

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 23. November 2017 / Redetext

«Barometer Gute Arbeit» Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 3. Welle (2017)

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, von zentraler Bedeutung. Deshalb hat Travail.Suisse 2015 den «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Ziel ist es, ein Instrument für die Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu haben. Mit den jetzt vorliegenden Ergebnissen der dritten Befragungswelle lassen sich Veränderungen über die Zeit aufzeigen und Trends analysieren.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Auf 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. 2017 wurde die dritte Welle des «Barometer Gute Arbeit» erneut als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule durchgeführt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden als sinnstiftend und nützlich beurteilt werden und dass eine grosse Identifikation mit der eigenen Arbeit besteht. Auch die kurzfristige Perspektive wird positiv eingeschätzt - von einer unmittelbaren Sorge um den eigenen Arbeitsplatz ist nur eine kleine Minderheit der Arbeitnehmenden betroffen. Weiter wird auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes als gut erlebt. Sorge bereitet allerdings das Ausmass der psychosozialen Belastungen. Stress und emotionale Erschöpfung sind für einen Grossteil der Arbeitnehmenden Alltagsrealität, ebenso wie ein Verzicht oder eine Verkürzung der vorgesehenen Pausen. Zudem wird die mittelfristige Perspektive negativ eingeschätzt - so glaubt knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden nicht daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. Weiter zeigen die Ergebnisse, dass sich negative Bewertungen der Arbeitsbedingungen in Branchen mit mehr prekärer und niedrigqualifizierter Beschäftigung und tiefen Löhnen, wie dem Gross- und Detailhandel, Verkehr und Lagerei sowie Gastgewerbe und Beherbergung akzentuieren. In drei Aspekten sind die Arbeitgeber sehr direkt angesprochen. Erstens werden die Massnahmen zur Gesundheitsförderung als ungenügend eingeschätzt. Zweitens beklagt sich fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder zuwenig Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber zu erfahren. Und drittens wird mit der Mehrheit der Arbeitnehmenden entweder kein jährliches Mitarbeitergespräch geführt oder dieses wird von den Arbeitnehmenden als nicht konstruktiv und hilfreich wahrgenommen.

Im Vergleich über die Zeit zeigt sich zuallererst eine grosse Stabilität bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Dies ist zu erwarten, da es sich bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen doch eher um schleichende Prozesse handelt, welche sich in längeren Zeiträumen manifestieren. Nichtsdestotrotz lassen sich bereits für die letzten drei Jahre interessante Veränderungen und Trends finden. So zeigt sich eine positive Entwicklung bei den Motivationsaspekten. Bei den psychosozialen Belastungen, beim Stress und bei der zeitlichen Belastung durch Überstunden ist eine polarisierende Entwicklung festzustellen. Negativ hat sich der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten, die körperliche Belastung durch eine ungünstige Körperhaltung sowie die eingeschätzte Arbeitsmarktmobilität entwickelt. Ein negativer Trend ist ausserdem im Bereich der Vereinbarkeit und bei der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ersichtlich.

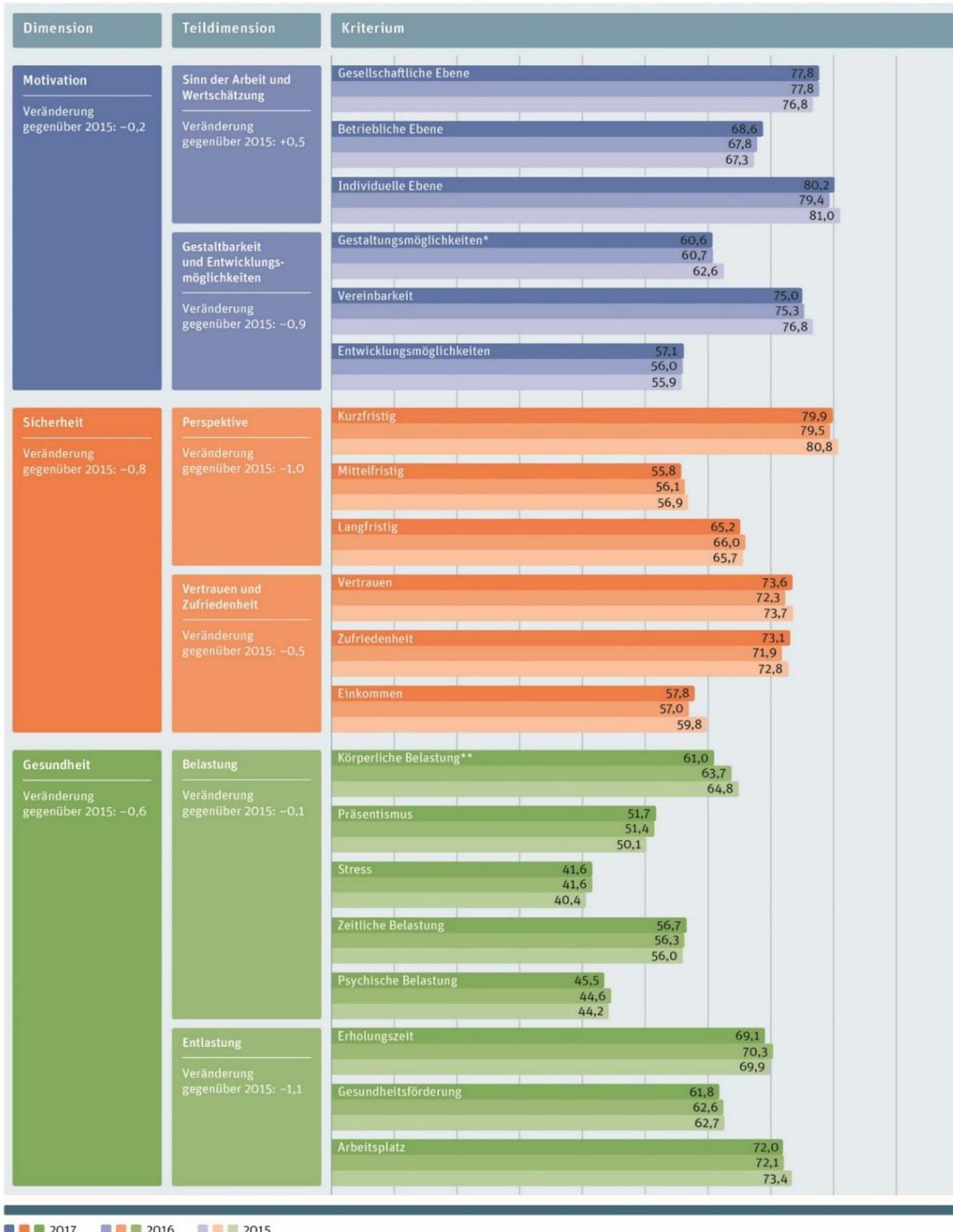
Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate dieser dritten Welle aus Sicht von Travail.Suisse präsentiert. Um die grösstmögliche Konkretisierung der Ergebnisse des «Barometer Gute Arbeit» zu erreichen, werden hier Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Fragen oder gar Teilfragen wiedergegeben. Für die vollständigen Ergebnisse und insbesondere die Aussagen zu den einzelnen Indizes wird ausdrücklich auf den Bericht mit den Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2017 verwiesen.

Psychosoziale Belastungen, zu wenig Förderung der Weiterbildung und eine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität als grösste Herausforderungen

- 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 drei Jahre abgebildet.

