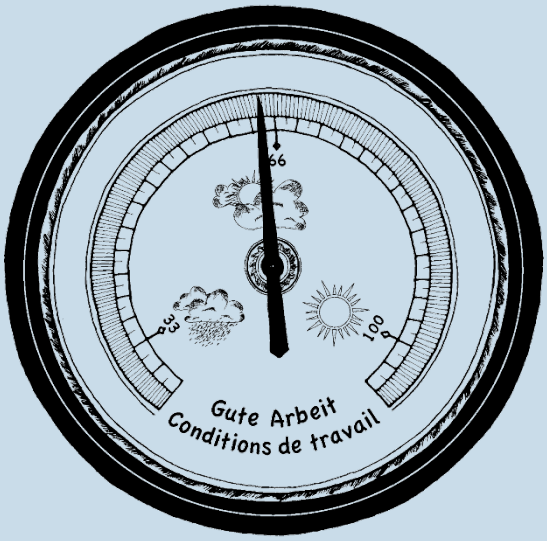
Travail.Suisse

Medienkonferenz vom 27. November 2026

«Barometer Gute Arbeit» Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2026



Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2026

Die Arbeitswelt verändert sich tiefgreifender und schneller denn je. In den kommenden Jahren sind Massnahmen erforderlich, damit die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeit in der Schweiz erhalten bleibt – und die Schweizer Arbeitnehmenden zufrieden und gesund bleiben. Um diese Entwicklung zu begleiten, ist es notwendig, die Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Frage kennen, was sie als *gute Arbeitsbedingungen* betrachten. Das ist das Ziel des Barometers Gute Arbeit, den Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, zusammen mit der Berner Fachhochschule seit 2015 durchführt. Der Barometer misst drei Hauptdimensionen der Arbeitsbedingungen: Gesundheit, Motivation und Sicherheit. In diesem Jahr legt Travail.Suisse zudem einen Fokus auf die Themen Berufswahl sowie die Auswirkung des technologischen Wandels auf die Weiterbildung.

Jackie Vorpe, Leiterin Bildungspolitik, Travail.Suisse
Miriam Häfliger, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Travail.Suisse

1 Zusammenfassung

Im Rahmen einer repräsentativen Befragung wurden Arbeitnehmende gebeten, drei zentrale Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen zu bewerten: Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Im Rahmen der 12. Auflage des Barometers wurden 1’419 Personen befragt. 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 und Abbildung 2). Jedes Kriterium umfasst verschiedene Fragen (=38 Items). Je näher der Indexwert an 100 liegt, desto positiver beurteilen die Arbeitnehmenden die Qualität der Arbeitsbedingungen. Dieses Jahr beträgt der Gesamtindex 67,7 Punkte (2025: 67,0 Punkte).

In der Dimension **Sicherheit** bleibt der Index mit 69,6 Punkten gegenüber dem Vorjahr (69,4 Punkte) stabil. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild: Während Vertrauen und Zufriedenheit leicht zunehmen, hat sich die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit verschlechtert. Insbesondere die kurzfristige Sicherheit erreicht den tiefsten Stand seit 2020. **Mehr als 54 Prozent der Befragten machen sich 2026 Sorgen um ihren Arbeitsplatz** (2025: 48,8 %).

In der Dimension **Motivation** bleibt der Index über die Jahre hinweg sehr stabil (2026: 72,1 Punkte; 2025: 71,7 Punkte) und ist weiterhin die am höchsten bewertete Hauptdimension. Dazu tragen insbesondere der gesellschaftliche Sinn der Arbeit und die Identifikation der Arbeitnehmenden mit den Produkten oder Dienstleistungen ihres Arbeitgebers bei. Handlungsbedarf besteht weiterhin bei den Gestaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven am Arbeitsplatz. Auch die **Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden ist leicht rückläufig und liegt 2026 bei 52,2 Prozent** (2025: 54 %; 2024: 54,3 %).

In der Dimension **Gesundheit** ist der Index gegenüber dem Vorjahr von 60 auf 61,5 Punkte leicht gestiegen. Ausschlaggebend dafür sind kleinere Verbesserungen am Arbeitsplatz,

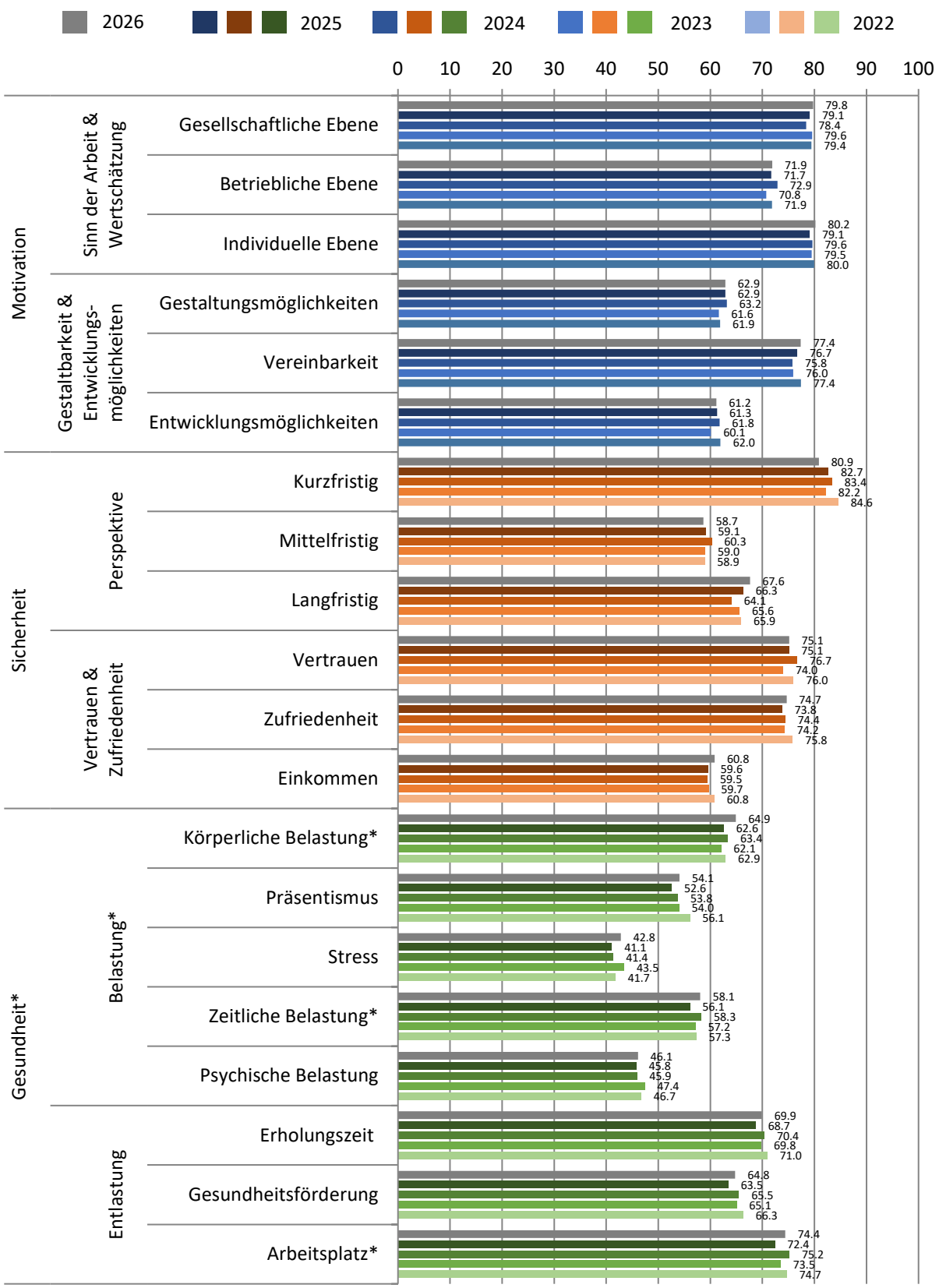
insbesondere weniger Umwelteinflüsse, eine bessere Ausstattung sowie tendenziell geringere körperliche Belastungen. Gleichzeitig bleiben arbeitsbedingter Stress und psychische Belastungen, insbesondere emotionale Erschöpfung, auf einem besorgniserregend hohen Niveau: **42 Prozent der befragten Personen geben an, häufig durch ihre Arbeit gestresst zu sein** (2025: 42,4 %).

In diesem Jahr bietet der Barometer zusätzliche Vertiefungen zu den Themen Berufswahl sowie Digitalisierung und künstliche Intelligenz. Ausserdem enthält der Barometer 2026 ergänzende Analysen für die Altersgruppe der 16- bis 29-Jährigen.

Was die **Kriterien bei der Berufswahl** angeht, stehen für junge Arbeitnehmende **interessante Aufgaben (72,7 %) und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (66,7 %) im Vordergrund**. Gleichzeitig messen sie den Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten mehr Bedeutung bei als ältere Altersgruppen: 40,1 Prozent erachten diese als (sehr) wichtig (Durchschnitt: 28,6 %). Diese Ergebnisse zeigen, dass junge Menschen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und interessante Tätigkeiten mit einer guten Lebensqualität verbinden möchten. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede unterstreichen zudem die Bedeutung von Chancengleichheit bei der Gestaltung beruflicher Laufbahnen.

