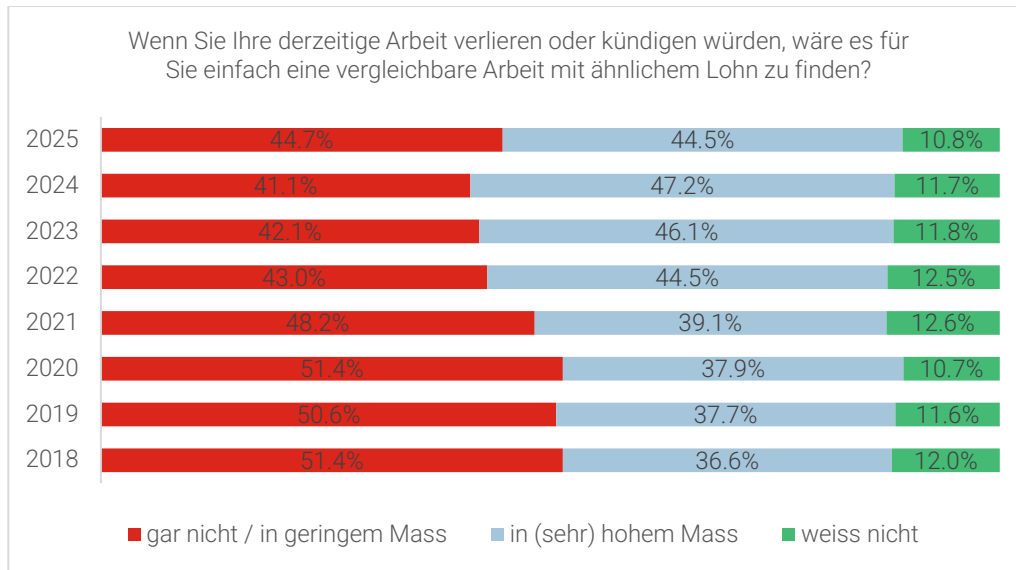
Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Arbeitsplatzperspektiven stabil entwickelt. So geben weiterhin knapp über die Hälfte der Befragten an, sich keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz zu machen. In einem Mehrjahresvergleich zeigt sich bei der Sicherheit des Arbeitsplatzes aber tendenziell eine Stagnation nach einer Phase der sehr positiven Entwicklung in den Jahren 2018 bis 2022 (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3:** Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2025 (in %)



In den vergangenen Jahren schätzte die Mehrheit der Arbeitnehmenden die eigene Arbeitsmarktmobilität als gut ein. Zwischen 2018 und 2024 ist der Anteil derjenigen Personen gestiegen, die keine Schwierigkeiten bei einem Jobwechsel erwarten (vgl. Abbildung 4). Dieser Wert ist jedoch im aktuellen Jahr im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Von den Personen, die die Frage beantworteten, gibt die Hälfte an, dass sie im aktuellen Jahr (eher) grosse Schwierigkeiten bei einem Jobwechsel erwartet, falls sie ihren Job verlieren sollte oder kündigen würde. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das klaren Anstieg derjenigen Personen, welche Mühe hätten, eine vergleichbare Arbeit zu finden (2025: 44,7%; 2024: 41,1%).

**Abbildung 4:** Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität 2018-2025 (in %)

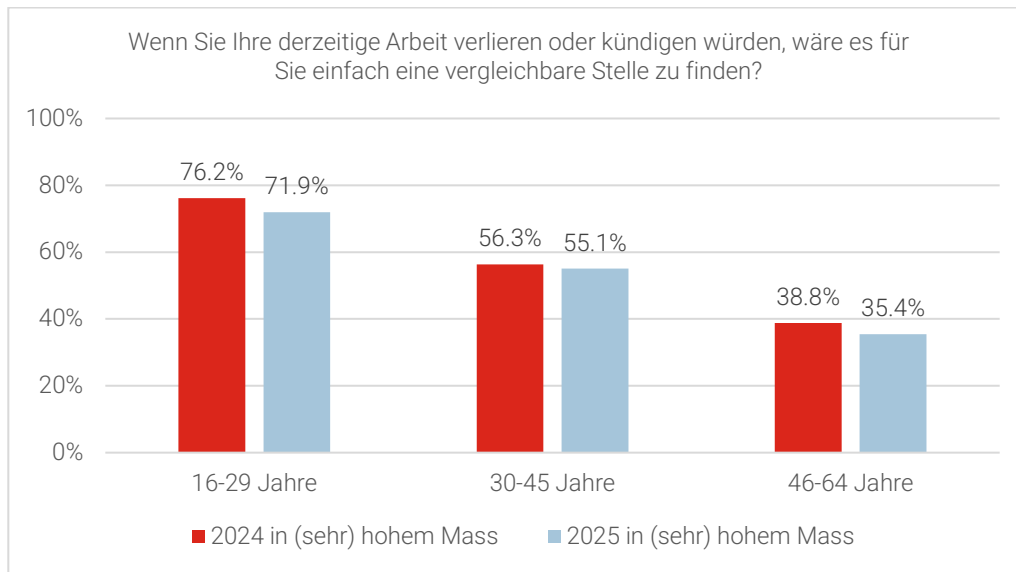


Diese Entwicklung betrifft zwar Arbeitnehmende in allen Altersgruppen. Grundsätzlich zeigt sich eine starke Veränderung mit dem Alter. Mit zunehmendem Alter sinkt die selbsteingeschätzte Arbeitsmarktmobilität. Geben bei jüngeren Arbeitnehmenden (16-29 Jahre) noch über 70 Prozent an, dass sie einfach eine vergleichbare Stelle finden könnten, so sinkt dieser Anteil mit dem Alter. Bei Arbeitnehmenden zwischen 46 und 65 sind dies nur noch knapp ein Drittel. Bei älteren Arbeitnehmenden dürfte ein Mitgrund dafür sein, dass sie sich im Laufe des Erwerbslebens ein hohes betriebsspezifisches Wissen angeeignet haben, was die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erschwert.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigen die Zahlen des diesjährigen Barometers, dass besonders jüngere Arbeitnehmende (16-29 Jahre) und Arbeitnehmende im fortgeschrittenen Alter (46-64 Jahre) ihre individuelle Arbeitsmarktmobilität tendenziell schlechter einschätzen als noch im Vorjahr. Bei jüngeren Arbeitnehmenden beträgt der Rückgang -4,3 Prozentpunkte, bei älteren Arbeitnehmenden -3,4 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 5).



**Abbildung 5:** Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität 2024-2025, nach Alter (in %)



Im Vergleich zum Vorjahr sind die Indexwerte für kurzfristigen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt leicht gesunken (2025: 82,7; 2024: 83,4). Die Analyse des diesjährigen Barometers zeigt, dass beispielsweise die Branchen Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich hohe Werte bei der kurzfristigen Jobsicherheit verzeichnen. In diesen Branchen fällt es also aktuell leichter, bei einem Jobwechsel eine vergleichbare Tätigkeit zu finden. Gleichzeitig sind es diejenigen Branchen, welche schlechte Werte bei den langfristigen Perspektiven aufweisen.

Die langfristige Arbeitsmarktperspektive wird im Vergleich zum Vorjahr über alle Befragten gesehen besser bewertet (2025: 66,3; 2024: 64,1). Konkret geht es um die Frage, ob sich Arbeitnehmende vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuführen. Es zeigen sich aber deutliche Unterschiede je nach Branche. Stark unterdurchschnittliche Indexwerte gibt es in den Branchen Gastgewerbe (49,6), Detailhandel (56,8), im Gesundheits- und Sozialwesen (60,1) und dem Baugewerbe (60,3). Dies dürfte auf mehrere Gründe zurückzuführen sein. Es handelt sich bei den obengenannten Branchen auch um diejenigen Branchen, welche tendenziell mit überdurchschnittlich starker zeitlicher, physischer und psychischer Belastung assoziiert sind und so die Wahrscheinlichkeit reduziert, dass Arbeitnehmende die Tätigkeit langfristig überhaupt ausüben können oder wollen. Ebenfalls zeigen die Zahlen des aktuellen Barometers: Arbeitnehmende in den Branchen Gastgewerbe, Detailhandel und Gesundheits- und Sozialwesen und dem Baugewerbe gehen überdurchschnittlich oft davon aus, dass sie nächstes Jahr eine Zunahme der Arbeitsbelastung erleben werden.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass sich in diesen Zahlen zur Lage auf dem Arbeitsmarkt noch nicht die aktuellen wirtschaftspolitischen Ereignisse niederschlagen. Die Befragungen für die Daten des Barometers 2025 fanden im Juni 2025 statt. Deswegen sind allfällige Effekte aufgrund der im August 2025 von der US-Regierung beschlossenen Zölle auf Schweizer Importe noch nicht in Daten abgebildet. Darüber hinaus wird die wirtschaftliche Lage nach wie vor geprägt vom starken Franken. Zudem befinden sich unterschiedliche Branchen, wie beispielsweise der Finanzsektor und der Detailhandel, in einem Strukturwandel. Ebenfalls gaben im Herbst 2025 mehrere Grossunternehmen

---

bekannt, in grossem Umfang Arbeitsplätze in der Schweiz abzubauen. Damit geraten die Arbeitsmarktperspektiven – zumindest in gewissen Branchen – kurz- und mittelfristig stärker unter Druck. Es bleibt abzuwarten, inwiefern sich dies in den Befragungswerten der Arbeitnehmenden im Barometer 2026 konkret niederschlagen wird.

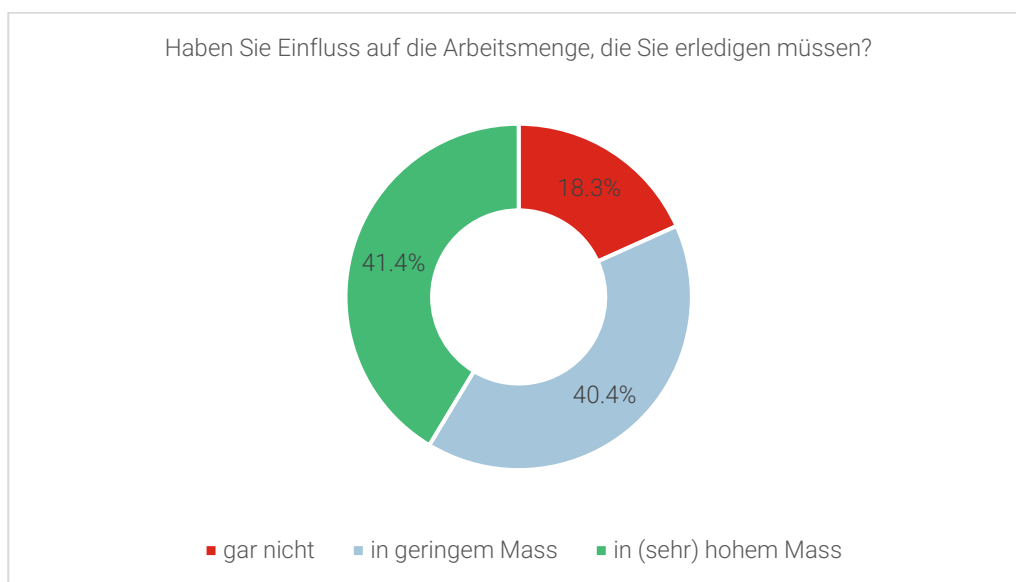
Auch strukturelle Veränderungen – darunter die technologische Entwicklung und die künstliche Intelligenz – beeinflussen den Arbeitsmarkt. Im diesjährigen Barometer liegt ein spezifischer Fokus auf der Frage, inwiefern digitale Technologien von Arbeitnehmenden als mögliche Bedrohung für den eigenen Arbeitsplatz wahrgenommen werden. Die entsprechenden Resultate werden im Kapitel 6 präsentiert.