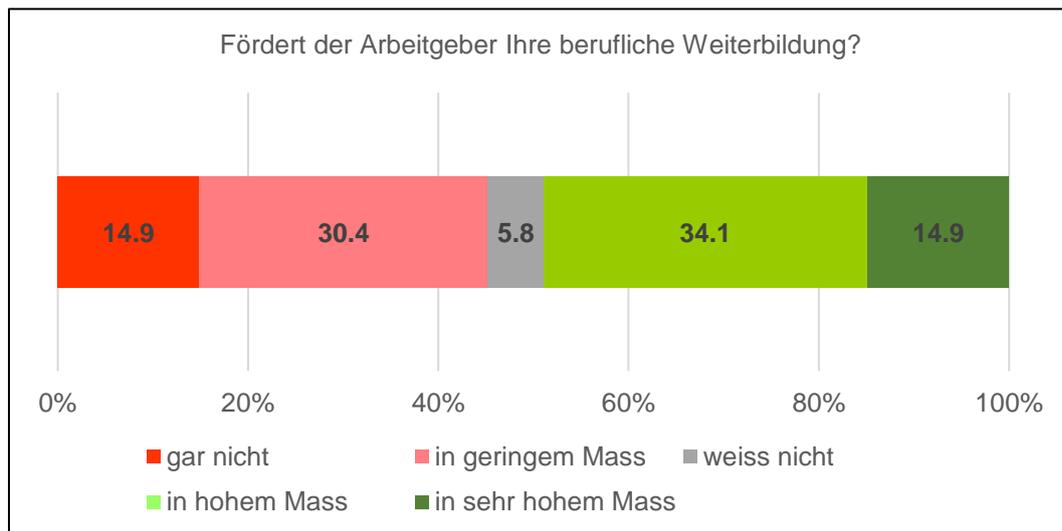
Abbildung Z1: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015, 2016 und 2017



Dimension Motivation

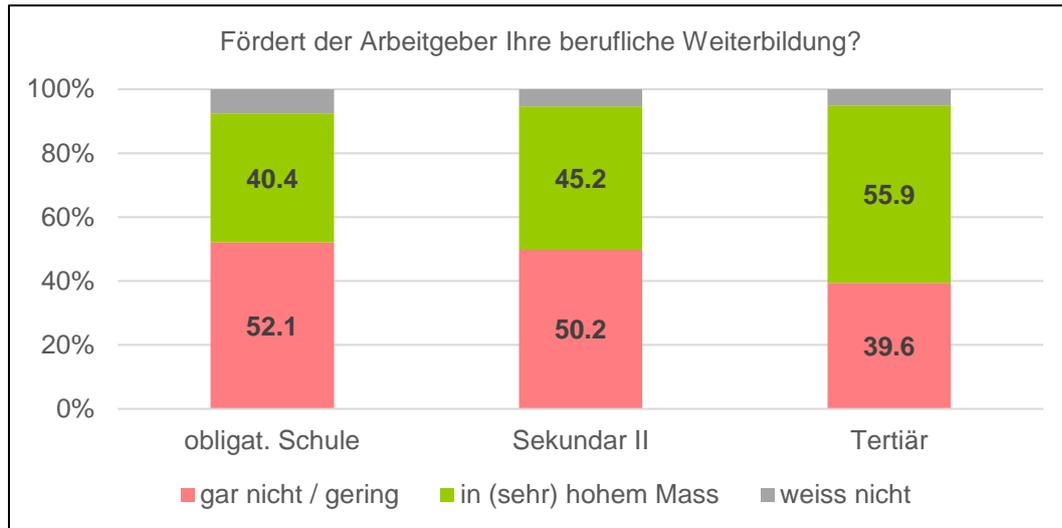
In der Dimension Motivation werden insbesondere die Kriterien zum **Sinn der Arbeit & Wertschätzung** positiv bewertet. Die Kriterien Gesellschaftliche Ebene und Individuelle Ebene gehören gar zu den drei am positivsten bewerteten Kriterien der gesamten Untersuchung. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmenden ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zusprechen 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. Am negativsten wird das Kriterium Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt. Dies bildet eingeschränkte Aufstiegschancen und eine mangelhafte Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber ab. So sehen über 70 Prozent der Arbeitnehmenden keine (27.9 Prozent) oder nur in geringem Mass (43.4 Prozent) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte erlebt keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 1: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (in %)



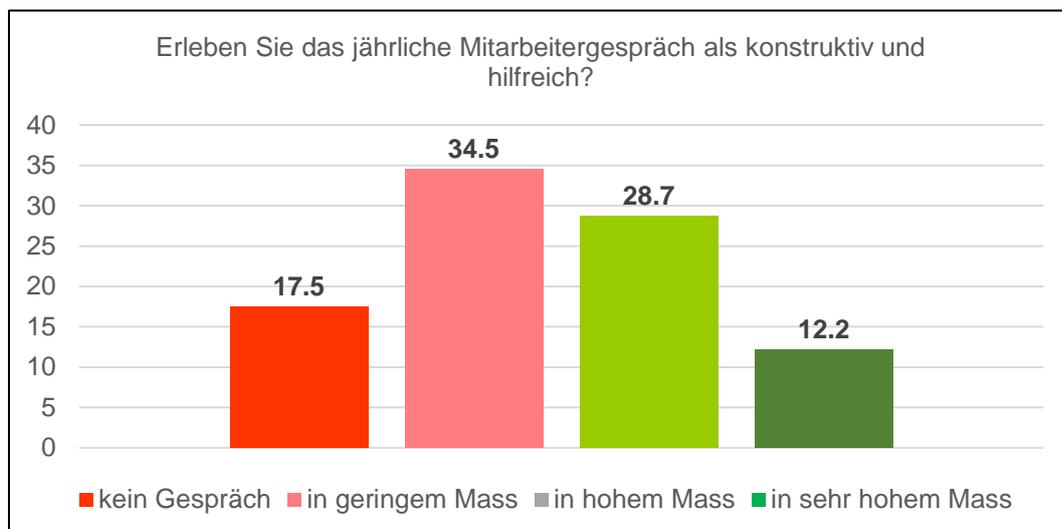
Auffallend ist zudem die unterschiedliche Förderung der Weiterbildung je nach Bildungsniveau der Arbeitnehmenden. Während Arbeitnehmende ohne nachobligatorischen Abschluss oder mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II mehrheitlich nicht oder nur in geringem Masse durch den Arbeitgeber gefördert werden, erfahren beinahe 60 Prozent der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss auf Tertiärstufe in hohem oder sehr hohem Masse eine Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 2**).

Abbildung 2: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Bildungsstand (in %)



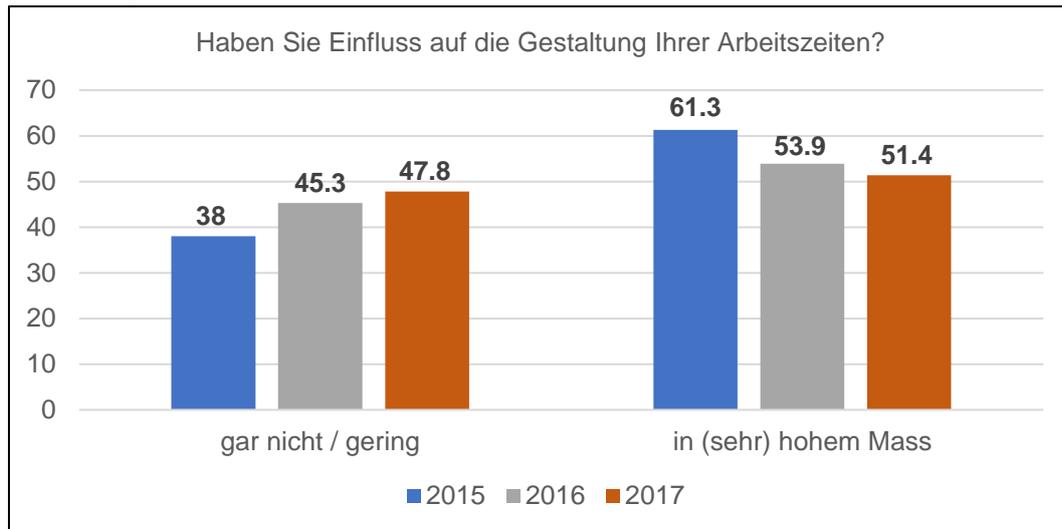
Weiter tragen fehlende oder wenig konstruktive und hilfreiche Mitarbeitergespräche zu dieser negativen Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten durch die Arbeitnehmenden bei. So findet bei über der Hälfte der Arbeitnehmenden entweder gar kein jährliches Mitarbeitergespräch statt (17.5 Prozent) oder es wird als nicht hilfreich und konstruktiv (34.5 Prozent) beurteilt (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Qualität des jährlichen Mitarbeitergesprächs (in %)



Eine signifikante Veränderung zeigt sich beim Kriterium Gestaltungsmöglichkeiten. Insbesondere lässt sich über die letzten drei Jahren eine deutliche Abnahme des Einflusses der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten feststellen. Die Anteile derjenigen Arbeitnehmenden mit wenig oder keinem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nahm von 38 Prozent 2015 auf 47.8 Prozent 2017 zu (vgl. **Abbildung 4**).