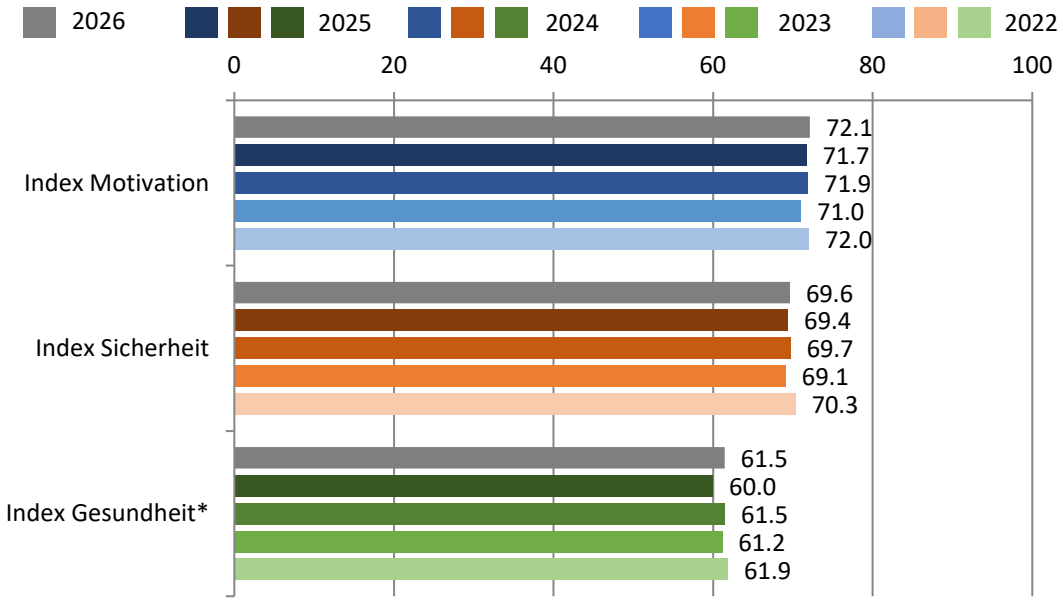
Die Ergebnisse des diesjährigen Barometers verdeutlichen, dass die **Digitalisierung und insbesondere die künstliche Intelligenz (KI)** die Arbeitswelt in hohem Tempo verändern. **Knapp 60 Prozent der Arbeitnehmenden berichten von starken technologischen Veränderungen** an ihrem Arbeitsplatz in den vergangenen fünf Jahren. Mehr als jede dritte Person (37,2 %) nützt bei der Arbeit regelmässig KI-Anwendungen, wobei sich sowohl bei der Verwendung als auch bei der Kompetenz im Umgang mit KI deutliche Unterschiede zwischen Branchen und Altersgruppen zeigen. Die Auswirkungen von KI werden ambivalent wahrgenommen: Während die Hälfte der KI-nutzenden Arbeitnehmenden ihre Aufgaben schneller erledigen kann und 40 % von repetitiven Tätigkeiten entlastet werden, berichtet im Schnitt aber auch jede:r vierte Arbeitnehmende als negativen Effekt, vermehrt mit dem Überprüfen von automatisierten Ergebnissen beschäftigt zu sein. Jede:r fünfte Arbeitnehmende sieht sich aufgrund des Einsatzes von KI ausserdem mit steigenden Produktivitätsanforderungen konfrontiert. Fast die Hälfte der Befragten erwartet, dass sich die eigene Arbeit in den kommenden zehn Jahren durch digitale Technologien stark verändern wird. Jede achte Person schätzt die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Arbeitsplatz zukünftig aufgrund digitaler Technologien zu verlieren, als hoch ein. Gleichzeitig **besteht grosser Handlungsbedarf bei der Weiterbildung**: Die Ergebnisse des Barometers 2026 machen deutlich, dass viele Arbeitnehmende bei der Weiterbildung und beim Umgang mit technologischen Veränderungen am Arbeitsplatz noch unzureichend (32,6 %) oder gar nicht (14,3 %) durch ihre Arbeitgebenden unterstützt werden.

Abbildung 1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2022 bis 2026
(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 (2022-2026).

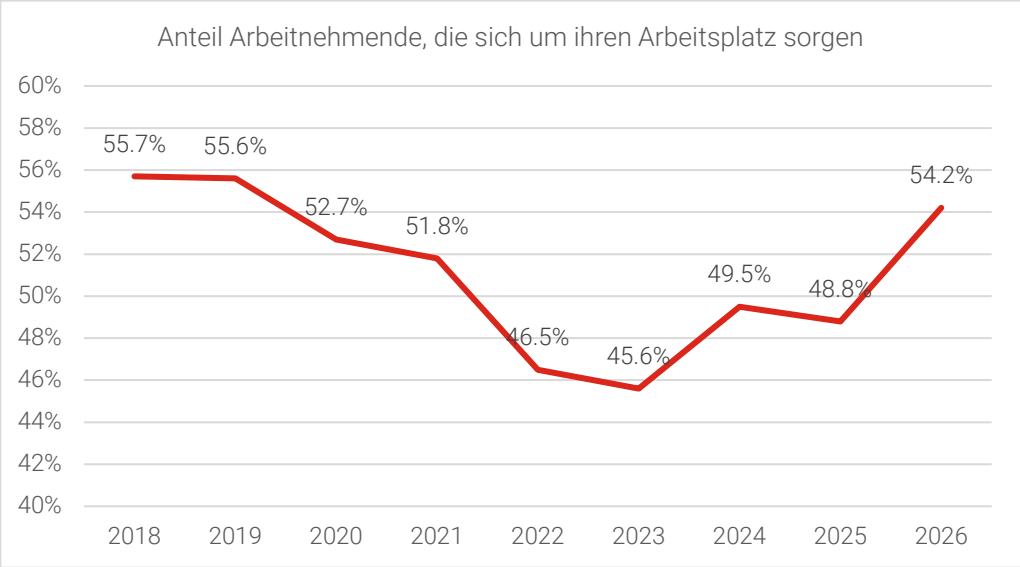
Abbildung 2: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 3 Dimensionen für die Jahre 2022 bis 2026 (Quelle: BFH)



2 Dimension Sicherheit

Die Dimension Sicherheit bleibt im Vergleich zum Vorjahr über alle befragten Personen hinweg mit 69,6 Punkten stabil und fast unverändert im Vergleich zum Vorjahr (2025: 69,4 Punkte). Betrachtet man die Teilindizes, so zeigt sich jedoch ein differenzierteres Bild: Die Sicherheitsperspektive der Arbeitnehmenden hat sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert, während sich der Teilindex «Vertrauen und Zufriedenheit» leicht verbessert hat. Insbesondere die kurzfristige Sicherheit hat deutlich abgenommen und liegt nun auf dem tiefsten Stand seit 2020: Über 54 Prozent der befragten Personen machen sich Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil Arbeitnehmende, die sich um ihren Arbeitsplatz sorgen, in Prozent

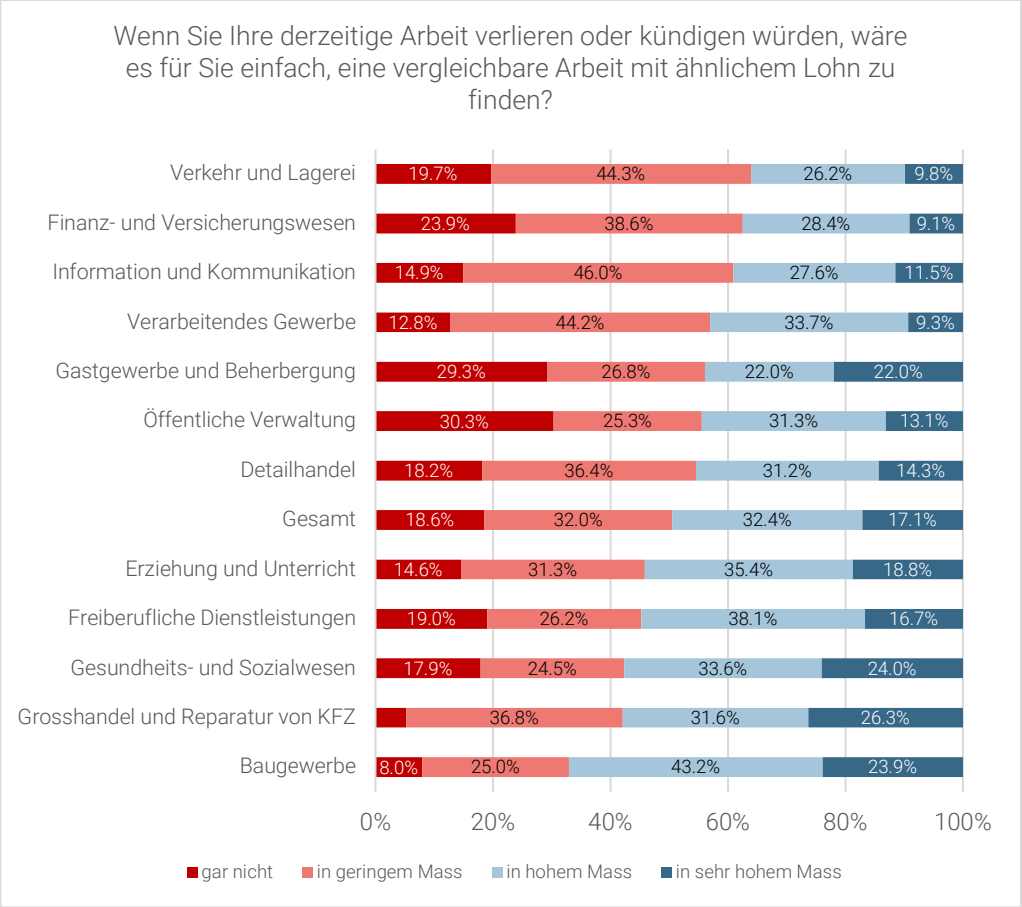


Bei knapp jeder siebten Person sind diese Sorgen um den Arbeitsplatz sogar gross oder sehr gross. Dieser Anteil ist am höchsten bei den 30-45-jährigen (16,9 %), liegt jedoch auch bei den restlichen Altersgruppen bei knapp 14 Prozent. Für die betroffenen Personen stellt dies eine starke Belastung dar: Von denjenigen Personen, die sich in sehr hohem Mass Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, erleben dies fast drei Viertel der Personen (72,9 %) als starke Belastung, weitere 21,4 Prozent als eher starke Belastung.

Die Verschlechterung der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit spiegelt sich auch in den mittelfristigen Perspektiven wider, die im Vergleich zum Vorjahr leicht schlechter bewertet werden. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die angeben, dass sie Schwierigkeiten hätten, einen vergleichbaren Job zu finden, ist gestiegen. Jede zweite Person (50,9 %) rechnet derzeit mit Schwierigkeiten, wenn sie – freiwillig oder unfreiwillig – eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn finden müsste. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil in den Branchen Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen, Information und Kommunikation sowie im Gastgewerbe und dem verarbeitenden Gewerbe respektive der Energie- und Wasserversorgung, wo über die Hälfte der Befragten Schwierigkeiten bei der Stellensuche erwarten würde (vgl. Abbildung 4). Im Baugewerbe, dem Grosshandel/Reparatur von KFZ sowie im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen liegt dieser Anteil deutlich tiefer. So

erwarten beispielsweise 67 Prozent der Befragten aus dem Baugewerbe keine grösseren Schwierigkeiten bei der Suche nach einer vergleichbaren Stelle mit ähnlichem Lohn.

Abbildung 4: Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktmobilität, nach Branchen



Während beim Teilindex «Perspektive» also insgesamt eine Verschlechterung zu verzeichnen ist, hat sich gleichzeitig der Teilindex «Vertrauen und Zufriedenheit» im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert.

Mehrere Zufriedenheitsdimensionen bleiben im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil oder haben sich leicht verbessert, so zum Beispiel die Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf und die Zufriedenheit und das Vertrauen in den Arbeitgeber. So geben drei Viertel der Befragten an, mit dem eigenen Karriereverlauf zufrieden zu sein. Bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen ist eine Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr zu erkennen (2025: 59,6 Punkte; 2026: 60,8 Punkte). Das Einkommen bleibt aber wie bereits in den Vorjahren nach wie vor der am schlechtesten bewertete Faktor im Teilindex «Vertrauen und Zufriedenheit». Vier von zehn Befragten schätzen ihr Einkommen – gemessen an der eigenen Arbeitsleistung – als gar nicht oder kaum angemessen ein.