### 3 Dimension Motivation: Motivation auf hohem Niveau, doch Gestaltungsspielräume und Weiterbildungsmöglichkeiten bleiben beschränkt

Die Dimension Motivation setzt sich zusammen aus den Teildimensionen Sinnhaftigkeit, Wertschätzung, Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden. Die Dimension Motivation ist die Dimension mit den höchsten Werten in der gesamten Erhebung (2025: Indexwert 71,7). Auch im diesjährigen Barometer decken sich die Ergebnisse mit dem Bild der Vorjahre. So ist beispielsweise über drei Viertel der Befragten der Überzeugung, mit seiner oder ihrer Arbeit einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Eine überwiegende Mehrheit der Befragten (79,4%) identifiziert sich mit dem Arbeitgeber, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen. Darin spiegelt sich der grosse gesellschaftliche Stellenwert, der Erwerbsarbeit zugeschrieben wird. Eine Mehrheit der Befragten berichtet von Wertschätzung und Unterstützung des Vorgesetzten oder der Vorgesetzten. Jedoch erlebt nach wie vor knapp jede vierte Person (23,7%) keine oder nur geringe Wertschätzung der vorgesetzten Person für ihre Arbeit. Und jede vierte befragte Person (25%) gibt an, bei Problemen bei der Arbeit keine oder nur geringe Unterstützung durch den Arbeitgeber zu erhalten.

Im Bereich der Gestaltbarkeit der Arbeit und der Vereinbarkeit sind nach wie vor Defizite zu verorten. So hat die Mehrheit der Befragten (58,7%) keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge, die sie erledigen müssen (vgl. Abbildung 6). Auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat sich im Mehrjahresvergleich nur wenig bewegt. Knapp 40 Prozent der Befragten hat keinen oder wenig Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit.

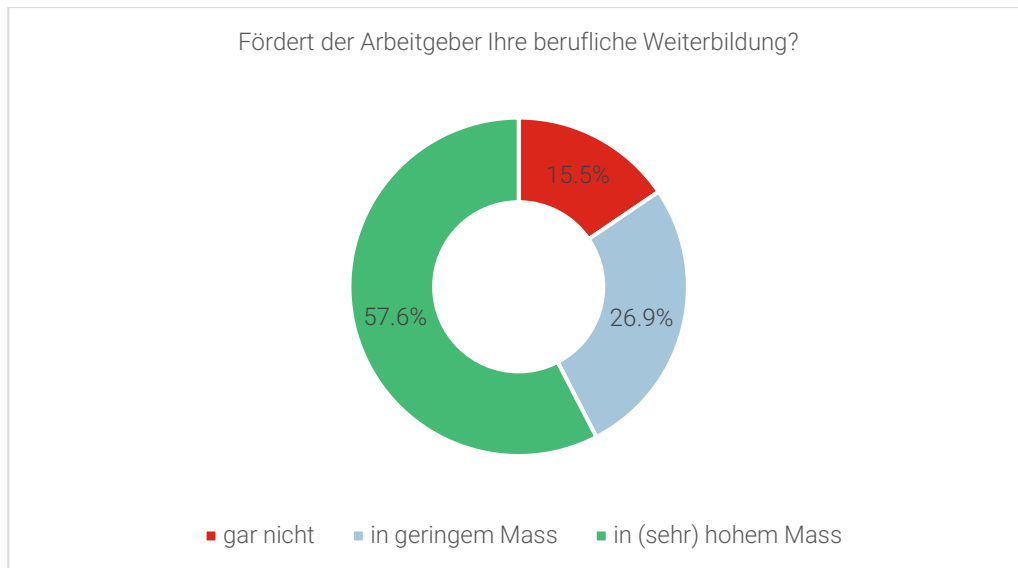
**Abbildung 6:** Einfluss auf die Arbeitsmenge 2025 (in %)



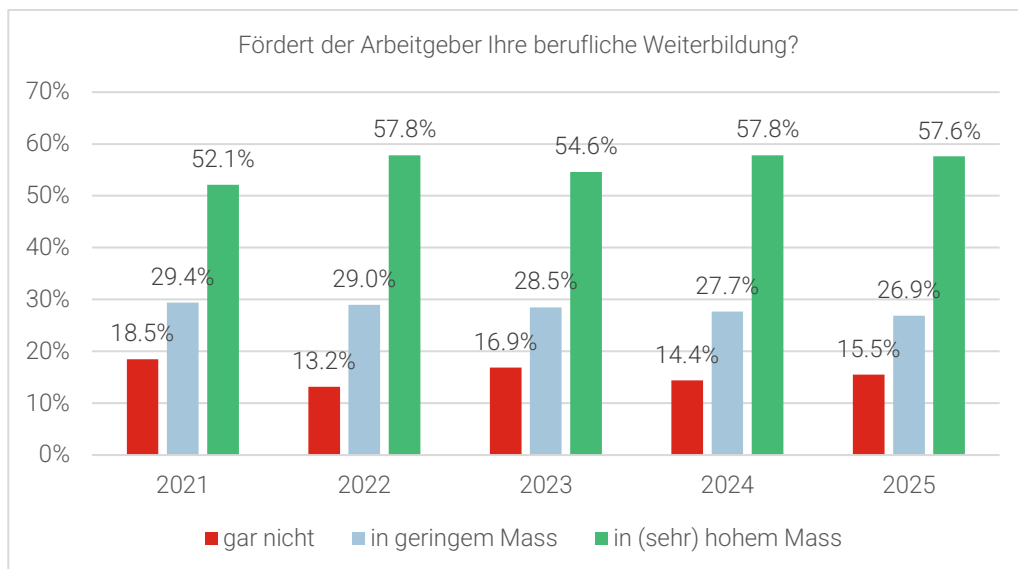
Dies schlägt sich auch in der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nieder. Knapp jede fünfte befragte Person (19,4%) gibt an, die Arbeit gar nicht oder kaum mit dem Privatleben vereinbaren zu können. Der Effekt der mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben wird in Kapitel 5 weiter vertieft.

Ein zweiter Bereich, in dem Handlungsbedarf besteht, ist nach wie vor die berufliche Weiterbildung. Von allen Befragten geben 42,4 Prozent an, dass ihr Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung gar nicht oder nur in geringem Mass fördert (vgl. Abbildung 7). Im Mehrjahresvergleich zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, welche von einer (sehr) hohen Förderung von Weiterbildungen berichten, seit 2022 stagniert (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 7:** Weiterbildungsförderung durch Arbeitgebende 2025 (in %)

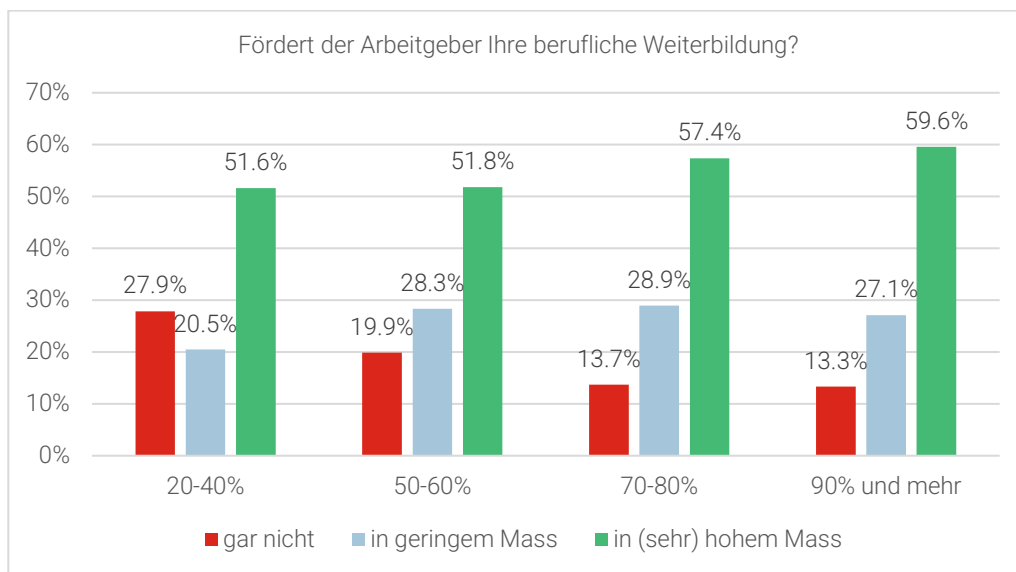


**Abbildung 8:** Entwicklung der Weiterbildungsförderung durch Arbeitgebende 2021-2025 (in %)



Ein Blick in die Daten zeigt, dass Arbeitnehmende unterschiedlich stark von Weiterbildung profitieren können. Nachholbedarf ist beispielsweise in spezifischen Branchen zu verorten. Der Anteil der befragten Personen, die von ihrem Arbeitgeber gar nicht oder kaum in der beruflichen Weiterbildung gefördert werden ist überdurchschnittlich hoch in den Branchen Gastgewerbe und Hotellerie (67,5%), Detailhandel (64,6%) und dem verarbeitenden Gewerbe (46,1%). Grosses Potenzial besteht auch weiterhin bei Teilzeitbeschäftigten. Knapp jede fünfte Person mit einem höheren Erwerbspensum (70-100%) gibt an, vom Arbeitgeber in sehr hohem Masse in der beruflichen Weiterbildung gefördert zu werden (vgl. Abbildung 9). Bei den Teilzeitbeschäftigten (20-40%) hingegen ist es nur jede zehnte Person. Mehr als ein Viertel aller Personen, die weniger als 40 Prozent arbeitet, wird überhaupt nicht in der beruflichen Weiterbildung gefördert. Bei Arbeitnehmenden in einem Pensum zwischen 50 und 60 Prozent ist es jede fünfte Person, welche von keiner Förderung der beruflichen Weiterbildung profitieren kann. Die fehlende Investition in die berufliche Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten ist eine verpasste Chance und kann sich negativ auswirken auf die Arbeitsmarktperspektiven. Dies betrifft Frauen überdurchschnittlich stark, da sie nach wie vor häufiger in Teilzeitpensen angestellt sind. Das spiegeln auch die Zahlen des diesjährigen Barometers. In der Kategorie der Arbeitnehmenden, die gar nicht durch den Arbeitgeber gefördert werden, sind Frauen überdurchschnittlich stark vertreten.

**Abbildung 9:** Weiterbildungsförderung durch Arbeitgebende 2025, nach Pensum (in %)

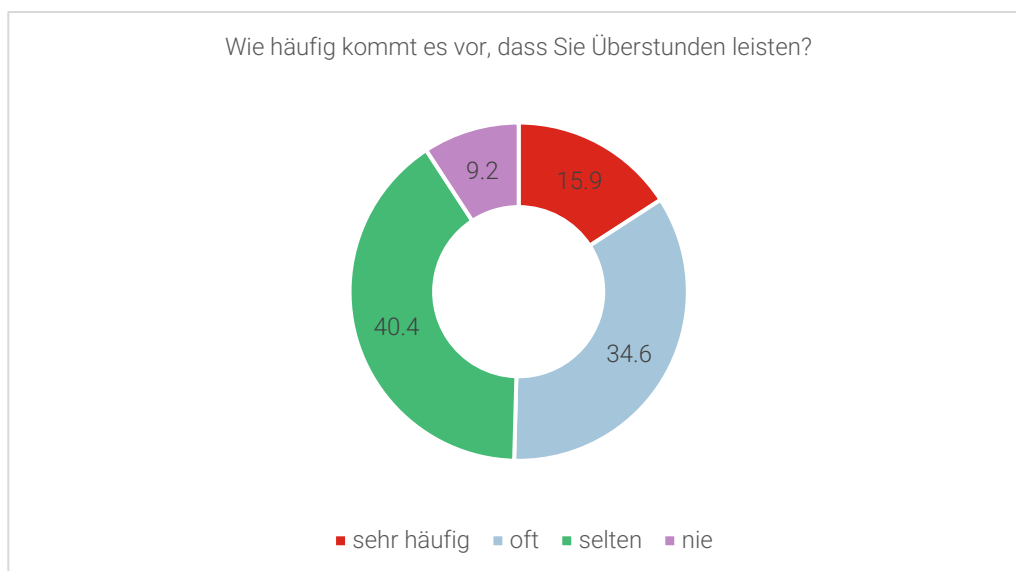


## 4 Dimension Gesundheit: Mehr Belastung, weniger Entlastung – Gesundheitswerte unter Druck

In der Dimension Gesundheit ist im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verschlechterung zu beobachten. Alle acht Indikatoren weisen tiefere Werte auf als noch 2024. Das lässt sich im Wesentlichen durch zwei Entwicklungen erklären: Einerseits ist bei der Belastungsdimension ein Anstieg zu verzeichnen. Auf der anderen Seite hat die Entlastung von Arbeitnehmenden abgenommen, weist also tiefere Werte auf als noch im Vorjahr (2025: 68,3; 2024: 70,4).