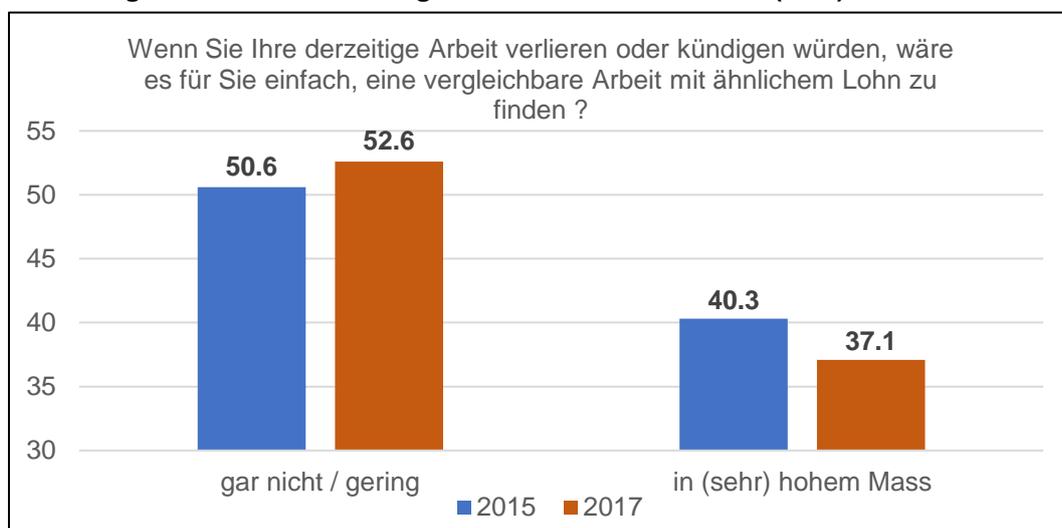
Abbildung 4: Einfluss auf die Arbeitszeiten (in %)



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 beträchtlicher Teil der Arbeitnehmenden ihr Einkommen als gar nicht (10.9 Prozent) oder nur in geringem Mass (32,6 Prozent) als angemessen betrachten. Die Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive speist sich aus keinen oder beschränkten Einflussmöglichkeiten bei Veränderungen am Arbeitsplatz – dies gilt für 64.8 Prozent der Arbeitnehmenden - sowie einer weit verbreiteten Erwartung einer zunehmenden Arbeitsbelastung. Lediglich 16.4 Prozent der Arbeitnehmenden erwarten dies nicht, während über ein Drittel der Arbeitnehmenden dies in hohem (25.9 Prozent) oder sehr hohem (7.9 Prozent) Mass erwartet. Am intensivsten zum Gefühl der Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive trägt allerdings 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. Dieser Anteil der Arbeitnehmenden hat ausserdem gegenüber 2015 signifikant zugenommen (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktmobilität (in %)



Wenig erstaunlich aber dennoch bemerkenswert ist die Belastungswirkung. Die grosse Mehrheit (59.7 Prozent) der Arbeitnehmenden mit eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität nimmt diese Situation auch als starke oder eher starke Belastung wahr.

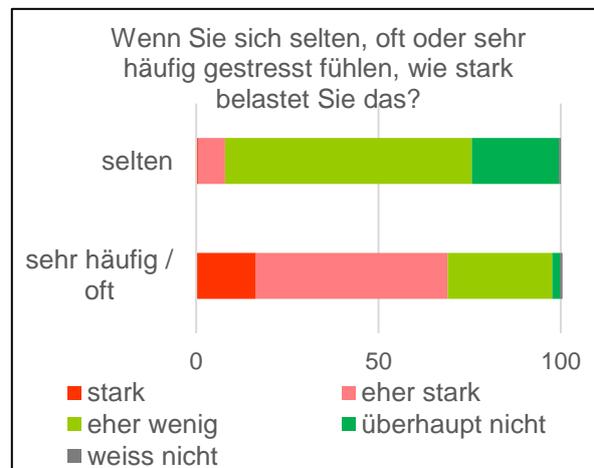
Dimension Gesundheit

In der Dimension Gesundheit ist auffällig, 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 Indesxwertes gegenüber 2015, allerdings entspringt dieses Resultat einer zunehmenden Polarisierung und nicht einer Verbesserung der Situation. So hat sich zwar der Anteil der Arbeitnehmenden, welche bei der Arbeit nie gestresst ist von 5.9 Prozent im Jahr 2015 auf 9.5 Prozent 2017 erhöht, gleichzeitig hat sich aber auch der Anteil der sehr häufig Gestressten von 8.2 auf 10.6 Prozent erhöht. Gesamthaft sind deutlich über ein Drittel (40.7 Prozent) der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig gestresst (**vgl. Abbildung 6**). Auffällig auch, dass mit zunehmendem Stress, dieser auch stärker zu einer 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 7**).

Abbildung 6: Häufigkeit von Stress (in%; 2015-2017)



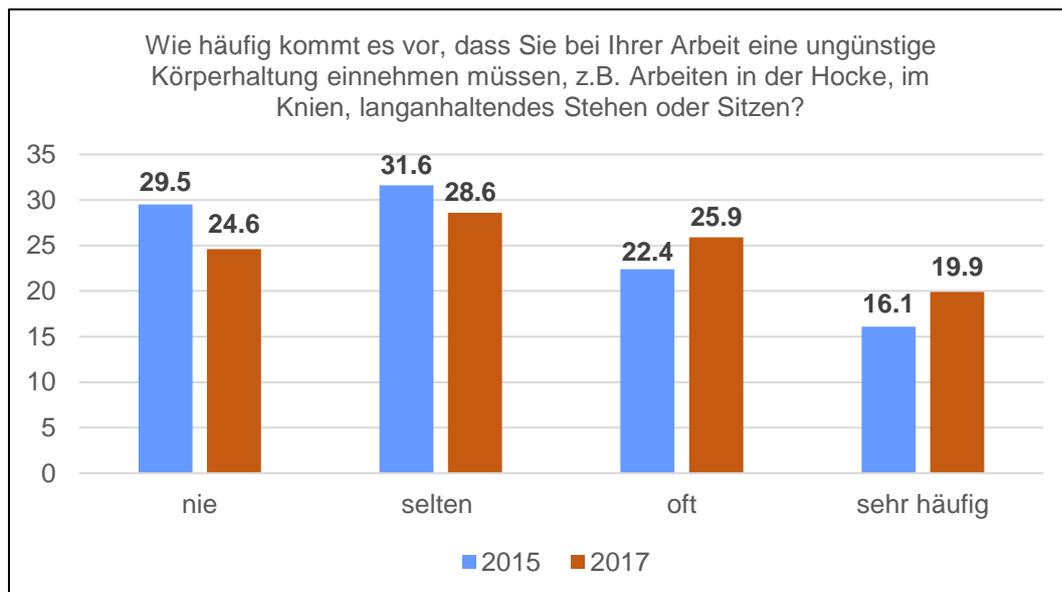
Abbildung 7: Belastungswirkung von Stress (in%)



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 2017 sowohl der Anteil der Arbeitnehmenden, welcher nie, als auch derjenige, welcher sehr häufig damit konfrontiert ist, zugenommen.