Der Indexwert für die Teildimension «generelle Zufriedenheit mit der Arbeit» ist über alle Befragten gesehen leicht gesunken (Indexwert 2025: 77,2 Punkte; Indexwert 2026: 76,6 Punkte). Das ist unter anderem auf die sinkende Arbeitszufriedenheit bei den 16–29-Jährigen zurückzuführen, die im Vergleich zum Vorjahr deutlich abgenommen hat. Jede fünfte Person im Alter von 16 bis 29 Jahren gibt an, bei der Arbeit gar nicht oder nur in geringem

Mass zufrieden zu sein. In dieser Alterskategorie ist der Anteil der zufriedenen Personen damit im Vergleich zum Vorjahr um 7 Prozentpunkte gesunken. Bei den übrigen Altersgruppen gibt es hingegen eine leichte Verbesserung der generellen Arbeitszufriedenheit. Über alle Befragten hinweg schätzen sich 81 Prozent der Arbeitnehmenden als in hohem oder sehr hohem Mass zufrieden mit ihrer Arbeit ein.

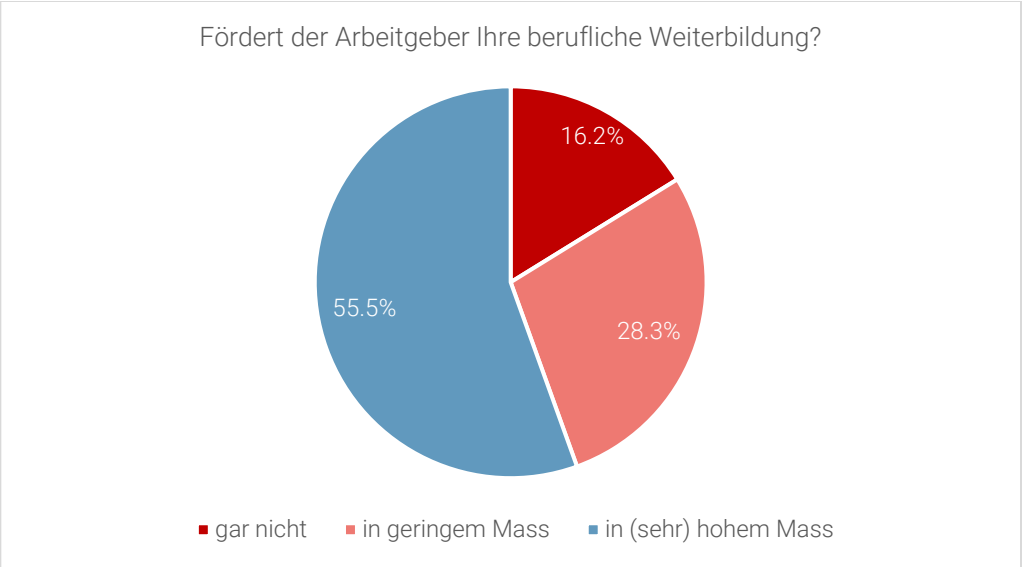
3 Dimension Motivation

Die Dimension Motivation setzt sich zusammen aus den Teildimensionen «Sinnhaftigkeit und Wertschätzung» und «Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden». Im Mehrjahresvergleich bleibt die Dimension Motivation sehr stabil und ist weiterhin die am höchsten bewertete Hauptdimension des Barometers (2026: Indexwert 72,1). Dazu trägt insbesondere die Sinnhaftigkeit der Arbeit bei. Diese wird sowohl auf individueller wie auch auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene abgefragt. Auf betrieblicher Ebene geben 80 Prozent der Arbeitnehmenden an, sich mit ihrem Arbeitgeber und seinen Produkten respektive Dienstleistungen zu identifizieren. Dieser Wert bleibt seit Messbeginn des Barometers unverändert hoch. Auch die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit wird im Mehrjahresvergleich von einer deutlichen Mehrheit der Befragten konstant als sehr hoch beurteilt. So sind über drei Viertel der befragten Arbeitnehmenden (77,2 %) davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (2025: 76,8 %).

Grossen Handlungsbedarf gibt es weiterhin – wie bereits in den Vorjahren – bei der **Gestaltbarkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten** bei der Arbeit. Konkret betrifft dies den Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeiten, aber auch die Aufstiegschancen im Betrieb und die Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber. So gibt weiterhin eine Mehrheit der Befragten an, dass sie keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge hat. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2025: 58,7 %; 2026: 59,2 %). Dies ist besonders problematisch angesichts der weiterhin hohen Arbeitsbelastung und des arbeitsbedingten Stresses, von denen ein Grossteil der Arbeitnehmenden berichtet (vgl. Kapitel 4). Vier von zehn Arbeitnehmenden haben auch keinen oder nur in geringem Mass Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten. Sowohl bei der Arbeitsmenge als auch bei den Arbeitszeiten stellt diese fehlende Mitgestaltungsmöglichkeit für mehr als ein Viertel der Betroffenen (27 %) eine (sehr) starke Belastung dar. Fast zwei Drittel der Arbeitnehmenden (64,4 %) geben an, gar keinen oder nur einen geringen Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz zu haben.

Auch bei der Weiterbildung besteht Handlungsbedarf. Jede fünfte arbeitnehmende Person absolviert eine berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung. Besonders hoch ist der Anteil bei den 16–29-jährigen, von denen eine Mehrheit (57,3 %) in einer Aus- oder Weiterbildung ist. Bei den 30–45-Jährigen sind es 15,4 Prozent respektive 9,2 Prozent bei den 46-64-Jährigen. Trotzdem ist die Weiterbildungsförderung durch die Arbeitgebenden sogar leicht zurückgegangen im Vergleich zu 2024 und 2025. So geben mehr als vier von zehn befragten Arbeitnehmenden an, dass ihr Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung gar nicht oder nur in geringem Mass fördert (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Weiterbildungsförderung durch Arbeitgebende 2026, in Prozent



Wie bereits in den Vorjahren ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die im Bereich der Weiterbildung gar nicht oder kaum von ihrem Arbeitgeber gefördert werden, in den Branchen Detailhandel, Gastgewerbe und Beherbergung, verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Lagerei überdurchschnittlich hoch.

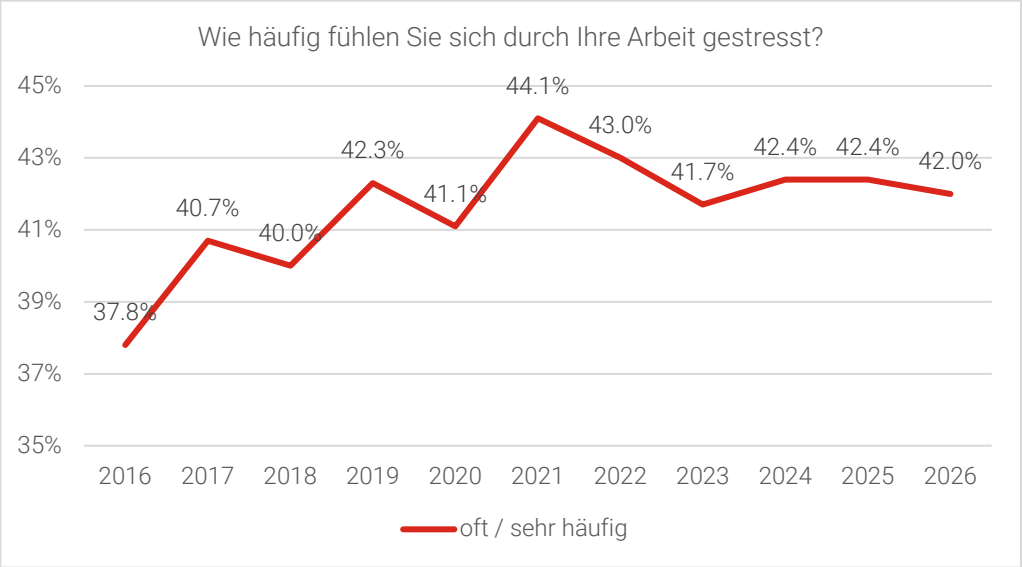
4 Dimension Gesundheit

Der Gesundheitsindex ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2025: 60 Punkte; 2026: 61,5 Punkte). Grund dafür sind statistisch signifikante Veränderungen bei der Belastung im Vergleich zum Vorjahr. Im Wesentlichen lässt sich dies erklären mit Verbesserungen am Arbeitsplatz, namentlich der Reduktion von Umwelteinflüssen und einer verbesserten Ausstattung des Arbeitsplatzes. Zudem konnten Verbesserungen bei den körperlichen Belastungen gemessen werden. Der Anteil derjenigen Personen, die durch ihre Arbeit physisch belastet sind, beispielsweise weil sie körperlich schwere Arbeit verrichten oder bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum hinweg ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssen, ist seit Messbeginn des Barometers tendenziell gesunken. Dies ist auf den Wandel der Arbeitswelt, insbesondere durch technische Fortschritte, bessere Arbeitsschutzmassnahmen und eine Tertiarisierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen.

Am stärksten ausgeprägt sind die körperlichen Belastungen – wie bereits in den Vorjahren – bei jungen Arbeitnehmenden: Sie verrichten überdurchschnittlich oft körperlich schwere Arbeit. So muss fast jede dritte Person (31,7 %) zwischen 16 und 29 Jahren bei der Arbeit schwer heben oder tragen. Bei den restlichen Altersgruppen ist es knapp jede fünfte Person. Ausserdem arbeitet über die Hälfte der jungen Arbeitnehmenden (52,9 %) oft oder sehr häufig in ungünstigen Körperhaltungen (z.B. Arbeiten in der Hocke, langanhaltendes Stehen oder Sitzen), während es bei den restlichen Altersgruppen rund ein Drittel der Arbeitnehmenden sind. Diese Verteilung ist darauf zurückzuführen, dass junge Personen beim Berufseinstieg oft körperlich anstrengende Berufe übernehmen und aufgrund der geringeren Berufserfahrung häufiger praktische Tätigkeiten übernehmen. Mit steigendem Alter, zunehmender Berufserfahrung und/oder abnehmender körperlicher Leistungsfähigkeit findet eher ein Wechsel zu körperlich weniger anspruchsvollen Tätigkeiten (z.B. Planungs- und Leitungsaufgaben) statt.