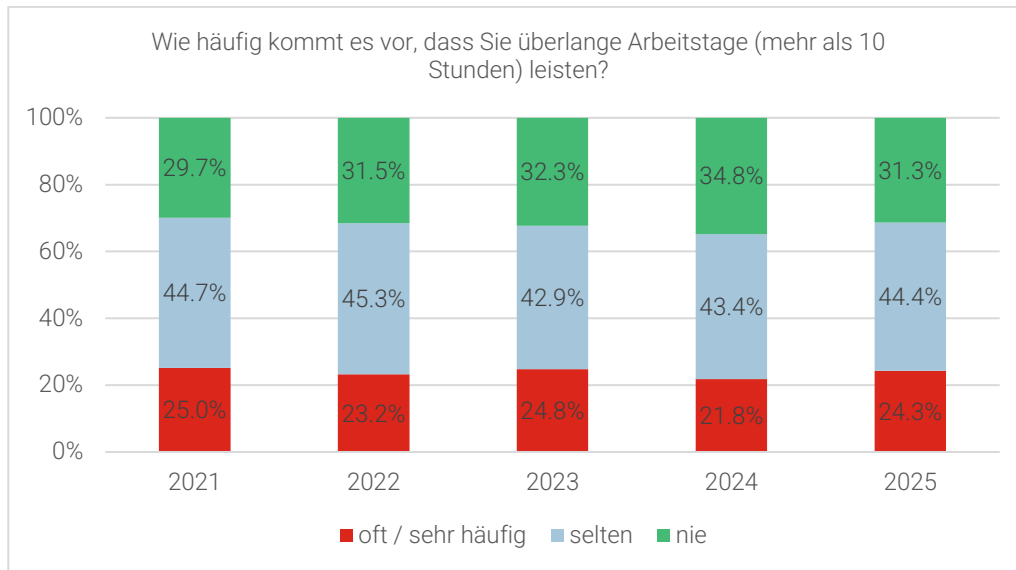
Die Teildimension Belastung bildet die zeitliche, körperliche und psychische Beanspruchung durch die Arbeit ab sowie den Präsentismus. Eine deutliche Verschlechterung lässt sich bei der zeitlichen Arbeitsbelastung beobachten. So leistet über die Hälfte aller Befragten (50,5%) oft oder sehr häufig Überstunden (vgl. Abbildung 10). Das entspricht einem Anstieg von 3 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Bei Personen in einem Vollzeitpensum (>90%) liegt der Anteil noch höher. Über 56 Prozent der Befragten in einem Vollzeitpensum arbeitet oft oder sehr häufig Überstunden.

**Abbildung 10:** Häufigkeit von Überstunden 2025 (in %)



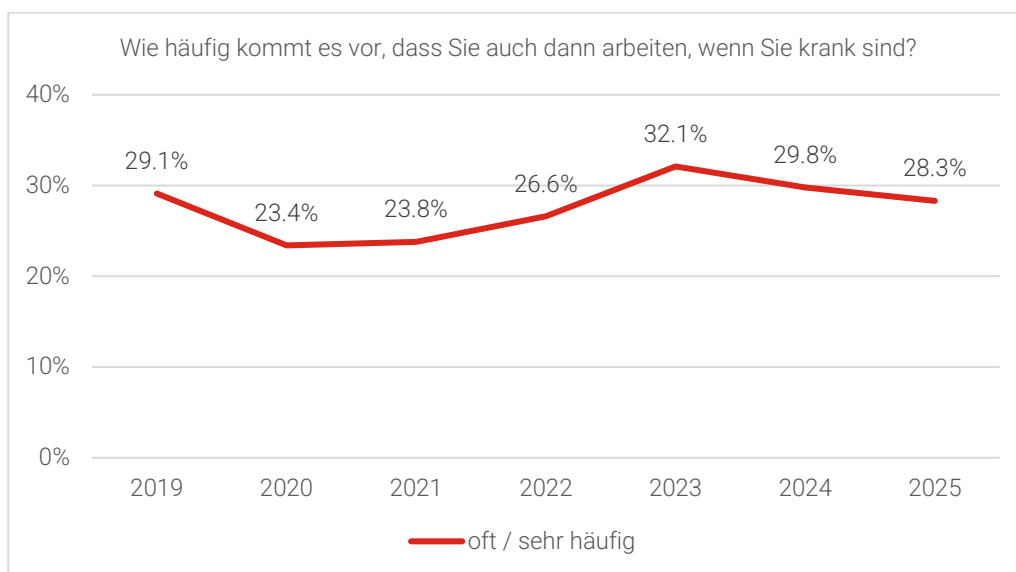
Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden arbeitet oft oder sehr häufig unter Termindruck (53,6%) und wird während der Arbeit häufig unterbrochen (52,8%). Knapp jede vierte befragte Person (24,3%) berichtet ausserdem oft oder sehr häufig von überlangen Arbeitstagen von mehr als 10 Stunden (vgl. Abbildung 11). Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (+2,5%). Dies betrifft besonders stark Arbeitnehmende in den Branchen Detailhandel, dem Gastgewerbe, Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht.

**Abbildung 11:** Überlange Arbeitstage 2021-2025 (in %)



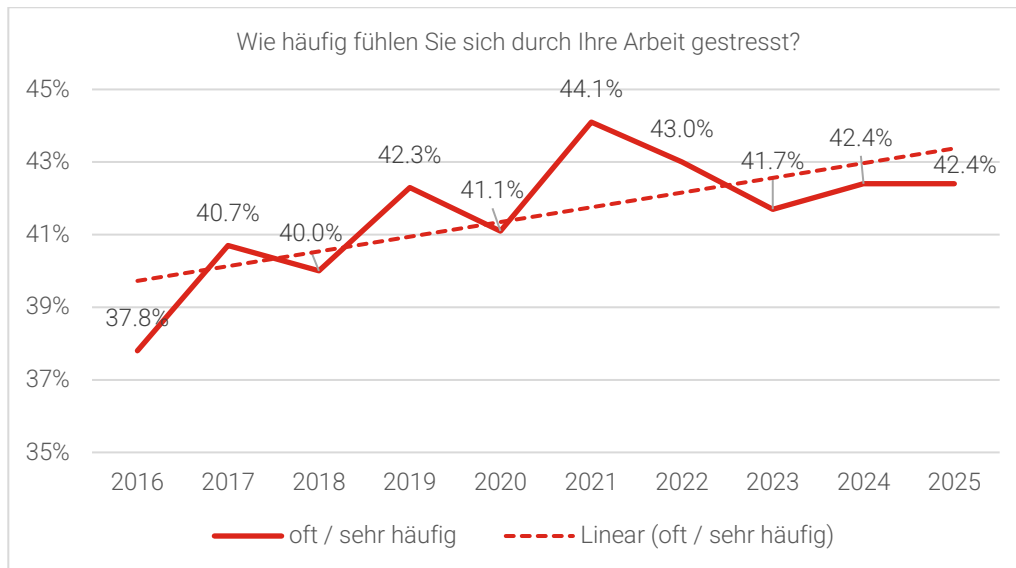
Die Verschlechterung in der Dimension Gesundheit schlägt sich auch beim Präsentismus nieder, also dem Umstand, trotz einer Erkrankung arbeiten zu gehen. Während der Covid-19-Pandemie ist der Anteil der Personen, welche oft oder sehr häufig auch krank arbeiten gingen, deutlich gesunken. Seit der Aufhebung der Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie ist auch der Präsentismus wieder angestiegen. Im aktuellen Jahr zeigt sich – ebenso wie im Vorjahr – dass der Präsentismus ungefähr wieder auf das Niveau vor der Pandemie zurückgekehrt ist (vgl. Abbildung 12). Der Anteil der Personen, die oft oder sehr häufig auch krank arbeiten gehen, ist zwar im Vergleich zu den Jahren 2023 und 2024 wieder leicht gesunken. Er bewegt sich damit aber wieder in einem ähnlichen Bereich wie vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie (2019: 29,1%). Analog dazu ist auch der Anteil derjenigen Personen, welche angeben nie krank arbeiten zu gehen, so tief wie seit 2019 nicht mehr (2025: 24,1%; 2019: 21,6%).

**Abbildung 12:** Entwicklung von Präsentismus 2019-2025 (in %)



Nebst der zeitlichen ist es auch die psychische Belastung durch die Arbeit, welche die tiefen Werte in der Gesundheitsdimension erklärt. So ist beispielsweise der Stress nach wie vor ein gewichtiger Belastungsfaktor. 42,4 Prozent der Befragten gibt an, oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst zu sein. Der Anteil der von Stress betroffenen Personen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert, bleibt also weiterhin auf einem besorgniserregenden hohen Niveau (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13:** oft / sehr häufig gestresste Arbeitnehmende 2016-2025 (in %)

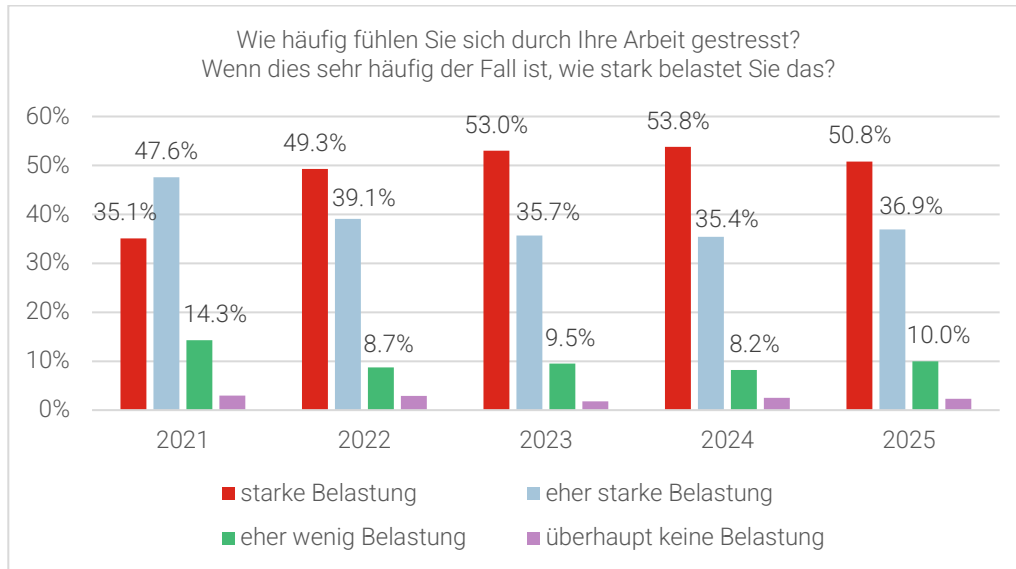


Der Stress ist je nach Branche unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders hohe Stresswerte weisen in der diesjährigen Erhebung des Barometers die Branchen Erziehung und Unterricht (53,7%), Gastgewerbe und Beherbergung (50%), Baugewerbe (48,1%) und Information und Kommunikation (46,6%) auf. Bedenklich ist, dass sich über alle Branchen hinweg jede dritte bis sogar jede zweite Person häufig oder sehr häufig von der Arbeit gestresst fühlt.

Nicht nur die Stresswerte sind markant, sondern auch die entsprechenden Belastungseffekte auf Arbeitnehmende. Von den Arbeitnehmenden, die sehr häufig durch die Arbeit gestresst sind, gibt eine überwältigende Mehrheit von 87,7 Prozent an, dass dies eine starke oder eher starke persönliche Belastung darstellt (vgl. Abbildung 14). Bei häufig gestressten Befragten sind es 63,6 Prozent, die dadurch persönlich belastet sind. Der Mehrjahresvergleich zeigt ausserdem, dass sich die wahrgenommene Belastung über den zeitlichen Verlauf verstärkt hat. War der Anteil der durch häufigen Stress stark belasteten Arbeitnehmenden im Jahr 2021 noch bei knapp 35 Prozent, so liegt dieser Anteil seit drei Jahren konstant bei über 50 Prozent. In der gleichen Zeit ist der Anteil derjenigen Personen gesunken, die trotz häufigem Stress gar nicht (2,3%) oder kaum belastet sind (10%). Das deutet darauf hin, dass sich die Zunahme der Stresswerte verstärkt negativ auf das persönliche Wohlbefinden von Arbeitnehmenden auswirkt.