Eine signifikante Verschlechterung gegenüber 2015 zeigt sich beim Kriterium körperliche Belastung. So wird körperlich schwere Arbeit verstärkt als belastender Faktor wahrgenommen und Arbeitnehmende müssen bei der Arbeitserbringung vermehrt eine ungünstige Körperhaltung einnehmen (**vgl. Abbildung 8**).

Abbildung 8: Ungünstige Körperhaltung (in%; Veränderung 2015-2017)



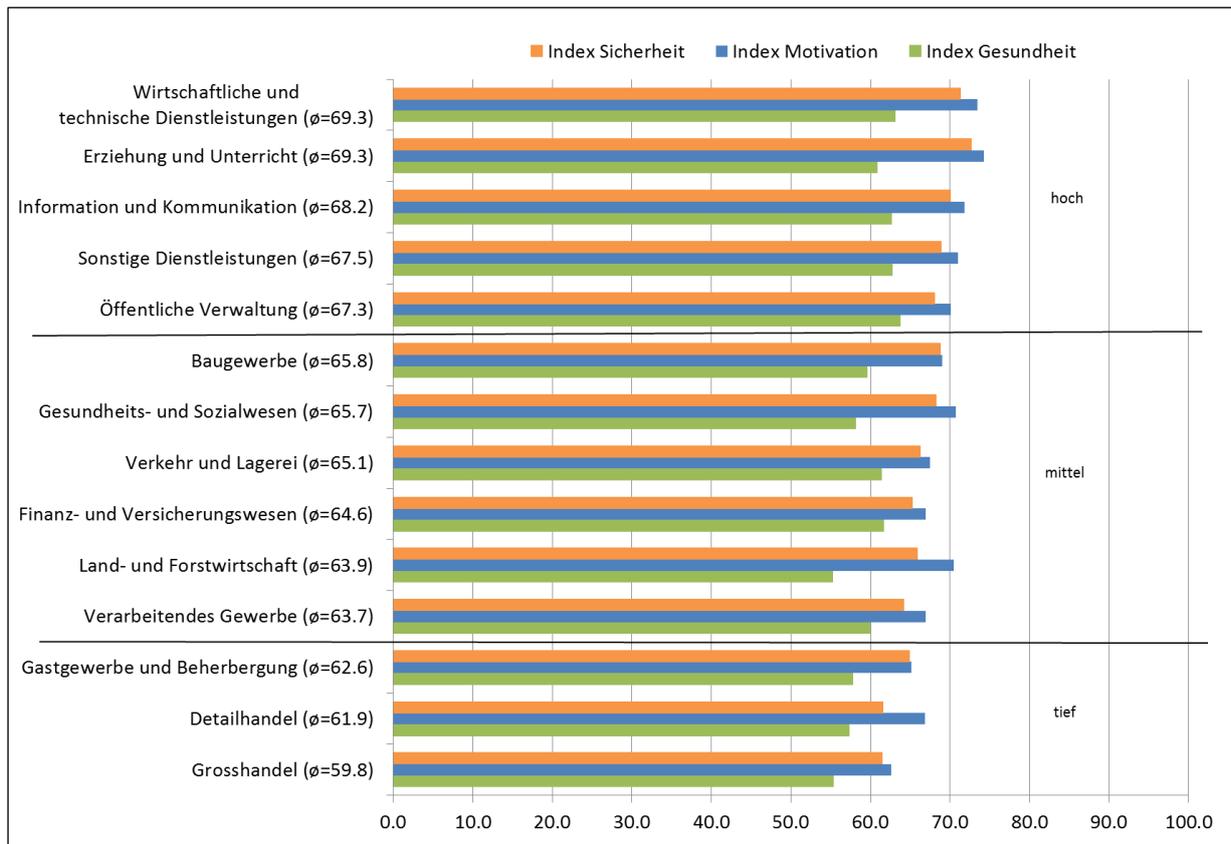
Eine weitere negative Veränderung zeigt sich bei den Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz (Kriterium Arbeitsplatz) und ein negativer Trend bei der Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber. So gibt beinahe die Hälfte (43.6 Prozent [+0.6%]) der Arbeitnehmenden an, dass entweder keine Gesundheitsmassnahmen durch den Arbeitgeber vorhanden sind (15.9 Prozent [+1.5%]) oder dass diese nicht ausreichend sind.

Gross- und Detailhandel sowie Gastgewerbe mit unterdurchschnittlich bewerteten Arbeitsbedingungen

- Unterschiede nach Branchen -

Auch in Bezug auf die Branchen bringt das «Barometer Gute Arbeit» umfangreiche Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden zu Tage. **Abbildung 9** zeigt eine Zusammenstellung dieser Unterschiede, aufgeteilt auf die drei Dimensionen Sicherheit, Motivation und Gesundheit.

Abbildung 9: Überblick über die Branchenunterschiede



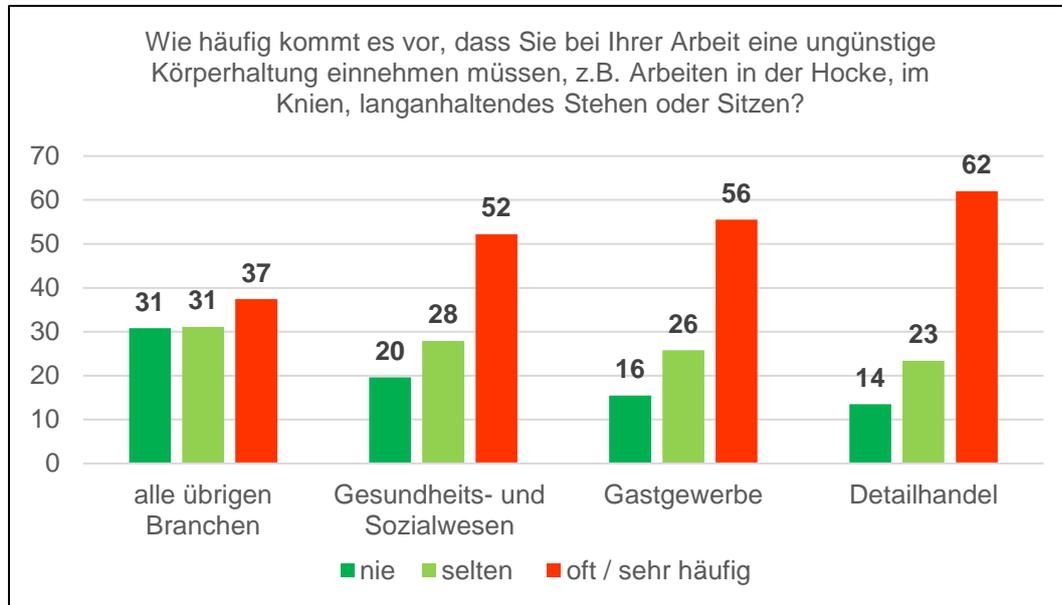
Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015, 2016 und 2017. S.20

Die Arbeitnehmenden der Branchen Grosshandel und Reparatur von KFZ, Detailhandel und Gastgewerbe und Beherbergung beurteilen ihre Arbeitsbedingungen gesamthaft am schlechtesten. In diesen drei Branchen werden die Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen unterdurchschnittlich beurteilt. Auf Ebene der Kriterien werden in der Branche Grosshandel und Reparatur von KFZ 19 von 20 Kriterien und in der Branche Detailhandel 18 von 20 Kriterien unterdurchschnittlich beurteilt. Auch in der Branche Gastgewerbe und Beherbergung fallen noch 16 der 20 Kriterien unterdurchschnittlich aus.