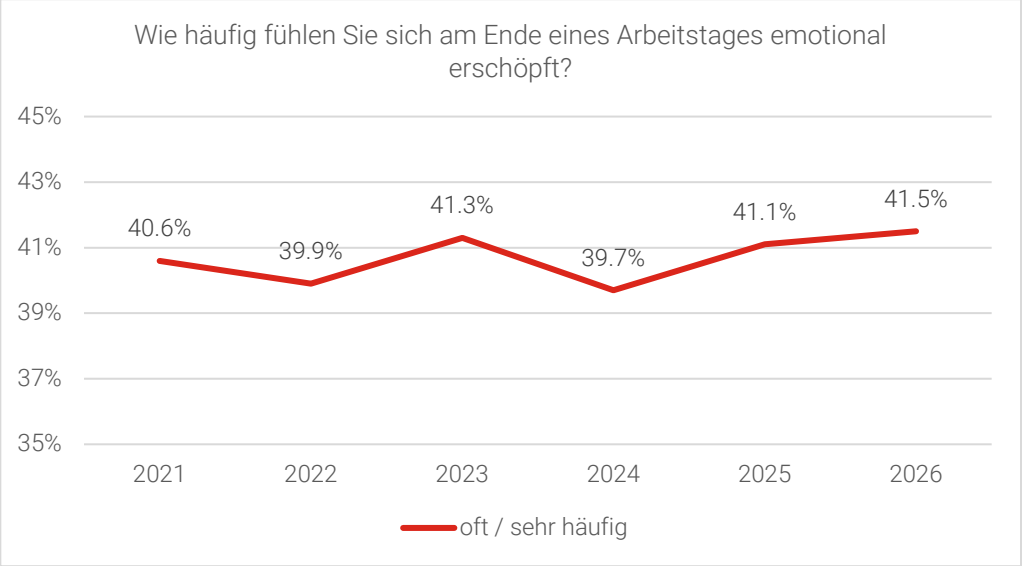
Während der diesjährige Barometer auf eine leichte Verbesserung der körperlichen Belastungen hinweist, verharren die psychischen Belastungsfaktoren weiterhin auf einem bedenklich hohen Niveau. Dazu gehört insbesondere der arbeitsbedingte Stress, von dem 42 Prozent der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig betroffen sind. Dieser ist im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht gesunken, jedoch lag der Wert seit 2017, also kurz nach Messbeginn des Barometers, nie mehr unter 40 Prozent (vgl. Abbildung 6). Bei einer sehr grossen Mehrheit der Arbeitnehmenden, die sehr häufig arbeitsbedingten Stress erleben, geht dies gleichzeitig mit einer (eher) starken Belastungswirkung einher (88,9 %).

Abbildung 6: Oft/sehr häufig durch die Arbeit gestresste Arbeitnehmende, in Prozent



Das wirkt sich auch auf die Freizeit und die Erholung der Arbeitnehmenden aus. So geben 28,6 Prozent der Arbeitnehmenden – also mehr als jede vierte Person – an, innerhalb der vergangenen 12 Monate oft oder sehr häufig auch in der Freizeit gearbeitet zu haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Dieser Anteil ist im Vergleich zu den Vorjahren noch gestiegen (2025: 27,8 %). Auch der Anteil der Arbeitnehmenden, sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft fühlen, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (vgl. Abbildung 7). Ebenso wie der arbeitsbedingte Stress ist auch die emotionale Erschöpfung ein relevanter Belastungsfaktor für die Mehrheit der Betroffenen: Neun von zehn Betroffenen geben an, dass sie dies eher stark oder stark belastet.

Abbildung 7: Oft/sehr häufig emotional erschöpfte Arbeitnehmende, in Prozent



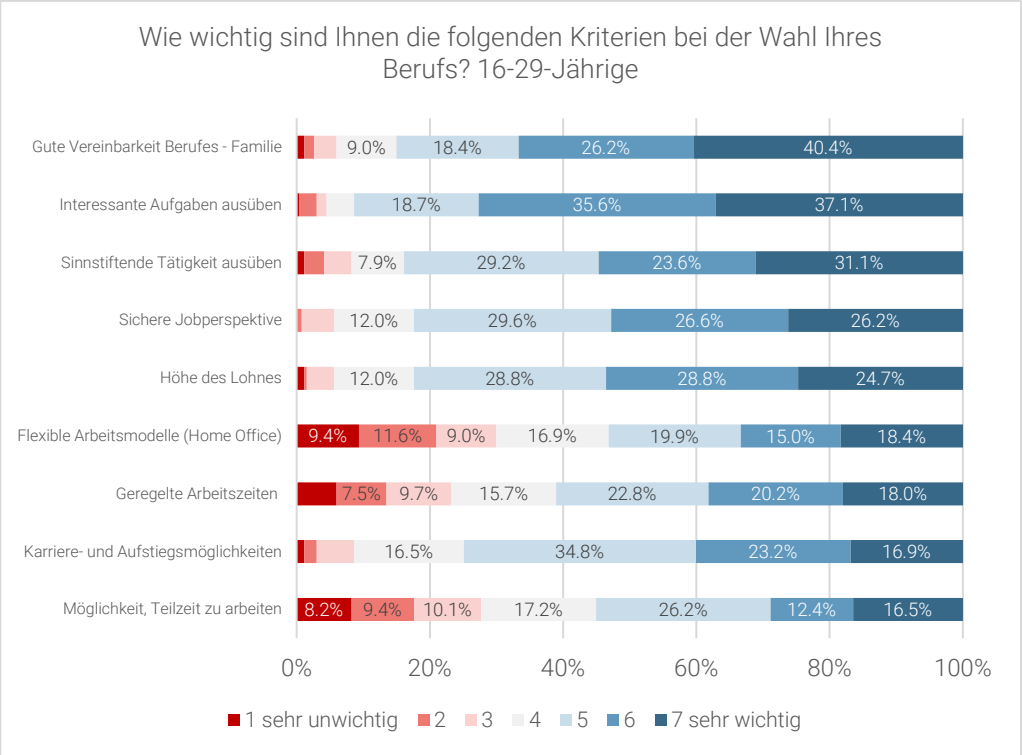
5 Fokusthema Berufswahl und Jobkriterien

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Digitalisierung, künstliche Intelligenz (vgl. Kapitel 6), neue Arbeitsformen und sich verändernde Kompetenzanforderungen beeinflussen nicht nur die Ausgestaltung bestehender Berufe, sondern auch die Frage, welche beruflichen Perspektiven sich jungen Menschen eröffnen. Die Wahl eines Berufs oder einer Ausbildung ist deshalb zunehmend mit Unsicherheiten verbunden. Vor diesem Hintergrund hat der Barometer Gute Arbeit in der diesjährigen Ausgabe untersucht, welche Kriterien für junge Arbeitnehmende zwischen 16 und 29 Jahren bei der Berufswahl besonders wichtig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass sich ihre Erwartungen nicht auf einzelne Aspekte reduzieren lassen: Junge Menschen suchen sowohl interessante und sinnstiftende Aufgaben als auch berufliche Perspektiven, Sicherheit und eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Berufliche Perspektiven und persönliche Lebensgestaltung gehören zusammen

Als wichtiges Kriterium bei der Berufswahl nennen die 16- bis 29-Jährigen am häufigsten interessante Aufgaben: 72,7 Prozent bewerten diese als (sehr) wichtig (vgl. Abbildung 8). Ebenfalls hohe Bedeutung hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben (66,7 %). Mehr als die Hälfte legt zudem Wert auf eine sinnstiftende Tätigkeit (54,7 %), einen guten Lohn (53,6 %) und sichere berufliche Perspektiven (52,8 %).

Abbildung 8: Bedeutung der verschiedenen Jobkriterien bei den 16–29-Jährigen, in Prozent



Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass junge Arbeitnehmende durchaus hohe Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit haben. Sie möchten einer interessanten Arbeit nachgehen, die sie als sinnvoll erleben und die ihnen zugleich Sicherheit bietet. Gleichzeitig soll die Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen vereinbar bleiben. Das entspricht einem Verständnis

von guter Arbeit, bei dem nicht allein die berufliche Leistung oder der berufliche Aufstieg im Zentrum stehen, sondern auch die Möglichkeit, das eigene Leben ausserhalb der Arbeit selbstbestimmt zu gestalten.

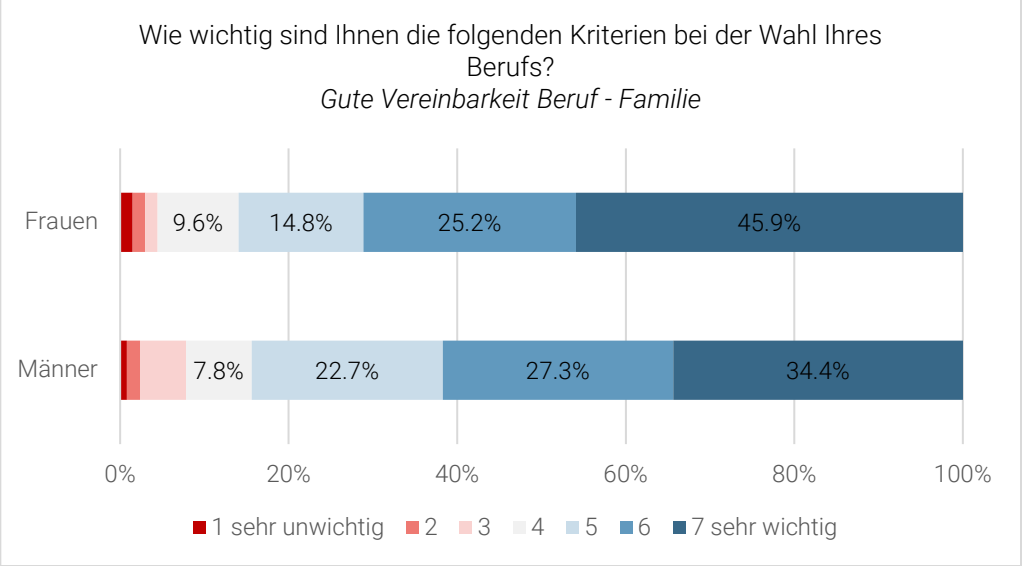
Auch die Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten haben für junge Arbeitnehmende eine grössere Bedeutung als für ältere Altersgruppen. Rund 40,1 Prozent der 16- bis 29-Jährigen bewerten diese als (sehr) wichtig, gegenüber 28,6 Prozent über alle Altersgruppen hinweg. Dies ist ein Hinweis darauf, dass junge Menschen durchaus berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven erwarten. Ihr Wunsch nach einer ausgewogenen Lebensgestaltung bedeutet keineswegs, dass sie auf berufliche Ambitionen verzichten.

Die Veränderungen der Arbeitswelt führen dazu, dass sich Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen laufend weiterentwickeln. Sicherheit bedeutet deshalb immer weniger, ein ganzes Berufsleben im gleichen Beruf oder Betrieb zu verbringen. Vielmehr geht es darum, über Kompetenzen und Möglichkeiten zu verfügen, um sich bei Bedarf weiterzuentwickeln, neue Aufgaben zu übernehmen oder sich beruflich neu zu orientieren. Dass diese Herausforderungen bereits bei jungen Menschen bestehen, zeigen auch die Resultate des Barometers: 13,1 Prozent der 16- bis 29-Jährigen können nicht einschätzen, ob ihre Ausbildung sie gut auf ihre aktuelle berufliche Tätigkeit vorbereitet (hat). Über alle Altersgruppen hinweg liegt dieser Anteil bei 8,2 Prozent. Diese Unsicherheit ist in einer frühen Phase der beruflichen Laufbahn zwar nicht überraschend. Sie unterstreicht jedoch, wie wichtig es ist, junge Menschen nicht nur bei der ersten Berufswahl zu begleiten, sondern ihnen auch später Orientierung und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Was jungen Frauen und Männern bei der Berufswahl wichtig ist

Bei vielen Kriterien der Berufswahl zeigen sich zwischen jungen Frauen und Männern ähnliche Einschätzungen. Interessante Aufgaben, sichere berufliche Perspektiven und der Lohn werden von beiden Geschlechtern ähnlich bewertet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt für junge Arbeitnehmende beider Geschlechter ein wichtiges Kriterium dar: 61,7 Prozent der 16- bis 29-jährigen Männer und 71,1 Prozent der gleichaltrigen Frauen bewerten sie als (sehr) wichtig (vgl. Abbildung 12). Dies deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für junge Menschen beider Geschlechter einen hohen Stellenwert hat.