**Abbildung 14:** Belastungswirkung bei Personen, die sehr häufig gestresst sind 2021-2025 (in %)



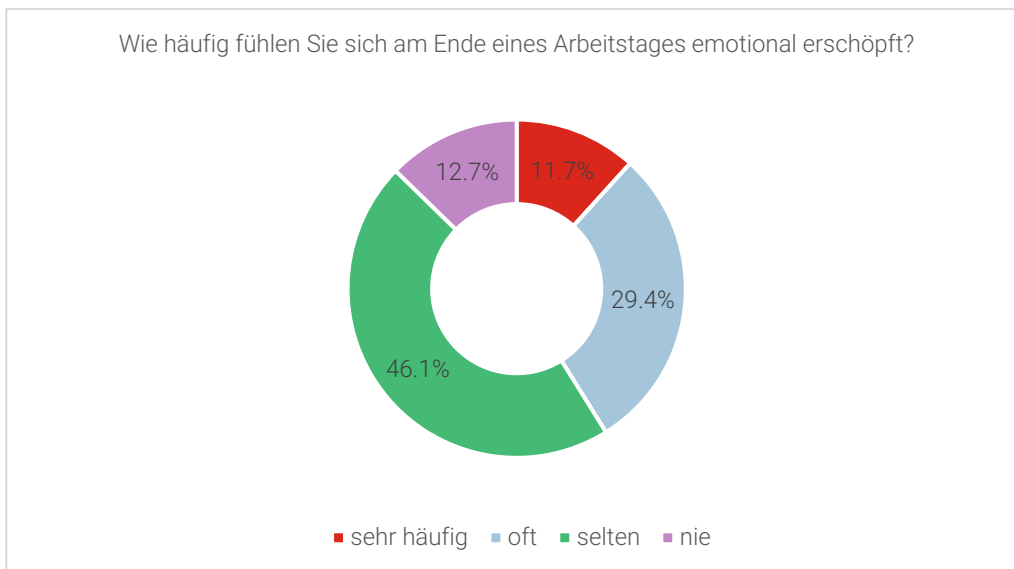
Diese Ergebnisse haben wichtige Implikationen für die Gesundheit von Arbeitnehmenden – sowohl am Arbeitsplatz sowie auch ausserhalb der Erwerbsarbeit. Im nachfolgenden Kapitel 5 werden deshalb die Themen der psychischen Belastung von Arbeitnehmenden und der Erholungszeiten ausserhalb der Arbeit vertieft betrachtet.

## 5 Fokus Arbeitsbelastung: Zunehmende Belastung bei gleichzeitig mangelnder Erholung

Die arbeitsspezifische psychische Belastung beschränkt sich nicht nur auf die Arbeitsstunden und den wahrgenommenen Stress während der Arbeit. Es gilt auch die potenziellen Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Leben ausserhalb der Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren.

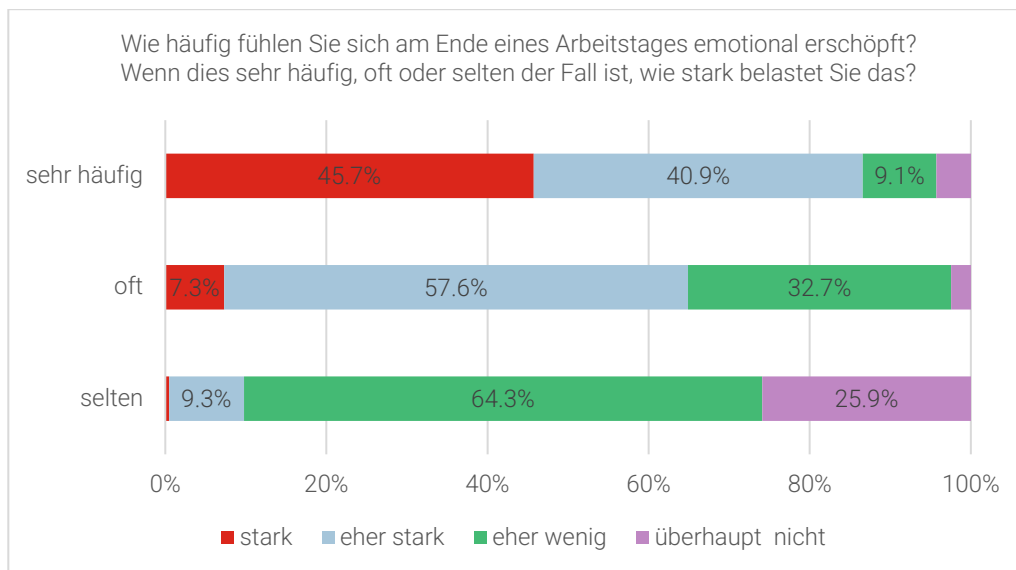
Ein relevanter Indikator dafür ist die emotionale Erschöpfung. Die Resultate des Barometers 2025 zeigen: Emotionale Erschöpfung bei Arbeitnehmenden ist weit verbreitet. Von den befragten Arbeitnehmenden geben 41,1 Prozent an, am Ende eines Arbeitstages oft (29,4%) oder sogar sehr häufig (11,7%) emotional erschöpft zu sein (vgl. Abbildung 15). Diese Ergebnisse reihen sich ein in die hohen Erschöpfungswerte, die bereits in den letzten Erhebungen des Barometers gemessen wurden. Im Mehrjahresgleich bleiben die Werte auf hohem Niveau stabil. Demnach sind durchschnittlich vier von zehn Arbeitnehmenden in der Schweiz oft oder sehr häufig von emotionaler Erschöpfung betroffen.

**Abbildung 15:** Emotionale Erschöpfung 2025 (in %)



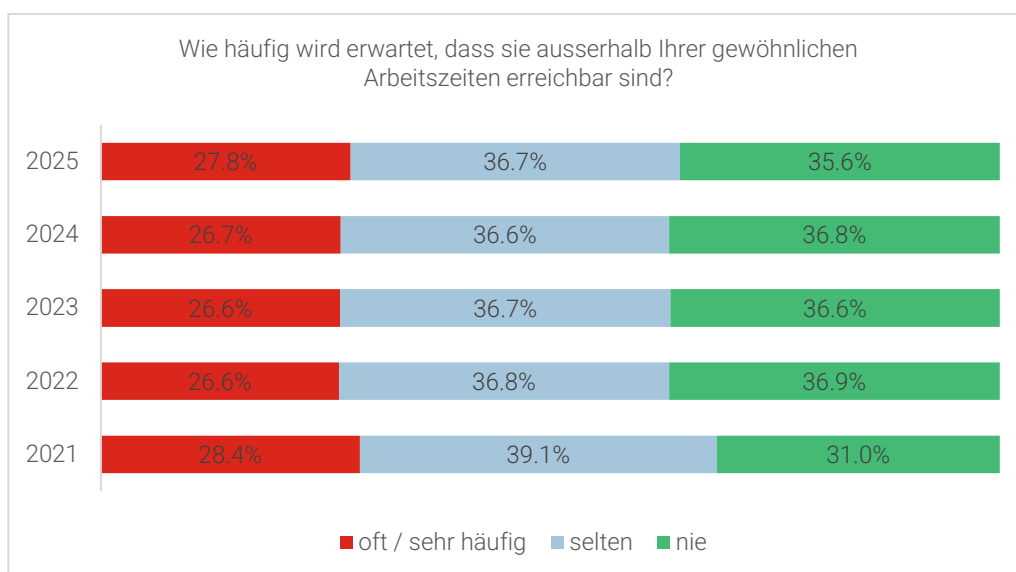
Die Analyse zeigt auch, dass emotionale Erschöpfung ein äusserst relevanter Belastungsfaktor darstellt für Arbeitnehmende. Von den Personen, die sehr häufig von emotionaler Erschöpfung betroffen sind, gibt eine überwiegende Mehrheit (86,6%) an, dass dies einer (eher) starke Belastung ist. Auch bei emotionaler Erschöpfung, die oft auftritt, empfinden dies knapp zwei Drittel (64,9%) aller Betroffenen als eine (eher) starke Belastung (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16:** Häufigkeit von emotionaler Erschöpfung und die damit verbundene Belastungswirkung 2025 (in %)



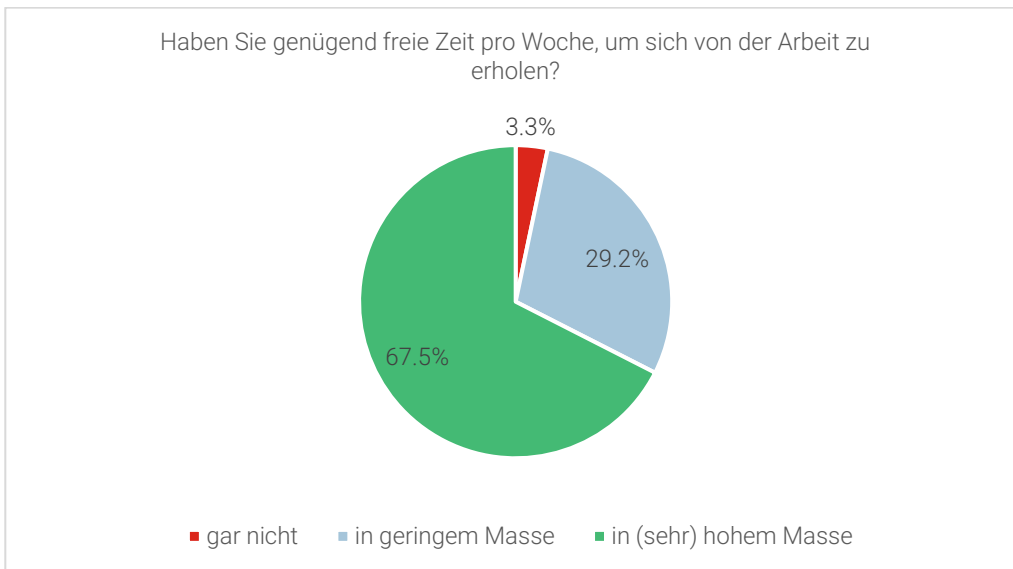
Auch die fehlenden Möglichkeiten zur Abgrenzung von der Arbeit ausserhalb der Arbeitszeiten sind ein ernstzunehmender belastender Faktor. Die hohen Stresswerte während der Arbeitszeit tangieren Arbeitnehmende die Freizeit auch direkt. So gibt mehr als ein Viertel der Befragten (27,8%) an, im vergangenen Jahr oft oder sehr häufig in der Freizeit gearbeitet zu haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen. In der diesjährigen Erhebung geben 27,8 Prozent der Befragten an, dass von ihnen oft oder sehr häufig erwartet wird, dass sie ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind (vgl. Abbildung 17). Die Erreichbarkeit durch den Arbeitgeber erschwert die Trennung von Erwerbsarbeit und Privatem und hat einen negativen Effekt auf die Erholung ausserhalb der Arbeit.

**Abbildung 17:** Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten 2021-2025 (in %)

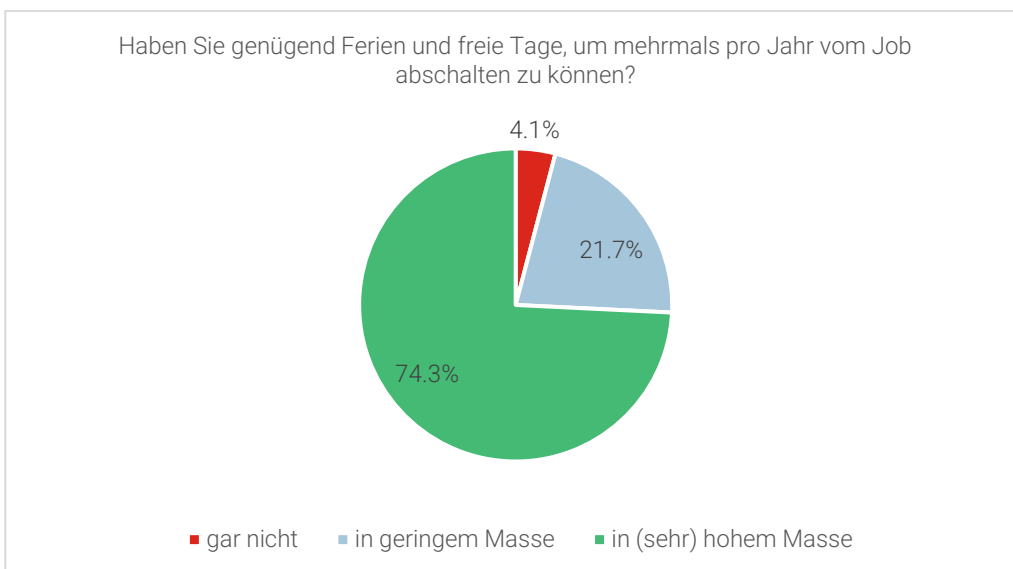


In der Freizeit mental von der Arbeit abschalten zu können, ist essenziell für die Erholung von der Arbeit und für die langfristige psychische Gesundheit. Die aktuellen Zahlen des Barometers zeigen, dass dies momentan nur für einen Teil der Arbeitnehmenden der Fall ist. Knapp ein Drittel aller Befragten (32,5%) geben an, dass sie gar nicht oder nur in geringem Masse ausreichend Freizeit haben, um sich während der Woche zu erholen (vgl. Abbildung 18). Das gleiche zeigt sich bezüglich Ferien und freien Tage. Knapp jede vierte befragte Person gibt an, dass die bestehenden Ferien und freien Tage nicht ausreichen, um die Erholung zu gewährleisten (vgl. Abbildung 19).