In der Dimension Gesundheit sind es für die Branchen Detailhandel und Gastgewerbe insbesondere die körperlichen Belastungen, welche negativ beurteilt werden. Ein Faktor der auch in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen ausgeprägt vorkommt. So ist beispielsweise im Gesundheits- und So-

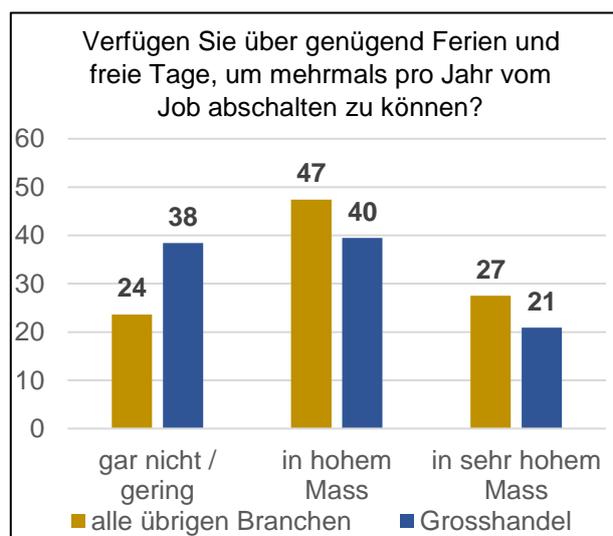
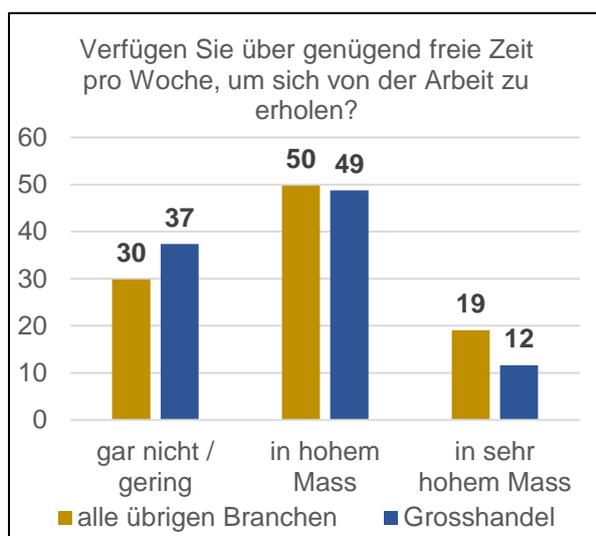
zialwesen und im Gastgewerbe über die Hälfte der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig mit ungünstigen Körperhaltungen im Arbeitsalltag konfrontiert. Im Detailhandel steigt dieser Anteil auf beinahe zwei Drittel, während in allen übrigen Branchen etwa ein Drittel der Arbeitnehmenden betroffen ist (vgl. **Abbildung 10**).

Abbildung 10: ungünstige Körperhaltung nach Branche (in%)



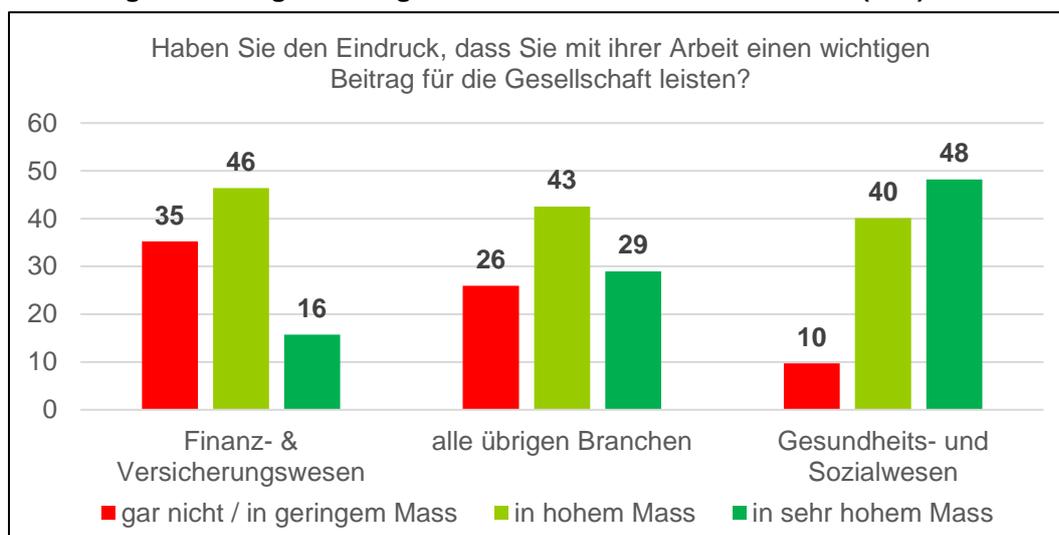
Im Grosshandel & Reparatur von KFZ sind es dagegen eher mangelnde Entlastungsmöglichkeiten, welche ein negatives Ergebnis in der Dimension Gesundheit zur Folge haben. Während sich in allen übrigen Branchen 30 Prozent der Arbeitnehmenden über zuwenig Erholungszeit pro Woche beklagen, sind es in der Branche Grosshandel & Reparatur KFZ beinahe 40 Prozent (vgl. **Abbildung 11**). Noch ausgeprägter ist das Bild bei der jährlichen Erholungszeit (vgl. **Abbildung 12**).

Abbildung 11: wöchentliche Erholungszeit (in%) **Abbildung 12: jährliche Erholungszeit (in%)**



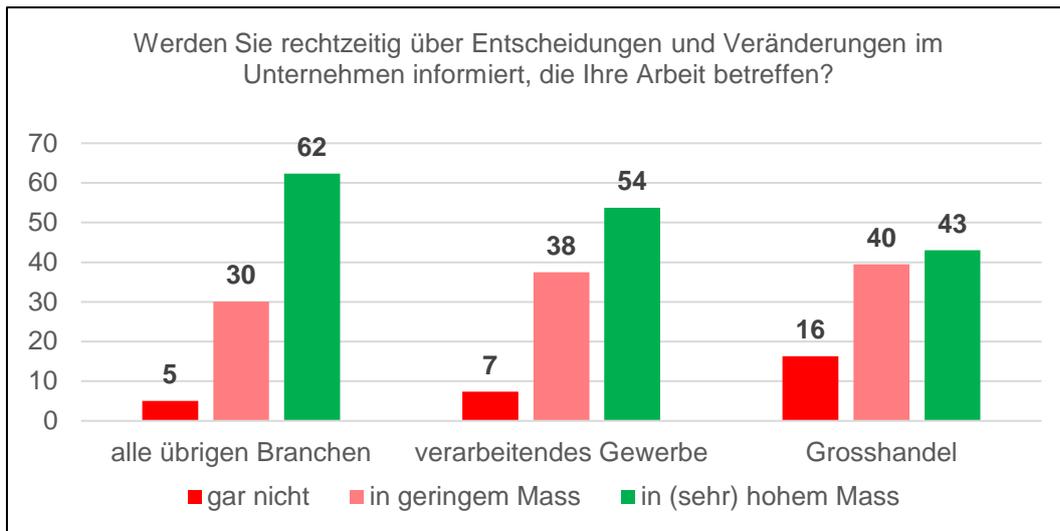
Auch die Motivationsdimension wird von den Arbeitnehmenden der Branchen Grosshandel und Reparatur von KFZ, Detailhandel sowie Gastgewerbe und Beherbergung am schlechtesten beurteilt. In der Teildimension Sinn der Arbeit und Wertschätzung erzielen zusätzlich die Branchen verarbeitendes Gewerbe und Finanz- und Versicherungswesen unterdurchschnittliche Werte. So sprechen die Angestellten des Finanz- und Versicherungswesens ihrer Tätigkeit am wenigsten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu. Rund ein Drittel der Arbeitnehmenden aus dem Finanz- und Versicherungswesen sieht kaum einen wichtigen Beitrag in ihrer Tätigkeit und lediglich 15,7 Prozent sehen darin in sehr hohem Mass einen wichtigen Beitrag. Am anderen Ende der Beurteilung befindet sich das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort sieht die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden in hohem (40,1 Prozent) oder gar in sehr hohem Mass (48,1 Prozent) einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft (vgl. **Abbildung 13**).