Abbildung 9: Bedeutung des Kriteriums Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der Berufswahl bei den 16-29-Jährigen



Unterschiede zeigen sich hingegen bei der Bedeutung von Teilzeitarbeit und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Junge Frauen messen der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, deutlich mehr Bedeutung bei als junge Männer: 39,3 Prozent der Frauen zwischen 16 und 29 Jahren bewerten dieses Kriterium als (sehr) wichtig, gegenüber 17,2 Prozent der Männer derselben Altersgruppe (vgl. Abbildung 10). Bei den Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten zeigt sich ein umgekehrtes, wenn auch weniger ausgeprägtes Bild: Diese sind für 43,8 Prozent der jungen Männer (sehr) wichtig, gegenüber 37 Prozent der jungen Frauen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 10: Bedeutung des Kriteriums Teilzeitarbeit bei der Berufswahl bei den 16-29-Jährigen

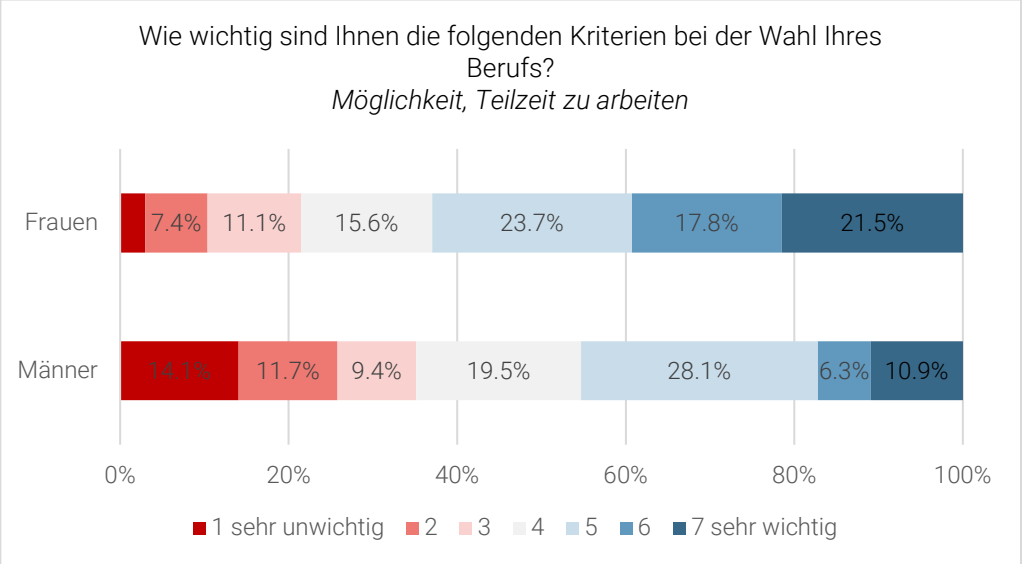
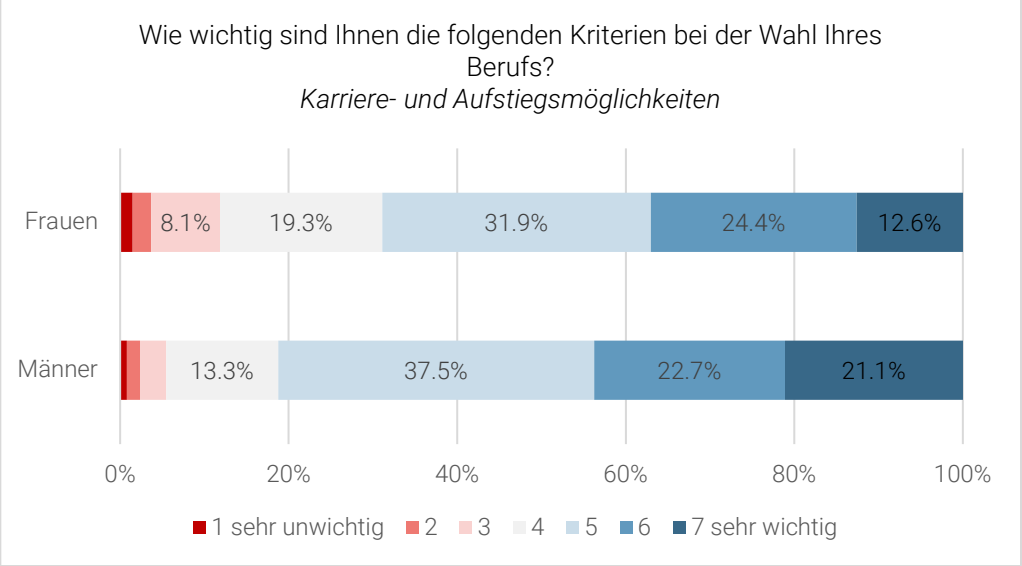


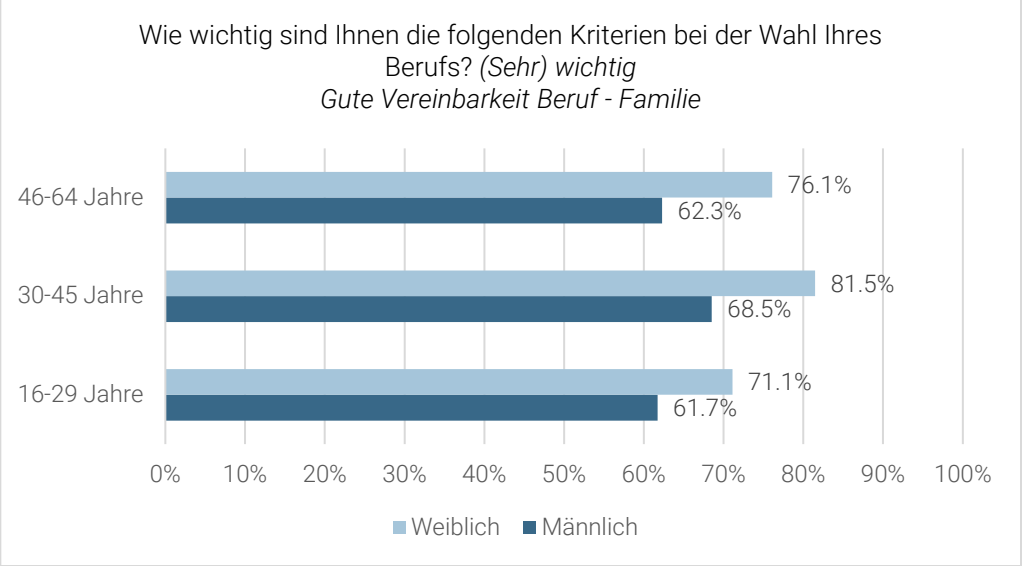
Abbildung 11: Bedeutung des Kriteriums Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bei der Berufswahl bei den 16-29-Jährigen



Die stärkere Gewichtung des Kriteriums Teilzeitarbeit durch junge Frauen könnte darauf hindeuten, dass sie familiäre Verpflichtungen und die damit verbundenen Herausforderungen der Vereinbarkeit stärker in ihre beruflichen Überlegungen einbeziehen als junge Männer. Dies muss jedoch nicht auf unterschiedliche berufliche Ambitionen schliessen lassen. Vielmehr könnten junge Frauen die Herausforderungen, die sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen, bereits früh realistischer einschätzen. Gleichzeitig zeigt die hohe Bedeutung der Vereinbarkeit für junge Männer, dass auch sie diesem Aspekt bei der Berufswahl einen hohen Stellenwert beimessen.

Ein Blick auf die Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen zeigt, dass die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben insbesondere bei Frauen weiter zunimmt. 81,5 Prozent der Frauen dieser Altersgruppe bewerten sie als (sehr) wichtig, gegenüber 68,5 Prozent der Männer (vgl. Abbildung 12). Besonders ausgeprägt ist der Geschlechterunterschied bei der Teilzeitarbeit: 67,2 Prozent der Frauen zwischen 30 und 45 Jahren erachten diese als (sehr) wichtig, gegenüber 28,9 Prozent der Männer.

Abbildung 12: Beurteilung von guter Vereinbarkeit Beruf–Familie als (sehr) wichtig, nach Altersgruppen und Geschlecht



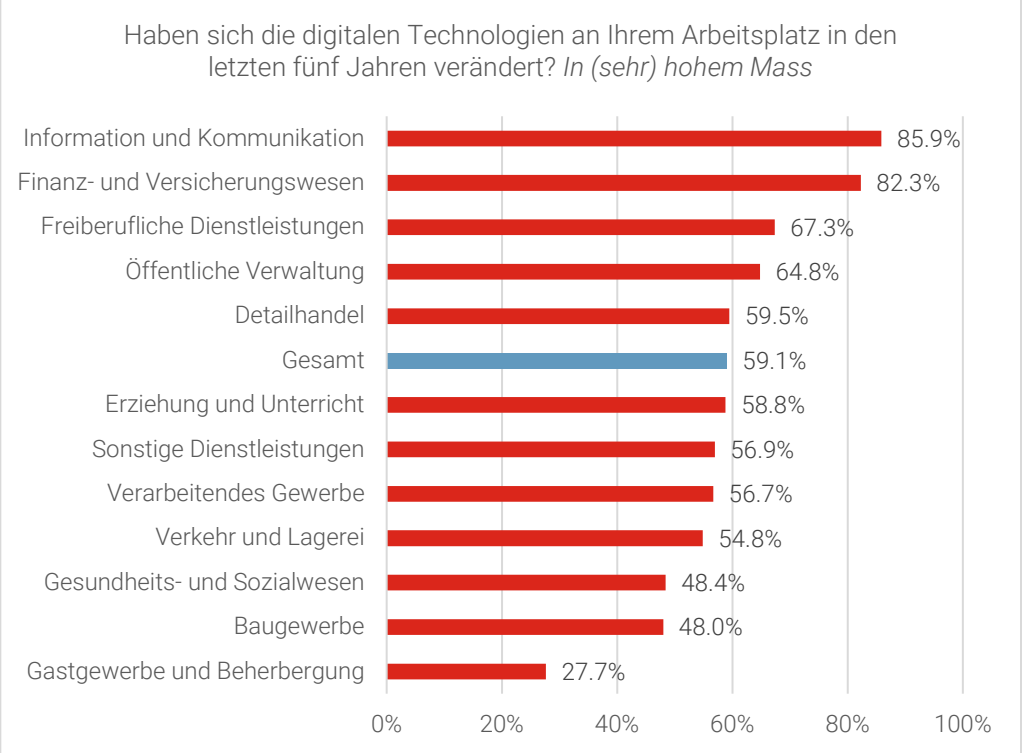
Diese Unterschiede stehen auch im Zusammenhang mit der Lebensphase, in der viele Frauen und Männer dieser Altersgruppe eine Familie gründen und kleine Kinder betreuen. Das Durchschnittsalter der Mütter bei der Geburt des ersten Kindes liegt in der Schweiz bei 31,5 Jahren. Gleichzeitig übernehmen Frauen nach wie vor einen grösseren Teil der unbezahlten Betreuungs- und Familienarbeit und sind entsprechend häufiger auf Teilzeitmodelle angewiesen. Die Ergebnisse sind somit auch vor dem Hintergrund der ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit sowie der begrenzten und regional unterschiedlich verfügbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu betrachten.