**Abbildung 18:** Ausreichende Freizeit zur Erholung 2025 (in %)



**Abbildung 19:** Ausreichende Ferien und freie Tage zur Erholung 2025 (in %)

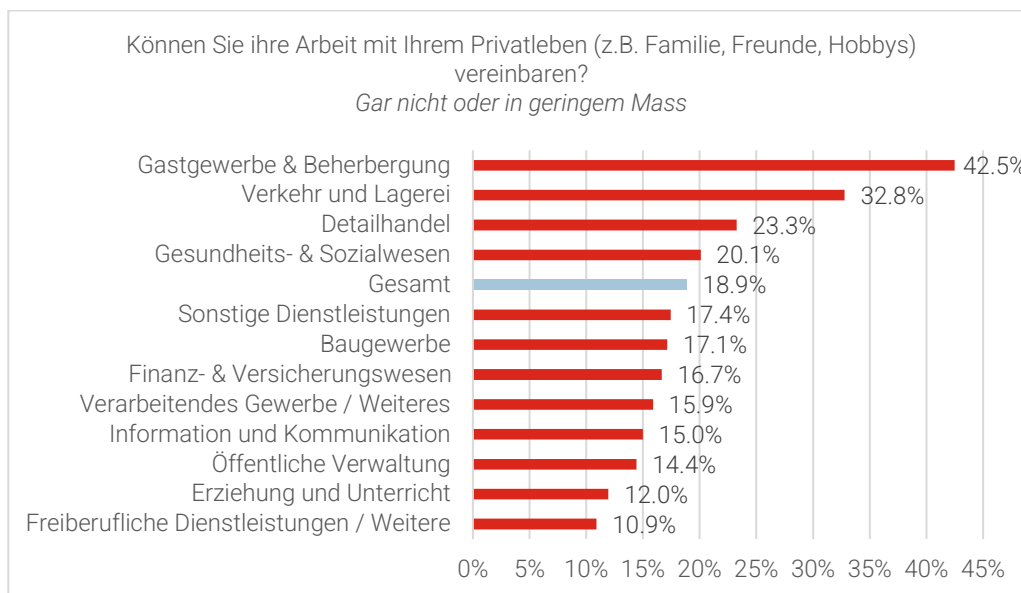


Und nicht zuletzt ist die Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben ein wichtiger Faktor. Jede fünfte Person gibt an, die Arbeit gar nicht oder nur schlecht mit dem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren zu können.

Dabei zeigt sich eine starke Abhängigkeit vom Pensum, welche naheliegend ist. Je höher das Erwerbspensum, desto schlechter fällt die Vereinbarkeit mit dem Privatleben aus. Von den Arbeitnehmenden, die Vollzeit (>90%) arbeiten, gibt knapp eine von vier Personen an, das Privatleben gar nicht und nur in geringem Masse mit der Arbeit vereinbaren zu können (22%). Doch auch bei den Teilzeitpensum bleibt die Vereinbarkeit eine grosse Herausforderung für die Arbeitnehmenden. Während nur ein Bruchteil der Arbeitnehmenden mit einem tieferen Teilzeitpensum (20-40%) Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit bekundet, so steigt dieser Wert bereits ab einem 50-Prozent-Erwerbspensum deutlich an.

Es zeigen sich zudem auch branchenspezifische Effekte (vgl. Abbildung 20). Im Gastgewerbe und der Hotellerie geben 42,5 Prozent der Beschäftigten an, ihre Arbeit gar nicht oder kaum mit dem Privatleben vereinbaren zu können. Bei Arbeitnehmenden im Bereich Verkehr und Lagerei sind es 32,8 Prozent. Das dürfte stark mit den Rahmenbedingungen bei der Arbeit zusammenhängen. Branchen, in denen Arbeitnehmende im Vergleich zu anderen Branchen unterdurchschnittlich wenig Kontrolle über ihre Arbeitszeiten haben (z.B. Detailhandel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe und Beherbergung) weisen tiefere Werte auf bei der Möglichkeit zur Vereinbarkeit der Arbeit und der Freizeit.

**Abbildung 20:** Keine oder geringe Vereinbarkeit 2025, nach Branchen<sup>1</sup> (in %)



Unbestritten bleibt, dass sich die fehlende Vereinbarkeit direkt auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden auswirkt. Über 70 Prozent der befragten Arbeitnehmenden, welche von mangelnder Vereinbarkeit des Berufes mit dem Privatleben betroffen sind, geben an, dass sie dies (eher) stark belastet.

<sup>1</sup> Die Branchen Landwirtschaft sowie Grosshandel und Reparatur von Kraftfahrzeugen wurde aufgrund von weniger als 30 Beobachtungen aus der Analyse ausgeschlossen.

### **Exkurs: Psychische Arbeitsbelastung von Jugendlichen**

Auszubildende und junge Arbeitnehmende befinden sich in einer paradoxen Situation. Sie messen der Arbeit eine grosse Bedeutung bei. Gleichzeitig haben sie grössere Schwierigkeiten, ein persönliches Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben aufrechtzuerhalten und mental abzuschalten von beruflichen Verpflichtungen im Vergleich zu älteren Arbeitnehmenden. Laut der aktuellen Jugendstudie der Universität St. Gallen<sup>2</sup> legen junge Menschen der Generation Z Wert auf Engagement und Leistung, suchen aber gleichzeitig nach einer sinnstiftenden, flexiblen Beschäftigung, die sich mit dem Privatleben vereinbaren lässt. Sie berichten häufiger als frühere Generationen über das Gefühl, überlastet zu sein, Zeitdruck und über Schwierigkeiten, sich ausserhalb der Arbeitszeiten zu entspannen.

Die aktuellen Daten bestätigen dies: 80,1 Prozent der jungen Arbeitnehmenden zwischen 16 und 29 geben an, ihre Arbeit in (sehr) hohem Masse mit dem Privatleben vereinbaren zu können, während es bei der Altersgruppe der 46- bis 64-Jährigen 84 Prozent sind. Obwohl 74,5 Prozent angeben, über genügend Ferien und freie Tage zu verfügen, um sich zu erholen, ist trotzdem fast ein Drittel der Meinung, dass sie nicht ausreichend Freizeit pro Woche haben, um sich im Alltag zu erholen (32%). Diese Schwierigkeit abzuschalten, lässt sich beispielsweise durch unregelmässige Arbeitszeiten, Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten und die erhöhte mentale Belastung aufgrund der Ausbildung oder der Leistung am Arbeitsplatz erklären.

Die Studie von WorkMed<sup>3</sup> aus dem Jahr 2025 zur psychischen Gesundheit von Lernenden, an welcher mehrere tausend Lernende in der ganzen Schweiz teilgenommen haben, liefert zusätzliche Erkenntnisse: 61 Prozent der Lernenden gibt an, während der Ausbildung mit psychischen Problemen konfrontiert gewesen zu sein und etwa 30 Prozent haben direkte Auswirkungen davon auf ihre Ausbildung gespürt. Grossmehrheitlich ist bei den Lernenden Resilienz zu beobachten, das Forschungsteam stellt aber auch fest, dass die Qualität der Ausbildungsumgebung und die Erholung eine entscheidende Rolle spielen für die psychische Gesundheit.

Diese Ergebnisse lassen sich zu einer Schlussfolgerung zusammenfassen: Jungen Menschen die Möglichkeit zu garantieren, sich effektiv zu erholen – beispielsweise durch geregelte Arbeitszeiten, weniger sogenannte unsoziale Arbeitszeiten, ausreichend Ferien insbesondere während Prüfungszeiten, und eine Unternehmenskultur, welche Ruhezeiten respektiert – ist ein Schlüsselfaktor in der Prävention von psychischen Risiken.

---

<sup>2</sup> St. Galler Jugendstudie 2025, vgl. <https://ifpm.unisg.ch/forschung/st-galler-jugendstudie-2025/>

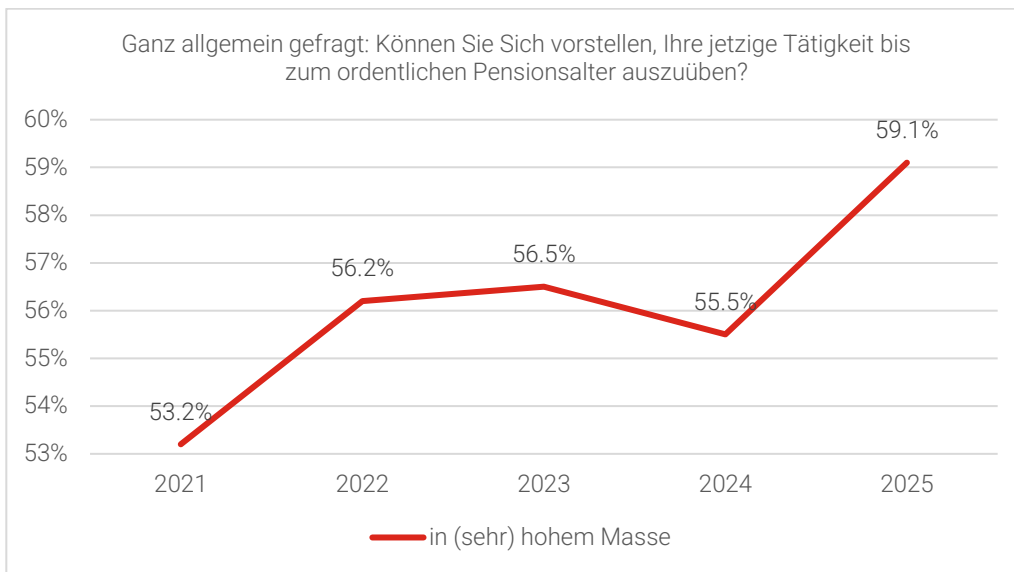
<sup>3</sup> WorkMed (2025). Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre, vgl. <https://workmed.ch/aktuelles/neue-studienbericht-nationale-befragung-lernende-der-berufsbildung/>.

## 6 Fokus Wandel in der Arbeitswelt: Teilzeit, Homeoffice und Digitalisierung verändern die Arbeit

Der Umstand ist nicht neu: Die Arbeitswelt ist seit den 1980er und 1990er Jahren instabiler geworden. Diese Tendenz hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt. Man kann rasch entlassen werden, die mit der Arbeit verbundenen Tätigkeiten verändern sich ständig und sind nicht immer sinnstiftend. Frühere Berufe haben sich grundlegend verändert.