Abbildung 13: wichtiger Beitrag für die Gesellschaft nach Branche (in%)



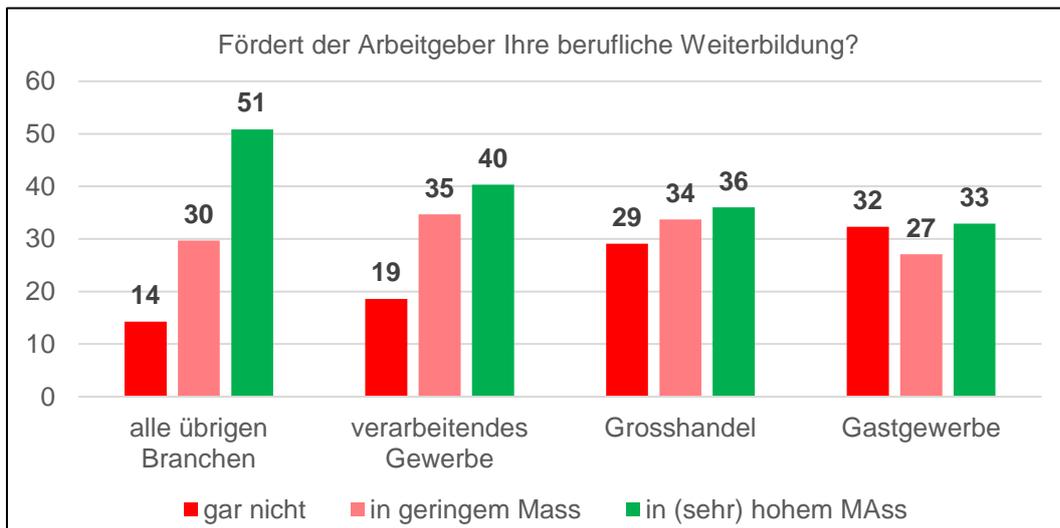
In den Branchen verarbeitendes Gewerbe und Grosshandel und Reparatur von KFZ bemängeln die Arbeitnehmenden die ihnen entgegen gebrachte Wertschätzung. Ein entscheidender Faktor ist hier die mangelhafte Information über Veränderungen am Arbeitsplatz. Während über 60 Prozent der Arbeitnehmenden in allen übrigen Branchen in hohem oder sehr hohem Mass über Veränderungen informiert werden, sinkt dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe deutlich (53,7 Prozent) und liegt im Grosshandel bei weniger als der Hälfte (43 Prozent). Gleichzeitig steigt der Anteil der Arbeitnehmenden, der gar nicht oder nicht ausreichend informiert wird (vgl. **Abbildung 14**).

Abbildung 14: Informationsfluss nach Branchen (in%)



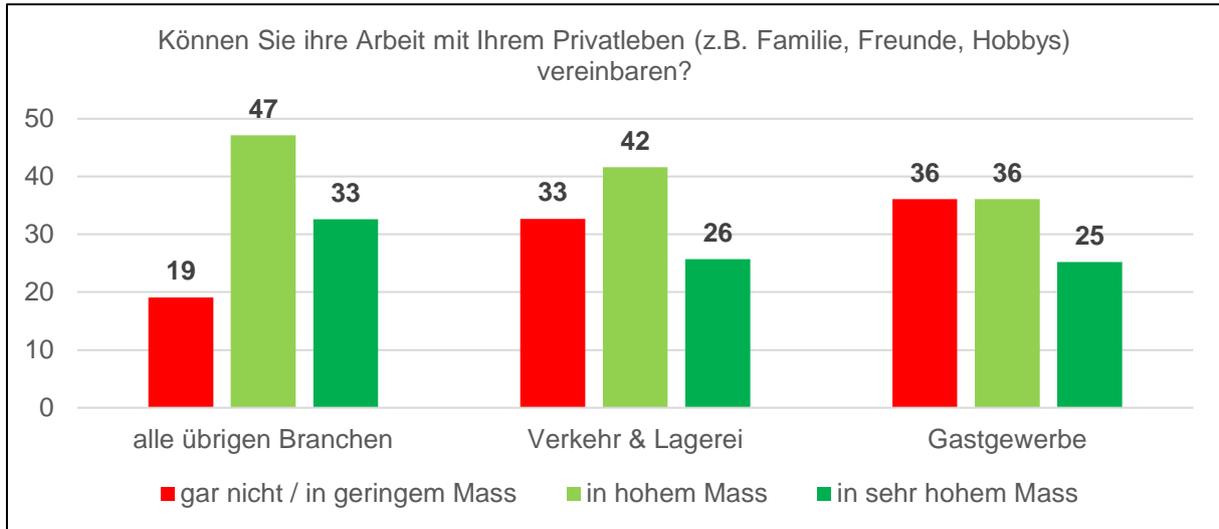
Grosse Unterschiede gibt es auch in der Teildimension Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. So unterscheidet sich die Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber stark nach Branche. Während in allen übrigen Branchen gut die Hälfte (50.9 Prozent) der Arbeitnehmenden in ihrer Weiterbildung gefördert werden. Sinkt dieser Anteil in den Branchen verarbeitendes Gewerbe, Grosshandel und Reparatur von KFZ und Detailhandel auf rund einen Drittel. Gleichzeitig nimmt der Anteil der gar nicht Geförderten von 14 Prozent (in allen übrigen Branchen) über 19 Prozent (verarbeitendes Gewerbe) über 19 Prozent (Grosshandel und Reparatur von KFZ) auf 32 Prozent (Detailhandel) zu (vgl. **Abbildung 15**).

Abbildung 15: Förderung der Weiterbildung nach Branche (in%)



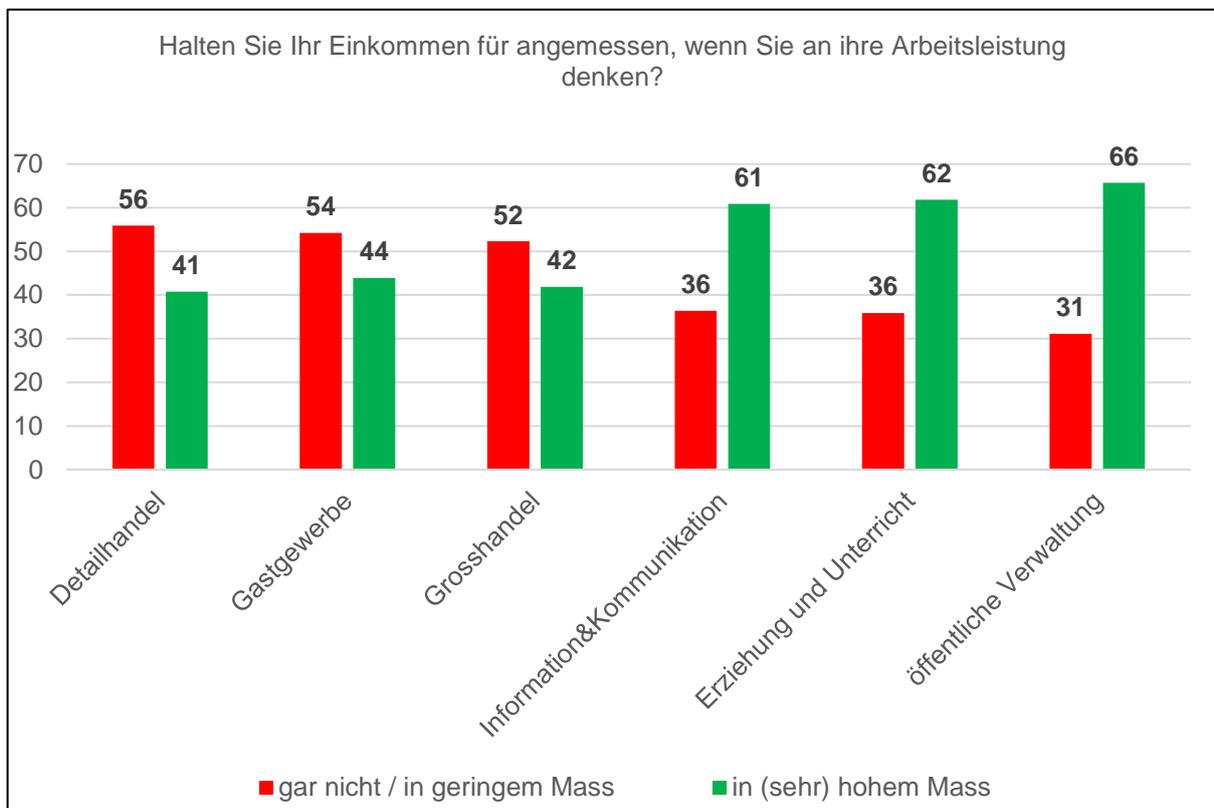
Auch die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit weiteren Aspekten des Lebens (Familie, Weiterbildung, Hobbys) unterscheidet sich beträchtlich je nach Branche. Mit eingeschränkter Vereinbarkeit konfrontiert sind insbesondere die Arbeitnehmenden der Branchen Verkehr und Lagerei und Gastgewerbe und Beherbergung. Während in allen übrigen Branchen knapp ein Fünftel von erheblichen Problemen bei der Vereinbarkeit betroffen ist, sind es in Verkehr und Lagerei 32.7 Prozent und im Gastgewerbe und Beherbergung sogar mehr als jeder dritte Angestellte (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Vereinbarkeit nach Branche (in%)