6 Fokusthema: Digitale Technologien und künstliche Intelligenz

Der diesjährige Barometer befasst sich vertieft mit dem Fokusthema «Digitalisierung und künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz». Dafür wurde neben den Standardfragen eine weitere Fragebatterie in die Befragung aufgenommen, die sich dem Einsatz digitaler Technologien, insbesondere künstlicher Intelligenz (KI), am Arbeitsplatz sowie deren Auswirkungen auf die Arbeit widmet.

Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden (59,1 %) gibt an, dass sich die digitalen Technologien an ihrem Arbeitsplatz in den vergangenen fünf Jahren in hohem oder sehr hohem Masse verändert haben. Besonders ausgeprägt ist dieser Wandel in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie im Finanz- und Versicherungswesen, wo über 80 Prozent der Befragten von starken Veränderungen berichten (vgl. Abbildung 13). Auch in der öffentlichen Verwaltung, bei den freiberuflichen Dienstleistungen und im Detailhandel hat ein Grossteil der Arbeitnehmenden in den letzten fünf Jahren deutliche Veränderungen erlebt.

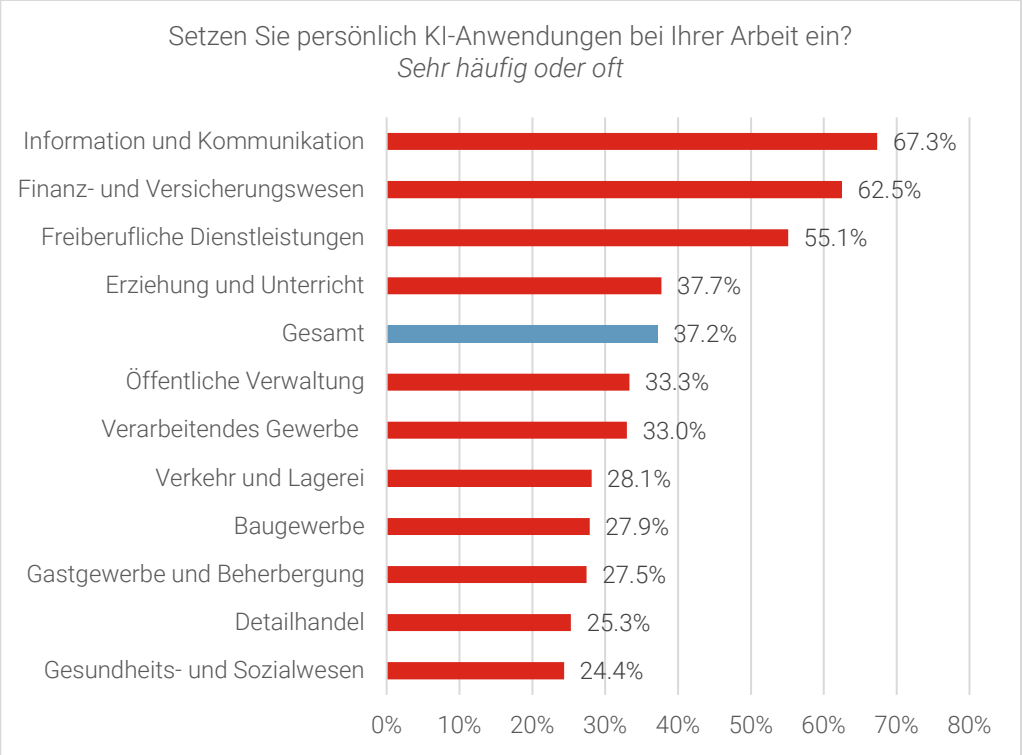
Abbildung 13: Anteil Arbeitnehmende mit hohen oder sehr hohen Veränderungen der digitalen Technologien an ihrem Arbeitsplatz in den vergangenen fünf Jahren, nach Branchen



Als einer der wichtigsten Treiber dieses Wandels gilt die künstliche Intelligenz. Dies zeigt sich auch daran, dass KI insbesondere in jenen Branchen verbreitet ist, in denen die digitalen Veränderungen besonders stark ausfallen. Im Finanz- und Versicherungswesen arbeiten 69,9 % der Befragten in Unternehmen, die regelmässig KI einsetzen; 62,5% nutzen entsprechende Anwendungen auch selbst bei ihrer Arbeit (vgl. Abbildung 14). Ähnlich hoch ist der Anteil in der Informations- und Kommunikationsbranche, in der ebenfalls fast zwei Drittel der Befragten sowohl in Unternehmen mit regelmässigem KI-Einsatz tätig sind (64,3 %) als auch KI bei ihrer eigenen Arbeit anwenden (67,3 %). Über alle Branchen hinweg verwendet

mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden regelmässig KI-Anwendungen: 22,9 % der Arbeitnehmenden nutzen KI-Anwendungen oft, weitere 14,3 % sehr häufig.

Abbildung 14: Anteil Arbeitnehmende, die sehr häufig oder oft KI-Anwendungen bei der eigenen Arbeit einsetzen, nach Branche



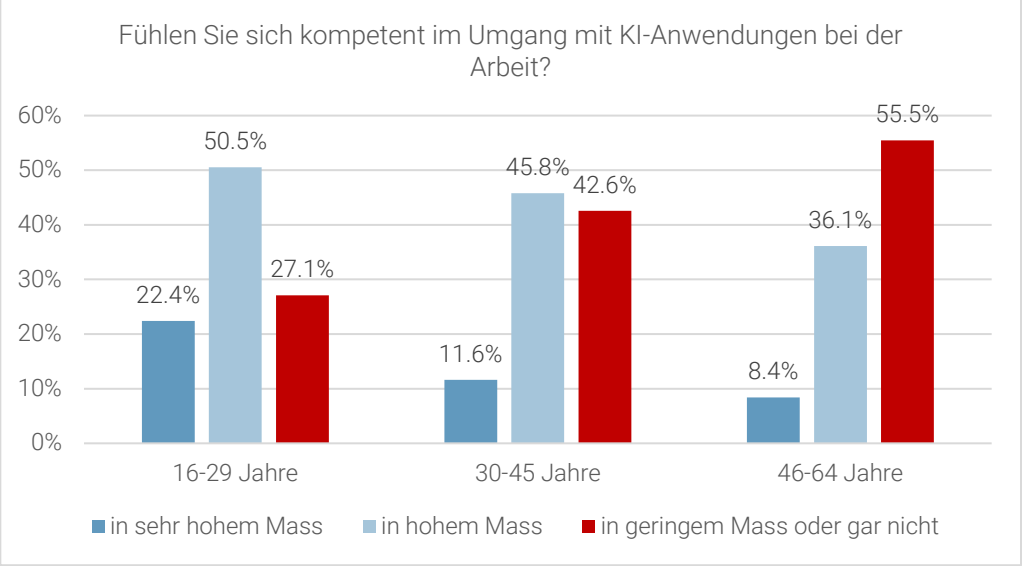
Am häufigsten kommen KI-Anwendungen zur Textgenerierung, Recherche und Übersetzung zum Einsatz, wie beispielsweise ChatGPT, Microsoft Copilot oder DeepL. Eine grosse Mehrheit von 84,7 % der Arbeitnehmenden, die KI bei ihrer Arbeit verwenden, nutzt sie für diese Zwecke. Darüber hinaus setzt rund ein Viertel (25,5 %) der KI-Nutzerinnen und- Nutzer entsprechende Werkzeuge zur Generierung von Bildern, Audio- oder Videoinhalten ein. Neben der Informations- und Kommunikationsbranche ist diese Nutzung besonders häufig im Erziehungs- und Bildungsbereich verbreitet (34,5 %). Am dritthäufigsten werden die Datenanalyse und das Erstellen von Prognosen (24,3 %) als Einsatzgebiet von KI genannt.

In der subjektiv wahrgenommenen **Kompetenz im Umgang mit KI-Anwendungen** lassen sich Unterschiede feststellen. Im Schnitt geben 55,6 % der Arbeitnehmenden an, sich im Umgang mit KI-Anwendungen kompetent zu fühlen. Gemäss Barometer schätzen Männer ihre Kompetenzen im Umgang mit KI-Anwendungen deutlich höher ein als Frauen: 62,6 Prozent der Männer stufen sich als (sehr) kompetent ein, gegenüber lediglich 46,7 Prozent der Frauen. Damit bestätigt sich auch eine Beobachtung des Nationalen Forschungsprogramms 77 «Digitale Transformation», wonach Frauen ihre digitalen Kompetenzen durchweg schlechter einschätzen als Männer[1]. Ein möglicher Zusammenhang besteht mit der unterschiedlichen Nutzung von KI bei der Arbeit: Männer nutzen solche Anwendungen

[1] https://www.nfp77.ch/de/9gY9FBhmypHUtF1F/news/digitale-transformation-und-arbeitsmarkt-frauen-laufen-gefahr-in-rueckstand-zu-geraten, abgerufen am 12.11.2026.

häufiger als Frauen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Arbeitnehmende, die KI häufiger anwenden, ihre eigenen Kompetenzen im Umgang damit auch höher einschätzen. Auch zwischen den Branchen besteht eine grosse Diskrepanz: Die wahrgenommene Kompetenz ist grossmehrheitlich auf Branchen bzw. Arbeitnehmende konzentriert, die bereits stark mit KI-Anwendungen konfrontiert sind, wie beispielsweise in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie dem Finanz- und Versicherungswesen. In anderen Branchen gibt ein grosser Anteil der Arbeitnehmenden an, sich im Umgang mit KI gar nicht oder nur in geringem Masse kompetent zu fühlen. Dies zeigt sich beispielsweise im Baugewerbe (56,7 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (53 %), im Bildungswesen (49,4 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung (44,3 %). Des Weiteren zeigt sich auch ein Zusammenhang mit dem Alter. Arbeitnehmende im Alter von 16 bis 29 Jahren setzen KI häufiger bei der Arbeit ein als alle anderen Altersgruppen. Entsprechend schätzt sich auch ein überdurchschnittlich grosser Anteil (72,9 %) als in hohem oder sehr hohem Mass kompetent im Umgang mit KI ein, während dieser Anteil bei den 30–45-Jährigen und den 46–64-Jährigen deutlich tiefer ausfällt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Selbsteinschätzung der Kompetenz im Umgang mit KI-Anwendungen, nach Altersgruppen