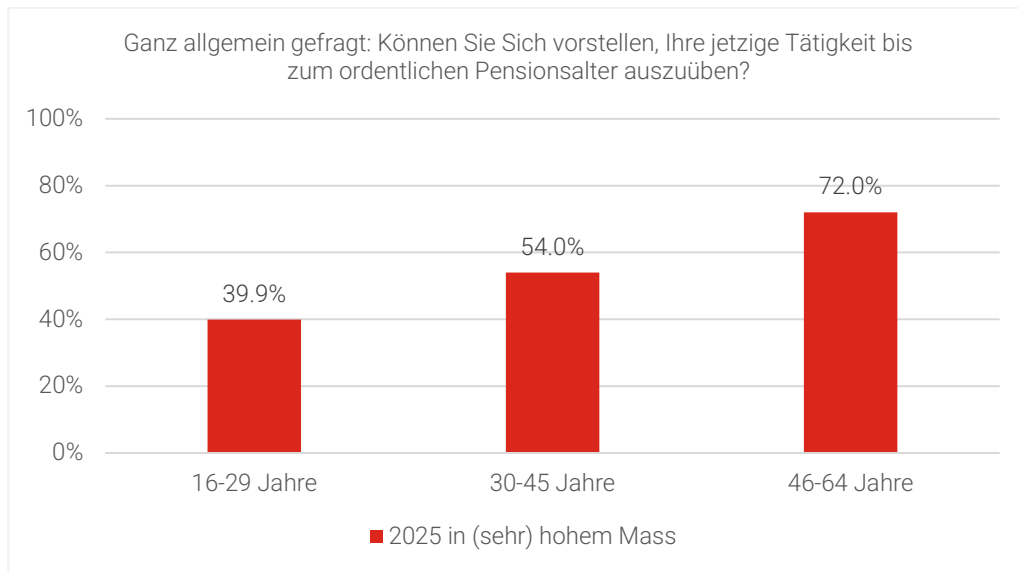
Diese Entwicklung spiegelt sich in der Wahrnehmung der Arbeitnehmenden: Nur 59,1 Prozent der befragten Personen können sich vorstellen, ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben (vgl. Abbildung 21). Es ist naheliegend, dass dies je nach Alterskategorie variiert (vgl. Abbildung 22). Während sich bei den 16- bis 29-jährigen nur 39,9 Prozent vorstellen können, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Pensionsalter ausüben, so sind es bei den 46- bis 64-Jährigen 72 Prozent. Mit der Nähe zum Pensionsalter sinkt das Bedürfnis oder auch die Möglichkeit, den Arbeitsplatz noch zu wechseln. Bei jungen Arbeitnehmenden hingegen befindet sich die berufliche Laufbahn noch im Aufbau. Auch hier kann die Sinnhaftigkeit im Beruf eine wichtige Rolle spielen bei der beruflichen Orientierung.

**Abbildung 21:** Langlebigkeit am Arbeitsplatz 2021-2025 (in %)

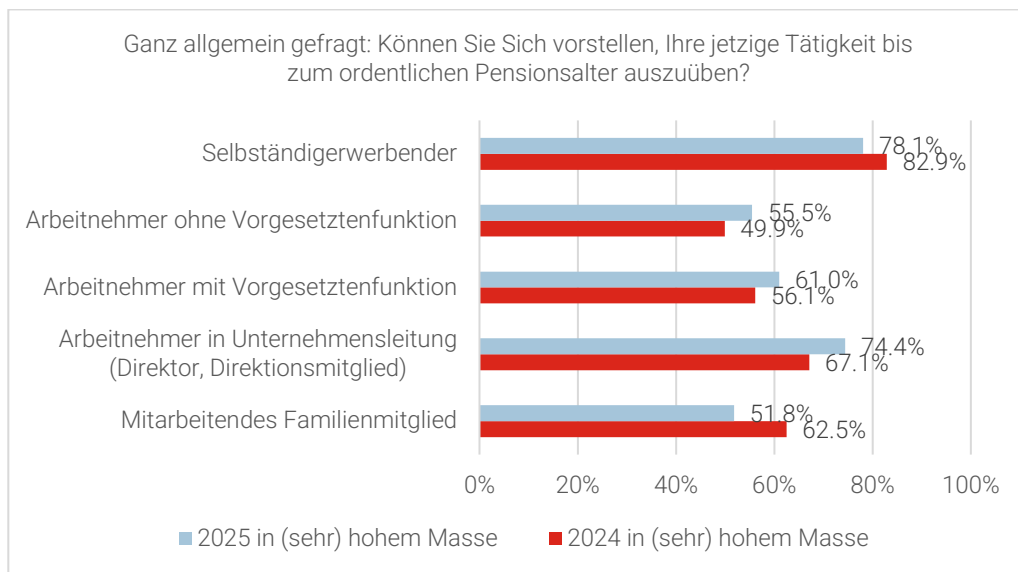


Ein weiterer interessanter Unterschied lässt sich bei der beruflichen Position beobachten: Selbstständig erwerbende Personen und Arbeitnehmende in Führungspositionen innerhalb eines Unternehmens (Direktion, Mitglieder der Geschäftsleitung) können sich eher vorstellen, ihre jeweilige Tätigkeit bis zum Pensionsalter auszuüben (78,1% respektive 74,4%; vgl. Abbildung 73). Dies zeigt, dass das Mass an Verantwortung und Selbstständigkeit bei der Arbeit auch das Vertrauen in den weiteren Verlauf der eigenen Karriere stärken kann.

**Abbildung 22:** Langlebigkeit am Arbeitsplatz 2025, nach Alter (in %)



**Abbildung 23:** Langlebigkeit am Arbeitsplatz 2024-2025, nach Position (in %)



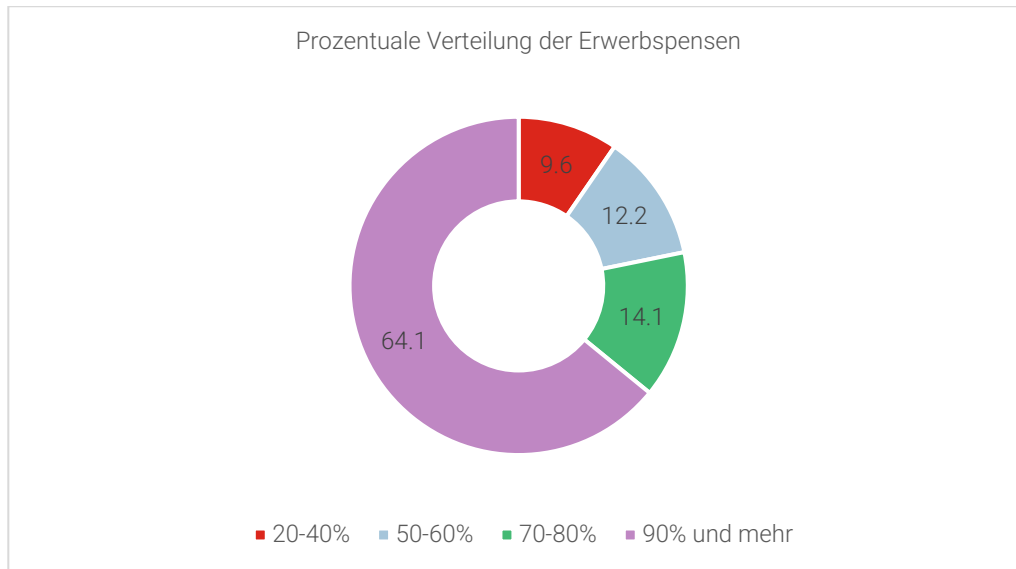
Eine der grossen Entwicklungen in der Arbeitswelt ist die Zunahme der **Teilzeitarbeit**. Gemäss dem aktuellen Barometer gingen fast zwei Drittel der Befragten (64,1%) einer Erwerbstätigkeit von mindestens 90 Prozent nach (vgl. Abbildung 24). Diese Zahl zeigt, dass Vollzeitarbeit zwar weiterhin verbreiteter ist, die Teilzeitarbeit jedoch weiter an Bedeutung gewinnt.

Nach Angaben des Bundesamtes für Statistik (BfS) arbeiteten im zweiten Quartal 2024 38,7 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit, was gegenüber 1991 einem Anstieg von 13,3 Prozentpunkten entspricht. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind nach wie vor ausgeprägt: Frauen arbeiten 2,8-mal häufiger Teilzeit als Männer (58,4% gegenüber 21,1%). Dieser Unterschied ist besonders stark ausgeprägt bei Eltern: 74,9 Prozent der Mütter, die in einem Haushalt mit Kindern leben, sind Teilzeit erwerbstätig, während es bei



Vätern in der gleichen Situation nur 14,3 Prozent sind. Frauen geben meist die Kinderbetreuung als Grund für die tiefere Erwerbsquote an. Bei den Männern ist der Anteil derjenigen, die aus Gründen der Aus- oder Weiterbildung Teilzeit erwerbstätig sind, etwa doppelt so hoch wie bei den Frauen.

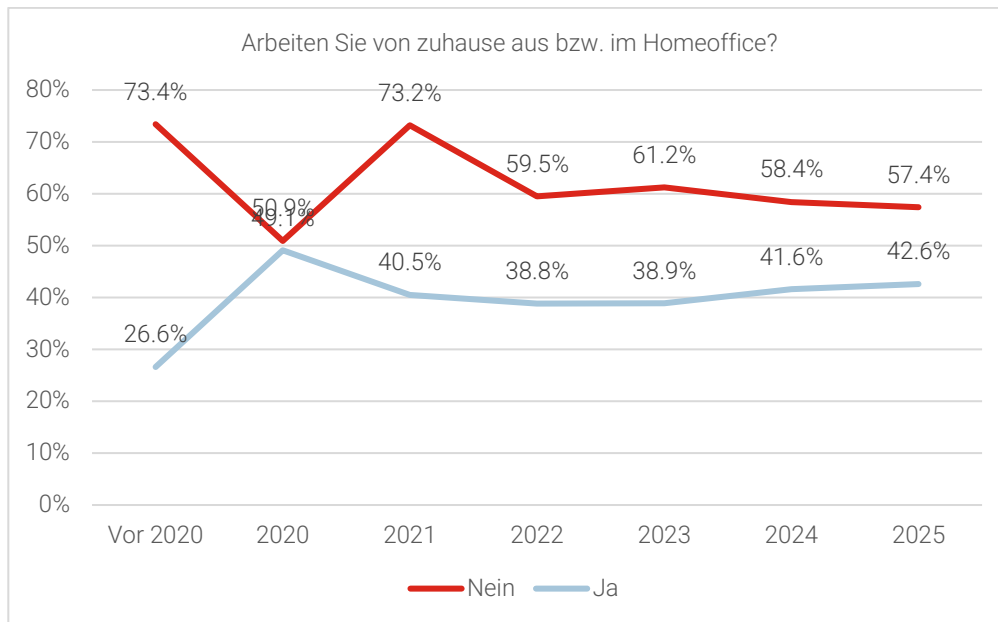
**Abbildung 24:** Prozentuale Verteilung der Erwerbspensen 2025 (in %)



Angesichts dieser Zahlen braucht es aus der Sicht von Travail.Suisse eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, so dass Teilzeitarbeit zur Norm werden kann. Im Juni 2025 stellte Travail.Suisse 19 Massnahmen zur Modernisierung des "Schweizer Modells" der Teilzeitarbeit vor. Dazu gehören im Wesentlichen die Erhöhung von Löhnen im Tieflohnsektor, die Anerkennung des Wertes von unbezahlter Arbeit, die Stärkung der sozialen Sicherheit, die Verbesserung der Karriereaussichten, die proportionale Anpassung der Überstunden, die Einführung fester freier Tage und die Prüfung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Langfristig ist es das Ziel, Teilzeitarbeit zu einer tragfähigen Alternative zur Vollzeitarbeit zu machen, ohne Prekarität und Ungleichheit.

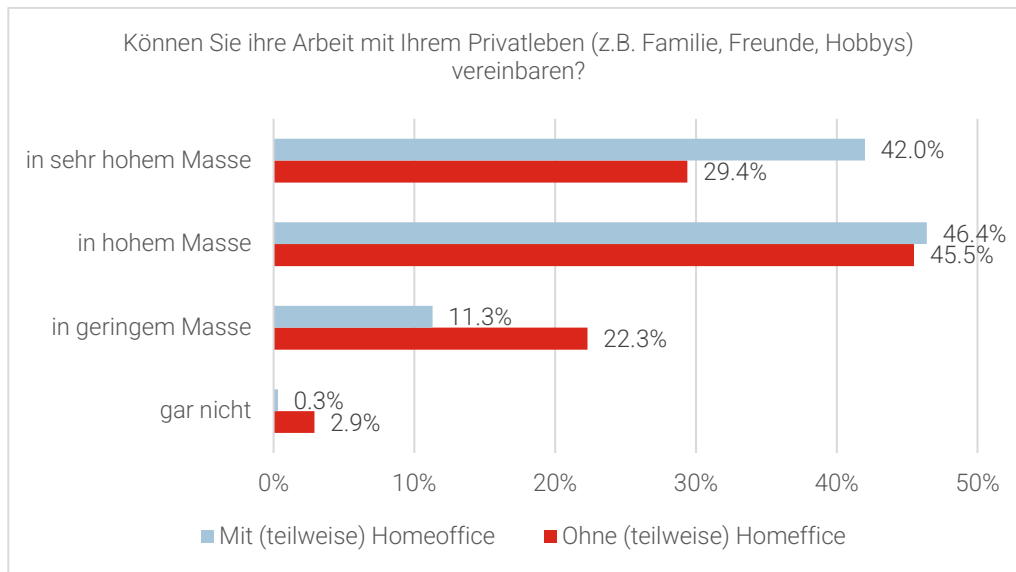
Neben Teilzeitarbeit ist **Homeoffice** ein weiteres Thema, welches die Arbeitswelt stark beeinflusst. Grundsätzlich hat die Covid-19-Pandemie dazu geführt, dass viele Unternehmen aufgrund der Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie innerhalb von kürzester Zeit die Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten entweder neu etablieren oder zusätzlich ausbauen mussten. Dies schlägt sich auch im Mehrjahresvergleich nieder (vgl. Abbildung 25). So ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die im Homeoffice arbeiten können, zwischen 2020 und 2021 stark angestiegen. Seit 2021 hat die Homeoffice Nutzung in einer Gesamtbetrachtung nur noch minim zugenommen. Von den befragten Arbeitnehmenden, die im Homeoffice arbeiten, sind über zwei Drittel (69%) zufrieden mit dem Umfang ihrer Homeoffice-Möglichkeiten. Vom Rest würde sich eine Mehrheit (23%) mehr Homeoffice wünschen und ein kleiner Teil (7%) weniger Homeoffice.