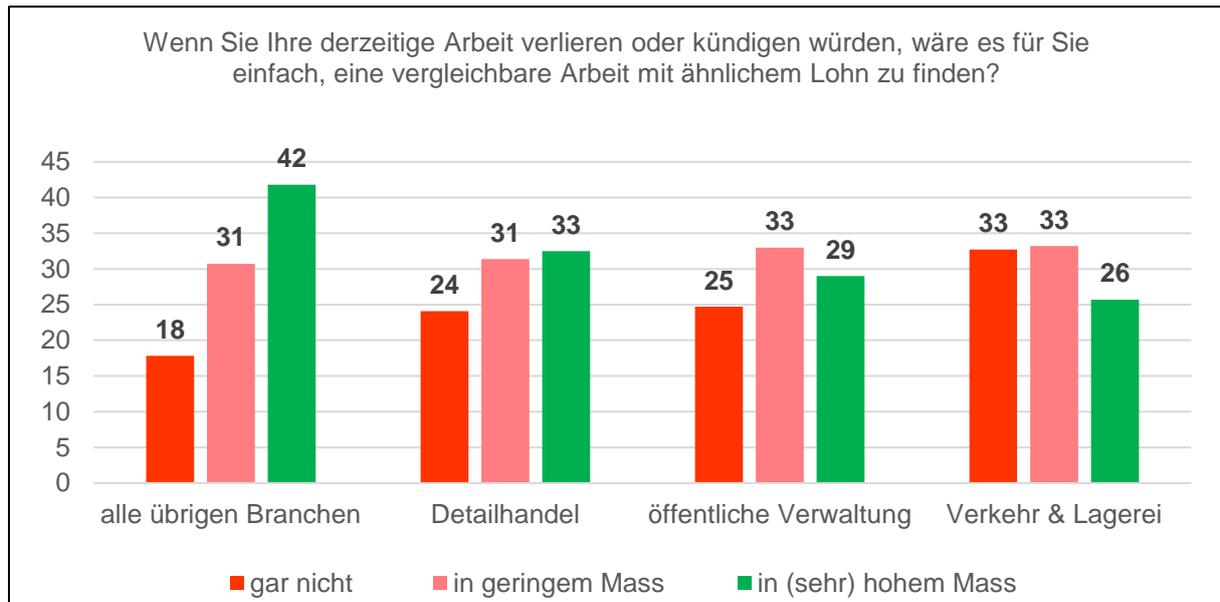
Auch in der Dimension Sicherheit bewerten die Arbeitnehmenden der Branchen Grosshandel und Reparatur von KFZ, Detailhandel und Gastgewerbe und Beherbergung ihre Arbeitsbedingungen am negativsten. So ist beispielsweise in den drei Branchen jeweils mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden unzufrieden mit ihrer Einkommenssituation, während in den Branchen Information & Kommunikation, Erziehung und Unterricht und öffentliche Verwaltung sich nur rund jeder dritte Arbeitnehmende dahingehend äussert (vgl. **Abbildung 17**).

Abbildung 17: Einkommenszufriedenheit nach Branche (in%)



Auch die mittelfristige Perspektive der Arbeitsplatzsicherheit unterscheidet sich stark nach Branche. Während sich in allen übrigen Branchen knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden entweder keine (17.8 Prozent) oder kaum (30.7 Prozent) Möglichkeiten auf einen Stellenwechsel mit vergleichbarem Einkommen sieht, ist der Anteil der Arbeitnehmenden mit eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität in den Branchen Detailhandel, öffentliche Verwaltung und Verkehr & Lagerei stark erhöht. In letzterer sieht je rund ein Drittel keine (32.7 Prozent) oder nur in geringem Mass (33.2 Prozent) die Möglichkeit einen Stellenwechsel mit gleichbleibendem Einkommen zu bewältigen (vgl. **Abbildung 18**).

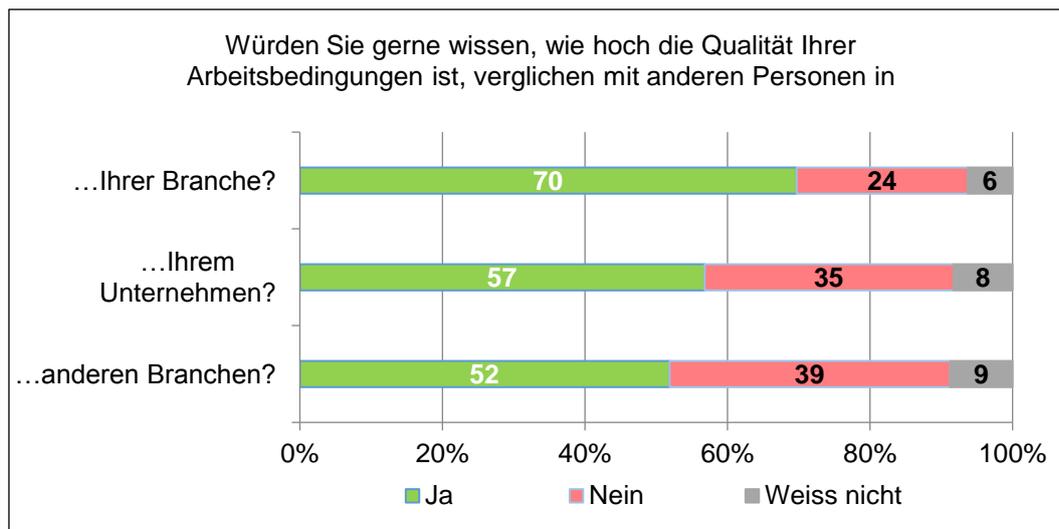
Abbildung 18: Arbeitsmarktmobilität nach Branche (in%)