Einsatz von KI bringt für Arbeitnehmende Chancen, aber auch Risiken mit sich

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz bringt für Arbeitnehmende sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Zu den am häufigsten genannten Vorteilen zählt, dass KI dabei helfe, Aufgaben in kürzerer Zeit zu erledigen. Die Hälfte der Arbeitnehmenden (52,5 %), die bei der Arbeit KI anwendet, gibt an, ihre Arbeit schneller erledigen zu können. Als zweitwichtigsten positiven Aspekt nennen 40 Prozent der Arbeitnehmenden die Möglichkeit, repetitive und wiederkehrende Tätigkeiten nicht mehr selbst ausführen zu müssen. Gleichzeitig kann die höhere Arbeitsgeschwindigkeit durch den Einsatz von KI jedoch auch zu **steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz** führen. Jede fünfte Person, die bei der Arbeit KI nutzt, bejaht die Aussage, dass sie aufgrund des Einsatzes von KI-Anwendungen mit der Erwartung konfrontiert ist, bei der Arbeit produktiver sein zu müssen. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil in den Branchen Verkehr und Logistik, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungswesen, Detailhandel sowie bei den freiberuflichen Dienstleistenden. In diesen

Branchen gibt jede vierte Person an, aufgrund von KI mit höheren Produktivitätsanforderungen konfrontiert zu sein.

Darüber hinaus verändert KI den Charakter der Arbeit: Zwar lassen sich Arbeiten schneller ausführen, gleichzeitig müssen vermehrt automatisiert generierte Resultate überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in der Informations- und Kommunikationsbranche, wo knapp 40 Prozent der Befragten davon betroffen sind. Zudem können durch den Einsatz von KI auch spannende Aspekte der eigenen Arbeit verloren gehen. Davon berichten 15,8 Prozent der Arbeitnehmenden, die KI bei der Arbeit nutzen. Im Bildungsbereich ist dies besonders stark der Fall: Fast jede vierte Person (23,4 %) verliert spannende Aspekte der eigenen Arbeit durch den Einsatz von KI.

Die Auswirkungen von KI zeigen sich zudem nicht nur dort, wo Arbeitnehmende die Technologie selbst einsetzen. In einigen Branchen werden Entscheidungen im Arbeitsalltag vermehrt durch KI statt durch Menschen getroffen, obwohl die Beschäftigten selbst KI bei ihrer eigenen Arbeit nur selten nutzen. Dies betrifft insbesondere den Detailhandel, den Grosshandel sowie den Bereich Verkehr und Logistik, wo knapp jede vierte Person angibt, dass Entscheidungen vermehrt von KI statt von Menschen getroffen werden.

Die Ergebnisse des Barometers weisen auch darauf hin, dass es beim Einsatz künstlicher Intelligenz in Unternehmen teilweise an Transparenz mangelt. So weiss fast ein Viertel der Arbeitnehmenden im Bereich Verkehr und Lagerei (23,9 %) nicht, ob das eigene Unternehmen KI einsetzt. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt dieser Anteil bei 21,8 Prozent. Dies weist darauf hin, dass der Einsatz neuer Technologien nicht in allen Unternehmen ausreichend kommuniziert wird und Arbeitnehmende teilweise nur begrenzte Informationen über deren Verbreitung am eigenen Arbeitsplatz haben.

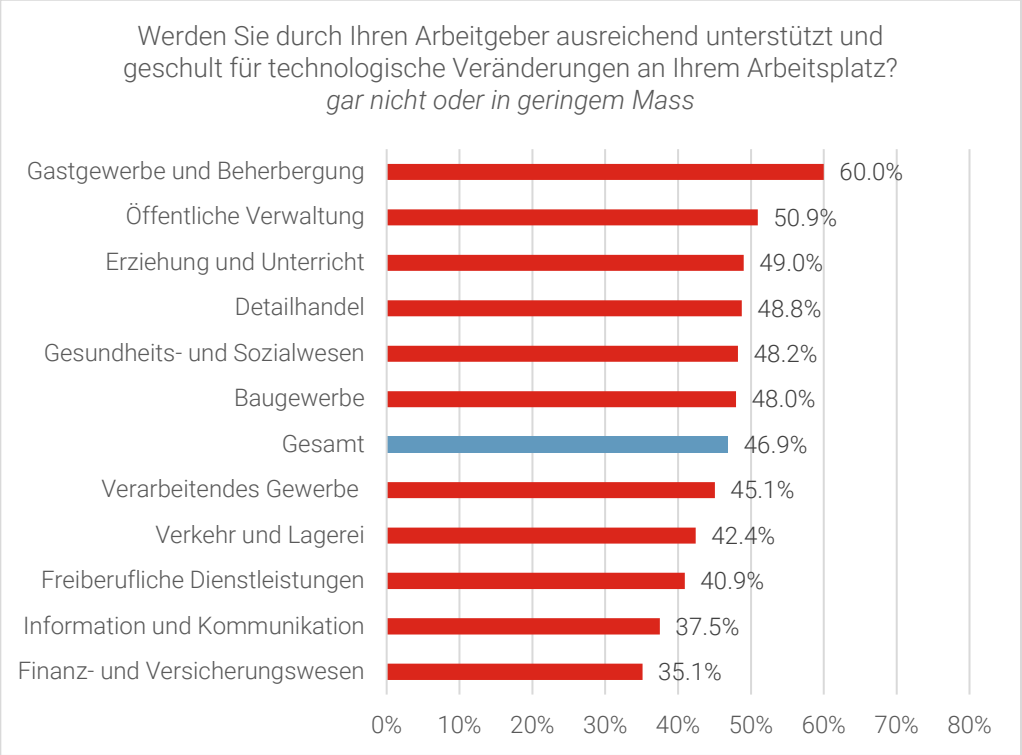
Arbeitgeber sind in der Pflicht

Die Daten des Barometers zeigen, dass sich Arbeitnehmende der Bedeutung digitaler Technologien bewusst sind. Auf die Frage, was angesichts der Entwicklung der digitalen Technologien die wichtigsten Faktoren sind, um den eigenen Beruf auch in zehn Jahren noch ausüben zu können, werden gute digitale Grundkenntnisse am häufigsten als (sehr) wichtiger Faktor genannt: 72,5 % der Befragten schätzen diese als wichtig oder sehr wichtig ein. Dabei anerkennen Arbeitnehmende auch ihre eigene Verantwortung: Rund zwei Drittel der Befragten schätzen die Bereitschaft zur beruflichen Weiterentwicklung (65,8 %), die Eigeninitiative beim Lernen neuer Technologien (66,1 %) und die Anpassungsfähigkeit an neue Arbeitsformen (70,1 %) als wichtige oder sehr wichtige Faktoren ein. Als ebenso wichtig wird aus Sicht der Arbeitnehmenden aber auch eingeschätzt, dass der Arbeitgeber bei technologischen Veränderungen die nötige Unterstützung bietet (67,9 %) und regelmässige Weiterbildung im Bereich neuer Technologien fördert (65,8 %). Jede zweite Person schätzt es zudem als (sehr) wichtig ein, die entsprechenden Zeitressourcen für Weiterbildung neben dem Arbeitsalltag zur Verfügung zu haben (56,3 %).

Bei der **Unterstützung von Arbeitnehmenden bei Digitalisierungsprozessen** sind die Arbeitgeber nach wie vor gefordert. Wie die Daten des Barometers zeigen, besteht in diesem Bereich grosser Nachholbedarf. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden (46,9 %) gibt an, dass sie von ihrem Arbeitgeber gar nicht oder nur in geringem Mass im Umgang mit technologischen Veränderungen am Arbeitsplatz unterstützt und geschult werden. Je nach Branche betrifft dies sogar eine Mehrheit der Arbeitnehmenden, beispielsweise im

Gastgewerbe und der Beherbergung, wo 60 Prozent der Befragten nicht ausreichend unterstützt und geschult werden. Aber auch in anderen Branchen ist dieser Anteil hoch (vgl. Abbildung 16). Dies betrifft etwa die öffentliche Verwaltung (50,9 %), das Bildungswesen (49,0 %), den Detailhandel (48,8 %), das Gesundheits- und Sozialwesen (48,2 %) sowie das Baugewerbe (48,0 %). Damit zeigt sich, dass der Handlungsbedarf im Bereich Weiterbildung und Schulung branchenübergreifend gross ist.

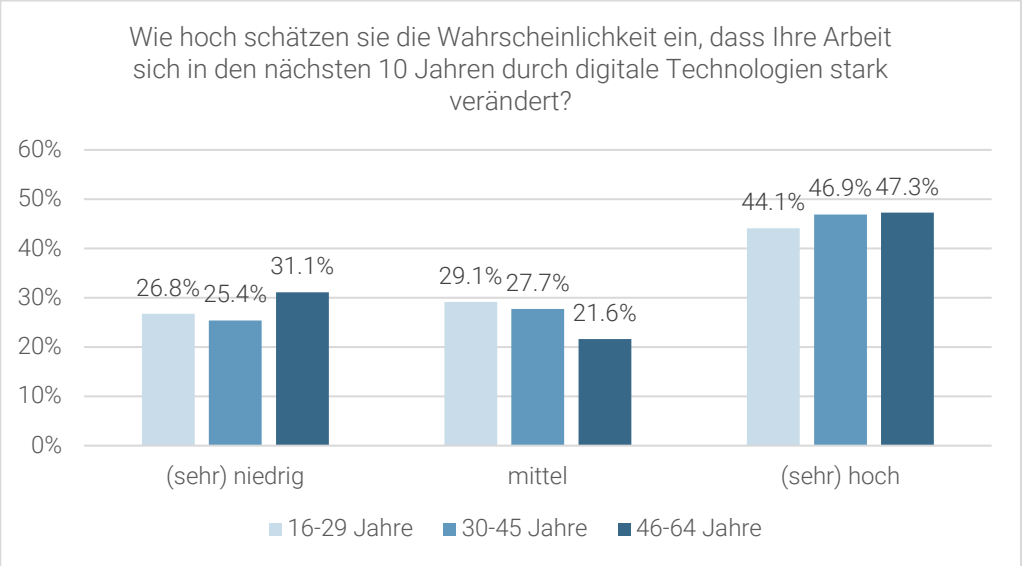
Abbildung 16: Anteil Arbeitnehmende, die gar nicht oder in geringem Mass für technologische Veränderungen am Arbeitsplatz unterstützt und geschult werden, nach Branche



Einfluss auf den Arbeitsmarkt

Der Einsatz digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz führt zu **tiefgreifenden Veränderungen im Arbeitsalltag**. Für die kommenden zehn Jahre erwartet fast die Hälfte aller Arbeitnehmenden mit (sehr) hoher Wahrscheinlichkeit eine starke Veränderung ihrer Tätigkeit durch digitale Technologien. Besonders ausgeprägt sind diese Erwartungen in der Informations- und Kommunikationsbranche (79,6 %) sowie im Finanz- und Versicherungswesen (71,3 %). Auch freiberufliche Dienstleistungserbringer (53,1 %), Beschäftigte in der verarbeitenden Industrie (49,0 %), im Verkehr und in der Logistik (49,2 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung (48,0 %) rechnen mit einer hohen oder sehr hohen Wahrscheinlichkeit mit starken Veränderungen durch digitale Technologien. Zwischen den Altersgruppen zeigen sich hinsichtlich dieser Einschätzung hingegen nur geringe Unterschiede (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Veränderung der eigenen Arbeit durch digitale Technologien in den nächsten 10 Jahren, nach Altersgruppen



Dennoch schätzt die Mehrheit der Befragten das **Risiko eines Arbeitsplatzverlustes** aufgrund digitaler Technologien derzeit als (eher) gering ein. So schätzen 72 Prozent der Befragten die Wahrscheinlichkeit, ihre eigene Arbeitsstelle aufgrund von digitalen Technologien in den nächsten zehn Jahren zu verlieren, als (sehr) gering ein. Gleichzeitig schätzt jede achte Person das Risiko, dass die eigene Arbeitsstelle durch digitale Technologien ersetzt wird, als hoch oder sehr hoch ein.