**Abbildung 25:** Veränderung von Homeoffice 2020-2025 (in %)



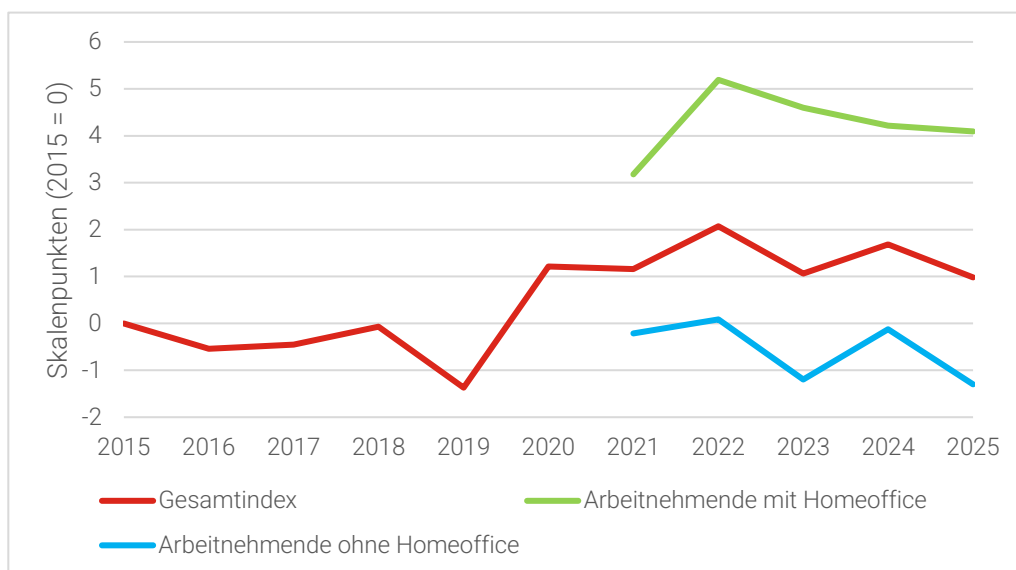
Die Arbeitsform des Homeoffice ist etabliert und verändert die alltägliche Arbeitswelt. Für die Arbeitnehmenden hat dies unterschiedliche Folgen. Arbeitnehmende, die (teilweise) im Homeoffice arbeiten, haben im Durchschnitt eine höhere Arbeitszufriedenheit. Ein Drittel (33,1%) berichtet im aktuellen Barometer über sehr hohe Zufriedenheit, während es bei Personen ohne Homeoffice 29,5 Prozent sind. Die Zahlen des diesjährigen Barometers zeigen auch, dass Arbeitnehmende im Homeoffice über eine deutlich bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit berichten als Arbeitnehmende ohne Homeoffice (vgl. Abbildung 26). Das ist naheliegend, da der Arbeitsweg wegfällt und sich damit die Länge des Arbeitstages reduziert. Das spiegelt sich auch in den Daten des Barometers: Das Wegfallen des Arbeitsweges ist der am stärksten positiv erlebter Faktor des Homeoffice (87,6%). Weitere gewichtige Gründe, welche Arbeitnehmende in (sehr) hohem Mass positiv erleben sind die selbstbestimmte Strukturierung der anfallenden Arbeit (82,2%) und die Ruhe am Arbeitsplatz (77,8%). Die wichtigsten negativ wahrgenommenen Faktoren des Homeoffice sind die sozialen Aspekte der Erwerbsarbeit. Je rund ein Viertel der Befragten, die regelmässig im Homeoffice arbeiten, gibt an, dass ihnen die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz (26%) sowie die räumliche Nähe zu anderen Menschen (22,8%) fehlen.

**Abbildung 26:** Homeoffice und Vereinbarkeit 2025 (in %)



Bei einer Mehrjahresanalyse der Indexwerte des Barometers zeigt sich, dass Arbeitnehmende, die nicht im Homeoffice arbeiten können, im Schnitt tiefere Werte ausweisen, also von schlechteren Arbeitsbedingungen berichten (vgl. Abbildung 27). Gerade der Präsentismus, der Termindruck und die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz sind im Mehrjahresvergleich bei Arbeitnehmenden ohne Homeoffice stärker negativ ausgeprägt. Die Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen dürfte jedoch nicht nur auf das Homeoffice zurückzuführen sein. So sind es gerade Berufe in Branchen mit hohen körperlichen und psychischen Belastungswerten (z.B. Baugewerbe, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialberufe, Detailhandel) in denen Homeoffice nicht oder nur eingeschränkt möglich ist.

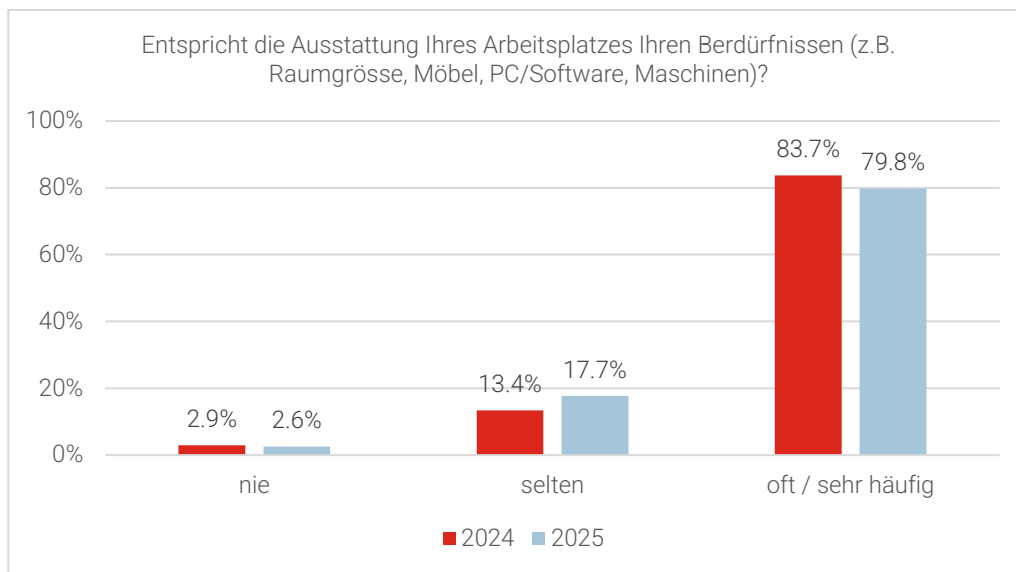
**Abbildung 27:** Homeoffice Möglichkeiten und Arbeitsbedingungen 2015-2025 (in %)



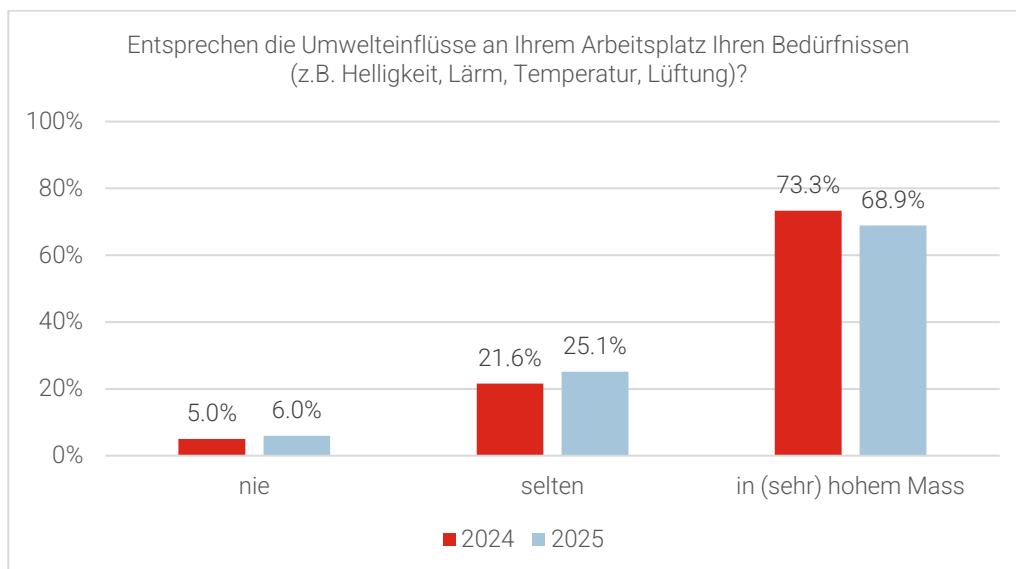
Quelle: Berner Fachhochschule (2025) – «Barometer Gute Arbeit»

Bei der **Infrastruktur des Arbeitsplatzes** (Raumgrösse, Mobiliar, PC und Software, Maschinen) lässt sich im Vergleich zu 2024 ein leichter Rückgang der Zufriedenheit beobachten. Während im Vorjahr noch 83,7 Prozent der befragten Personen zufrieden waren, sind heute nur noch 79,8 Prozent der Meinung, dass ihr Arbeitsplatz den Bedürfnissen entspricht (vgl. Abbildung 28). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz (Helligkeit, Lärm, Temperatur, Belüftung). Die Bedingungen entsprechen den Bedürfnissen von 68,9 Prozent der Befragten, gegenüber 73,3 Prozent

**Abbildung 28:** Entwicklung Arbeitsplatzausstattung 2024-2025 (in %)

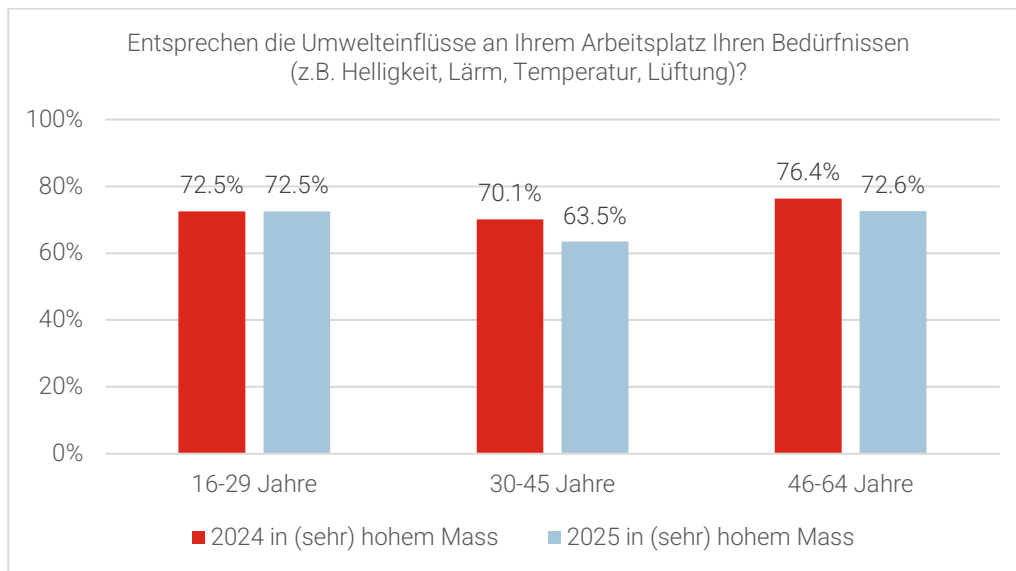


**Abbildung 29:** Entwicklung Umwelteinflüsse 2024-2025 (in %)



Je nach Alter zeigen sich Unterschiede: Personen im Alter von 30 bis 45 Jahren scheinen mit den Arbeitsbedingungen weniger zufrieden zu sein als die beiden anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 30). Diese Abweichung könnte allenfalls spezifische Bedürfnisse dieser Altersgruppe in Bezug auf Ergonomie und Komfort am Arbeitsplatz widerspiegeln.