Fokus Digitalisierung

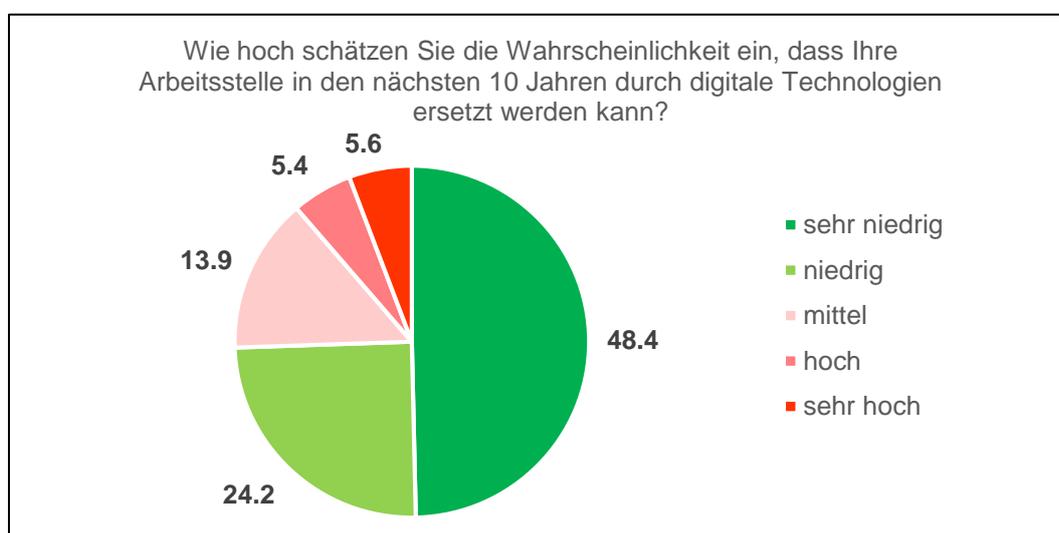
Der bereits seit längerem andauernde Prozess der Digitalisierung bringt grössere Veränderungen in der Wirtschaft und für den Arbeitsmarkt. Beschleunigter Strukturwandel, weiter zunehmende Rationalisierung und neue Betriebsorganisationen und Wertschöpfungsketten wirken sich auch auf die Arbeitnehmenden aus. Rascher Stellenabbau in einzelnen Branchen oder Teilbereichen dürften zunehmen. Kurzfristigere, stärker fragmentiertere Arbeitsformen werden die Entgrenzung der Arbeit und Veränderungen der Arbeitsbedingungen vorantreiben. In diesem Zusammenhang ist ein regelmässiges Monitoring über die Qualität der Arbeitsbedingungen, wie sie das «Barometer Gute Arbeit» vornimmt absolut sinnvoll, da damit frühzeitig Veränderungen und Trends im Bereich der Arbeitsbedingungen erkannt werden können. Auch für die Arbeitnehmenden selbst ist ein Vergleich der Qualität der Arbeitsbedingungen interessant. So zeigt sich jeweils eine Mehrheit der Arbeitnehmenden an einem Vergleich der Arbeitsbedingungen sowohl innerhalb eines Unternehmens und einer Branche, als auch branchenübergreifend interessiert. Wobei dabei der Vergleich der Arbeitsbedingungen innerhalb derselben Branche mit 70 Prozent das grösste Interesse hervorruft (vgl. **Abbildung 19**).

Abbildung 19: Qualität der Arbeitsbedingungen im Vergleich (in%)



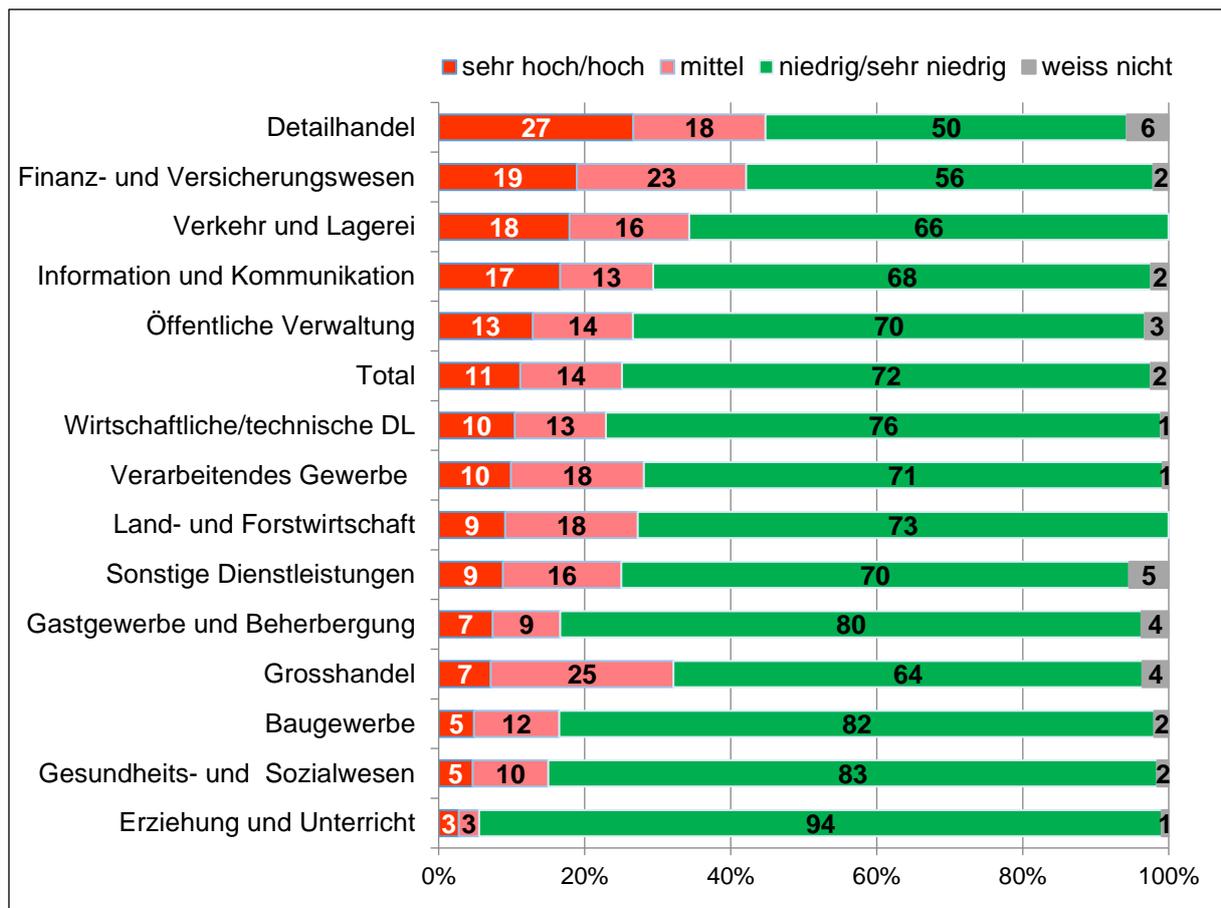
Neben veränderten Arbeitsbedingungen stehen Verluste oder Verschiebungen von Arbeitsplätzen im Zentrum der Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung. In Bezug auf die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlustes aufgrund der Digitalisierung innerhalb der nächsten 10 Jahre, teilt 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. Das restliche Viertel rechnet mit einer mittleren bis sehr hohen Wahrscheinlichkeit, dass die eigene Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird (vgl. **Abbildung 20**).

Abbildung 20: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung (in%)



Erwartungsgemäss streut diese Einschätzung stark nach Branche. Während die Arbeitnehmenden der Branche Erziehung und Unterricht kaum den Ersatz der eigenen Stelle befürchten, schätzen dies die Arbeitnehmenden der Branchen Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen und Detailhandel deutlich pessimistischer ein (vgl. **Abbildung 21**).

Abbildung 21: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung nach Branche (in%)



Grosse Unterschiede bei der Einschätzung dieser Wahrscheinlichkeit zeigen sich auch hinsichtlich des Bildungsniveaus der Arbeitnehmenden. Während Arbeitnehmende mit einem Abschluss auf Tertiärstufe nur zu 5 Prozent mit einem Ersatz der eigenen Stelle durch digitale Technologien rechnen, ist dieser Anteil bei den Arbeitnehmenden, mit einem Abschluss der obligatorischen Schule fast viermal höher (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung nach Ausbildungsniveau (in%)