Nachdem dieser Anteil über die vergangenen Jahre weitgehend stabil geblieben war, ist 2026 im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg von 10,1 Prozent auf 12,2 Prozent zu verzeichnen. Bei diesen Zahlen ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Befragung ausschliesslich aktuell erwerbstätige Personen umfasst und die tatsächlichen Werte möglicherweise höher sind. Personen, die aufgrund der Digitalisierung oder des Einsatzes von KI Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden oder deren Arbeitsplatz bereits weggefallen ist, werden nicht oder nur unzureichend erfasst. Gleiches gilt für Personen, die infolge des technologischen Wandels nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf tätig sind oder diesen nicht mehr ausüben können. Das wahrgenommene Risiko eines Arbeitsplatzverlustes könnte somit unterschätzt werden, da die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und auf bereits erfolgte berufliche Veränderungen in dieser Datenerhebung nur begrenzt abgebildet werden.

Weiterbildung und digitale Kompetenzen stärken, Benachteiligungen am Arbeitsmarkt verhindern

Die raschen Veränderungen beim Einsatz digitaler Technologien, insbesondere von künstlicher Intelligenz, verändern die Arbeitswelt grundlegend. Damit steigen auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden, ihre digitalen Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln und sich während des gesamten Berufslebens an neue Gegebenheiten anzupassen. Dies stellt insbesondere Stellensuchende sowie Personen, die nach einem längeren Erwerbsunterbruch wieder in den Beruf einsteigen möchten, vor grosse Herausforderungen. Dabei besteht die Gefahr, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen von diesen Entwicklungen

besonders stark betroffen sind. So verfügen jüngere Menschen häufig über einen leichteren Zugang zu digitalen Technologien und können dadurch auf dem Arbeitsmarkt Vorteile haben. Gleichzeitig deuten erste Studien darauf hin, dass der Stelleneinstieg für junge Personen erschwert ist, da klassische Einstiegsstellen in Branchen mit hoher KI-Betroffenheit zunehmend durch künstliche Intelligenz ersetzt werden. Ältere Arbeitnehmende hingegen können mit grösseren Herausforderungen konfrontiert sein, wenn ihnen die notwendigen digitalen Kompetenzen fehlen oder sie weniger Zugang zu entsprechenden Weiterbildungsangeboten haben. Ähnliches gilt für Frauen, die derzeit seltener angeben, KI bei der Arbeit anzuwenden, die eigene Kompetenz im Umgang mit KI als tiefer einschätzen und der Fähigkeit, mit künstlicher Intelligenz und Automatisierung zu arbeiten, tendenziell eine geringere Bedeutung für die berufliche Laufbahn zumessen als männliche Arbeitnehmende. Eine mögliche Erklärung liegt dabei auch in den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Verteilung auf unterschiedliche Berufsfelder und Tätigkeiten. Je nach Branche und Beruf unterscheiden sich sowohl die Bedeutung digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz als auch deren Einsatzmöglichkeiten und die Geschwindigkeit des technologischen Wandels. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten, digitale Kompetenzen im Arbeitsalltag aufzubauen und weiterzuentwickeln. Dies kann zu Kompetenzlücken führen, die insbesondere bei einem Stellenwechsel oder einer beruflichen Neuorientierung zum Nachteil werden.

Schlussfolgerungen und Forderungen

Die Ergebnisse des Barometers Gute Arbeit 2026 zeigen ein ambivalentes Bild der Schweizer Arbeitswelt. Zwar sind im Vergleich zum Vorjahr einzelne Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen zu verzeichnen. Gleichzeitig bleiben zentrale Herausforderungen bestehen: Die kurzfristige Arbeitsplatzsicherheit hat sich deutlich verschlechtert. Auch die mittelfristigen Perspektiven werden etwas schlechter bewertet als im Vorjahr. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden macht sich inzwischen Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz. Die Gestaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind für viele Arbeitnehmende eingeschränkt, und der arbeitsbedingte Stress sowie die emotionale Erschöpfung nach der Arbeit bewegen sich weiterhin auf einem besorgniserregend hohen Niveau. Gleichzeitig bleibt die Motivation die am besten bewertete Dimension des Barometers. Gute Arbeitsbedingungen müssen die Gesundheit schützen, Sicherheit gewährleisten und den Arbeitnehmenden ermöglichen, ihre Arbeit mitzugestalten und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Die Barometer-Ergebnisse zur **Digitalisierung und künstlichen Intelligenz** verdeutlichen, wie tiefgreifend der technologische Wandel die Arbeitswelt bereits verändert und wie stark sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Digitale Technologien und KI bieten Chancen, beispielsweise durch die Entlastung von repetitiven Tätigkeiten und effizientere Arbeitsabläufe. Gleichzeitig birgt diese Entwicklung auch Risiken: Arbeitnehmende sind höheren Produktivitätsansprüchen ausgesetzt, sind vermehrt mit der Überprüfung von KI-generierten Ergebnissen beschäftigt und sehen sich mit veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt konfrontiert. Dass diese Veränderungen auch mit Unsicherheiten verbunden sind, zeigt sich darin, dass jede achte Person die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Arbeitsplatz aufgrund digitaler Technologien zu verlieren, als hoch einschätzt. Denn der technologische Wandel verändert nicht nur die eingesetzten Arbeitsmittel, sondern auch die Anforderungen, die Arbeitsorganisation und die Qualität der Arbeit. Damit die Chancen des technologischen Wandels tatsächlich den Arbeitnehmenden zugutekommen, muss dieser aktiv und im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden. Dabei zeigt sich insbesondere beim Erwerb und bei der Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen ein erheblicher Handlungsbedarf. Fehlende digitale Kompetenzen können die berufliche Mobilität einschränken und den Zugang zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten erschweren. Es besteht deshalb auch das Risiko, dass diese Personengruppen mit der Entwicklung der Arbeitswelt nicht Schritt halten können und dadurch bei einem Stellenverlust, beim Wiedereinstieg oder bei der beruflichen Neuorientierung abgehängt werden. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung der notwendigen Kompetenzen darf dabei nicht allein den Arbeitnehmenden überlassen werden. Arbeitgeber müssen deshalb die notwendigen Kompetenzen durch Information, Schulungen und Weiterbildungen fördern und dafür ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitstellen. Hier besteht noch erheblicher Handlungsbedarf, wie die Zahlen des diesjährigen Barometers zeigen. In die gleiche Richtung weist auch die Motion der WBK-N für eine präventive Weiterbildung und Umschulung bei berufsrelevanten Struktur- und Technologieumbrüchen (25.4414). Die im Bericht aufgezeigten Defizite verdeutlichen, dass der Weiterbildungsbedarf angesichts des technologischen Wandels durch das derzeitige Weiterbildungsgesetz (WeBiG) sowie die ebenfalls die Weiterbildung betreffenden Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBG, Art. 30–32) nicht ausreichend aufgefangen wird. Es braucht deshalb gezielte politische Massnahmen, um den Erwerb und die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen zu fördern und allen Arbeitnehmenden den Zugang zu Weiterbildungen zu ermöglichen.

Die Ergebnisse zur **Berufswahl** zeigen exemplarisch, welche vielfältigen Erwartungen junge Arbeitnehmende an ihre berufliche Zukunft stellen. Sie suchen interessante und sinnstiftende Tätigkeiten, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Sicherheit. Gleichzeitig legen sie grossen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der Bedeutung von Teilzeitarbeit und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten: Junge Frauen gewichten Teilzeit höher, während jungen Männern Karriereperspektiven etwas wichtiger sind. Dies dürfte auch mit der nach wie vor ungleichen Verteilung der Betreuungs- und Familienarbeit zusammenhängen. Die Erwartungen junger Menschen an eine Arbeitswelt, die ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und gleichzeitig die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet, sind nicht widersprüchlich, sondern Ausdruck eines Verständnisses von guter Arbeit, das berufliche Perspektiven und Lebensqualität miteinander verbindet. Umso wichtiger ist es, dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nicht zulasten der Gesundheit oder des Privatlebens gehen und flexible Arbeitsmodelle (Teilzeit, Homeoffice) nicht mit beruflichen Nachteilen verbunden sind. Diese Erwartungen gewinnen angesichts zunehmend dynamischer und weniger vorhersehbarer Berufsverläufe über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg an Bedeutung. Aus Sicht von Travail.Suisse braucht es deshalb eine Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik, die den technologischen Wandel aktiv begleitet, die Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmenden stärkt und gute Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit gewährleistet. Darüber hinaus muss die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung für alle Lebensphasen gestärkt werden. Angesichts der zunehmenden Dynamik der Arbeitswelt und weniger vorhersehbarer Berufsverläufe braucht es einen niederschwelligen und chancengerechten Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Beratung. Diese soll Menschen dabei unterstützen, ihre Interessen und Kompetenzen zu erkennen, fundierte Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und sich auf Veränderungen im Erwerbsverlauf vorzubereiten. Sie darf sich deshalb nicht auf den Übergang von der Schule in die Ausbildung beschränken, sondern muss während des gesamten Erwerbslebens zugänglich sein. Dabei gilt es, auch unterschiedliche Lebenssituationen und geschlechterspezifische Voraussetzungen zu berücksichtigen.

Für die Unterstützung bei der Durchführung, Auswertung und Aufbereitung der Daten danken wir der Berner Fachhochschule (BFH), insbesondere Tobias Fritschi und Tanja Schindler.