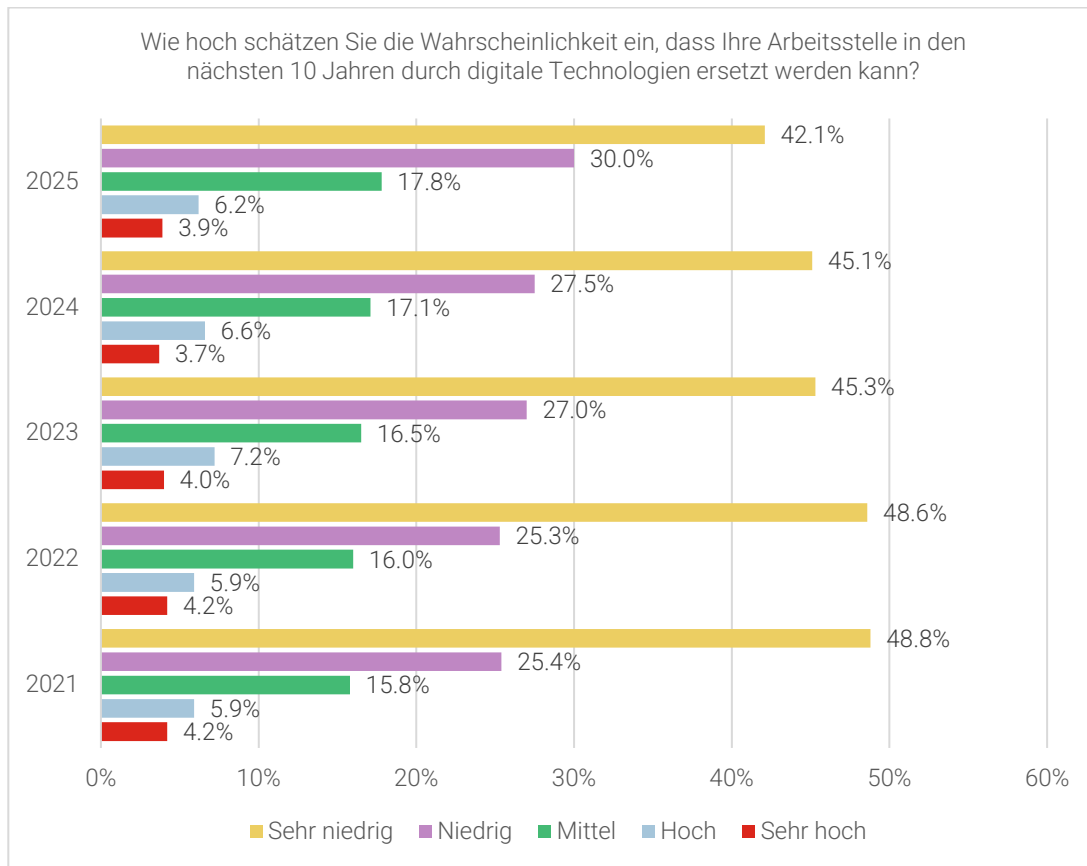
**Abbildung 30:** Entwicklung Umwelteinflüsse 2024-2025, nach Alter (in %)



Es ist anzumerken, dass der Zugang zu Homeoffice auch eine Rolle bei der Wahrnehmung des eigenen Arbeitsplatzes spielt. Das Homeoffice bietet mehr Flexibilität und ermöglicht eher die Anpassung des Raumes und der Arbeitsumgebung an die eigenen Bedürfnisse. Allerdings hängt dies sehr stark von der persönlichen Situation ab: Während manche Menschen zuhause über ein eigenes, gut ausgestattetes und ruhiges Büro verfügen, arbeiten andere am Küchentisch mit einem kleineren Bildschirm, weniger ergonomischer Ausstattung, unzureichender Beleuchtung oder sogar Kindern in der Nähe. In solchen Beispielen kann Homeoffice unter Umständen die wahrgenommenen infrastrukturellen Bedingungen verschlechtern.

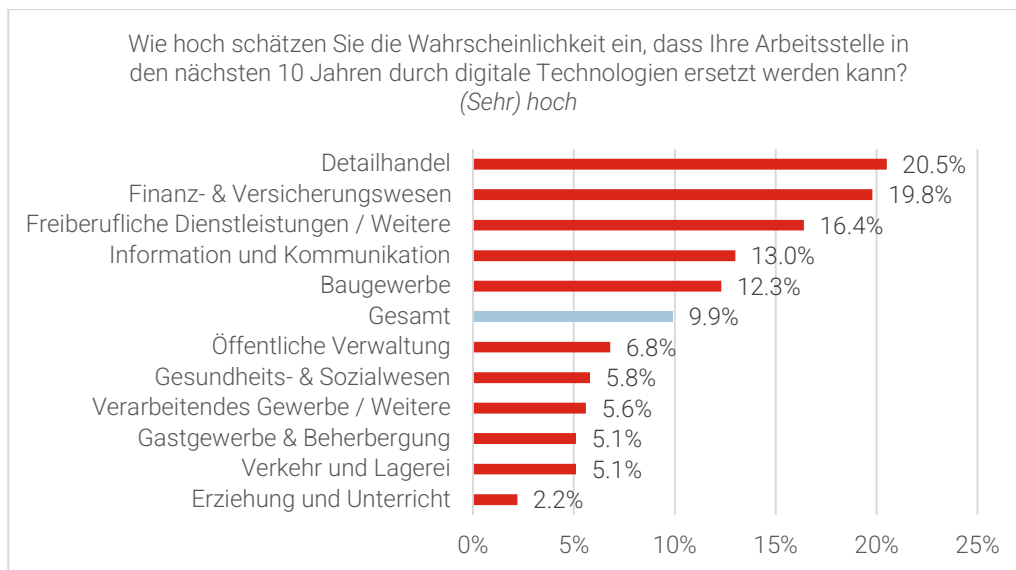
Die **digitale Transformation** ist eine bedeutende Entwicklung in der Arbeitswelt, welche sowohl in den Medien wie auch in Unternehmen viel diskutiert wird. Auf die Frage "Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Ihr Arbeitsplatz in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird?" zeigen die Antworten des aktuellen Barometers keine besorgniserregende Entwicklung im Vergleich zu 2024. Tatsächlich schätzen 10,1 Prozent der Befragten diese Wahrscheinlichkeit für 2025 als hoch oder sehr hoch ein, gegenüber 10,3 Prozent im Vorjahr (vgl. Abbildung 31).

**Abbildung 31:** Einschätzung des Einflusses digitaler Technologien 2021-2025 (in %)



Je nach Berufsgruppe gibt es Unterschiede (vgl. Abbildung 32). Der Anteil der Personen, die ein hohes Risiko wahrnehmen, ist im Detailhandel (20,5%) und im Finanz- und Versicherungswesen (19,8%) am höchsten und im Bildungsbereich (2,2%) am niedrigsten.

**Abbildung 32:** Sehr hoher oder hoher Einfluss von digitalen Technologien 2025, nach Branchen<sup>4</sup> (in %)



Diese Zahlen stimmen mit den Ergebnissen der Studie der KOF<sup>5</sup> der ETH Zürich überein, wonach vor allem junge Berufstätige, insbesondere im IT-Bereich, von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Innerhalb von fast drei Jahren stieg die Zahl der Arbeitslosen in diesem Sektor von rund 1'700 im September 2022 auf fast 4'000 im Jahr 2025. Zu den weiteren stark betroffenen Berufen zählt die Studie Korrektor:innen, Buchhalter:innen, Buchhaltungsexpert:innen und Autor:innen. Laut der KOF-Studie steigt die Zahl der Arbeitslosen in Berufen, die der künstlichen Intelligenz ausgesetzt sind, stärker an, insbesondere seit der Einführung von ChatGPT im November 2022. Ein kürzlich von Adecco veröffentlichter Bericht<sup>6</sup> zeigt, dass KI den Personalaufbau beeinflusst und zu längeren beruflichen Übergangsphasen für Arbeitnehmende führt, deren Stelle gestrichen wird.

Diese Faktoren deuten darauf hin, dass die künstliche Intelligenz das Personalmanagement erheblich verändert, auch wenn die individuelle Wahrnehmung des Risikos ersetzt zu werden, momentan noch begrenzt bleibt. Diese Entwicklung erhöht dementsprechend den Bedarf von kontinuierlicher Weiterbildung und der beruflichen Begleitung von betroffenen Arbeitnehmenden.

<sup>4</sup> Die Branchen Landwirtschaft sowie Grosshandel und Reparatur von Kraftfahrzeugen wurde aufgrund von weniger als 30 Beobachtungen aus der Analyse ausgeschlossen.

<sup>5</sup> <https://www.20min.ch/fr/story/emplois-ia-generative-bouleverse-meme-des-secteurs-insoupconnes-103440590>, consulté le 6.11.2025

<sup>6</sup> Adecco Jahresbericht «Global Workforce of the Future», vgl. <https://www.adecgroup.com/global-workforce-of-the-future-research-2025>.

---

## 7 Schlussfolgerung

Die Ergebnisse des Barometers Gute Arbeit 2025 verdeutlichen, dass die Arbeitswelt in der Schweiz sich schneller und tiefgreifender wandelt als je zuvor.

Die Dimension **Sicherheit** bleibt stabil, doch die kurz- und mittelfristigen Perspektiven werden von Arbeitnehmenden, insbesondere jüngeren Arbeitnehmenden (bis 29 Jahre) und älteren Arbeitnehmenden (46-65 Jahre), im Vergleich zum Vorjahr skeptischer eingeschätzt. Hinzu kommen aktuelle wirtschaftliche Unsicherheitsfaktoren, deren Effekt auf die individuell wahrgenommene Arbeitsmarktsituation auch zukünftig durch den Barometer Gute Arbeit untersucht wird.

Die Dimension **Motivation** bleibt insgesamt hoch: Viele Arbeitnehmende identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber und empfinden ihre Arbeit als gesellschaftlich sinnvoll. Trotz insgesamt weiterhin hohen Werten in der Dimension Motivation bestehen Defizite in relevanten Bereichen der Arbeit: Sowohl bei den Gestaltungsspielräumen der Arbeit und bei der Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber besteht weiterhin Luft nach oben. Es gilt zukünftig dieses Potenzial stärker zu nutzen, insbesondere angesichts des technologischen Wandels in der Arbeitswelt.

Die Dimension **Gesundheit** weist eine klare Verschlechterung auf: Die Zunahme der zeitlichen Arbeitsbelastung, konkret bei Überstunden und überlangen Arbeitstagen, trifft zusammen mit einer weiterhin hohen psychischen Belastung. Die hohen Belastungswerte in Folge von Stress und emotionaler Erschöpfung in Kombination mit unzureichenden Erholungszeiten sind ein klares Risiko für die psychische und physische Gesundheit.

Die Entwicklungen von **Teilzeitarbeit**, **Homeoffice** sowie der **Einfluss digitaler Technologien** verändern die Arbeitsrealität weiter. Homeoffice kann die Zufriedenheit steigern und Flexibilität ermöglichen, erschwert jedoch die Trennung von Arbeit und Privatleben. Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen stark genutzt, birgt aber Risiken hinsichtlich Weiterbildung und beruflicher Entwicklung. Digitale Technologien schaffen neue Chancen, führen aber auch zu Umbrüchen und neuen Qualifikationsanforderungen.

**Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass gezielte Massnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastung, zur Förderung von Erholung, Weiterbildung und beruflicher Anpassungsfähigkeit sowie zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben entscheidend sind.** Nur so kann die Gesundheit, Motivation und langfristige Zufriedenheit der Arbeitnehmenden gesichert und die Qualität sowie Zukunftsfähigkeit der Arbeit in der Schweiz gewährleistet werden.

---

*Für die Unterstützung bei der Durchführung, Auswertung und Aufbereitung der Daten danken wir der Berner Fachhochschule (BFH), insbesondere Tobias Fritschi, sowie auch Thomas Bauer, Kollegen von Travail.Suisse, herzlich.*