„Ich kann nicht mehr"

STRESSJAHR 2016 Jobangst, Digitalisierung, politische Umwälzungen: Das abgelaufene Jahr war heftig. Die Erschöpfung ist gross – auch bei Topmanagern.

von **HOLGER ALICH, MAREN MEYER** *und* **DIRK RUSCHMANN**

Einst war das Schlösschen mit dem Turm ein Luxushotel. Heute suchen vor allem gestresste Manager hier Ruhe. Seit zwei Jahren beherbergt das Anwesen zwischen Vierwaldstättersee und Grossem Mythen die Seeklinik Brunnen. Hier werden die Kollateralschäden der modernen Dienstleistungs-Ökonomie behandelt: Burnout, Depressionen und Schlafstörungen. Die Zimmer sind zu 90 Prozent ausgelastet.

Im Schnitt bleiben die Gäste – Marketingleiter André Sidler spricht nicht von Patienten – sechs bis acht Wochen. Die Flure sind hell, das medizinische Personal trägt keine weissen Kittel – so kommt keine Krankenhausatmosphäre auf. Und damit die Gäste vom Arbeitsstress abschalten können, verfügen die oberen Etagen über kein WLAN.

Stress bei der Arbeit ist kein neues Phänomen. Neu hingegen ist, dass sich auch bei Managern zunehmend ein Gefühl der Überforderung einstellt: Durch das Smartphone sind wir rund um die Uhr erreichbar. Wer nicht binnen einer Stunde auf eine E-Mail seines Chefs antwortet, hat ein Problem. Heute reichen die Folgen der Digitalisierung noch viel weiter: Sie bedroht ganze Geschäftsmodelle. Als Erstes waren die Musikindustrie und die Medienbranche dran. Nun frisst sie sich durch alle Branchen und macht auch nicht vor den Banken und Versicherungen halt.

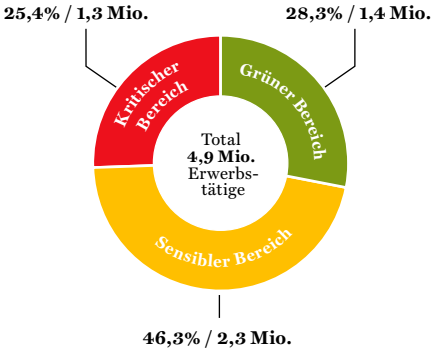
Zudem scheint die Welt aus den Fugen zu geraten: Konflikte wie der Krieg in Syrien treiben Millionen Menschen in die Flucht nach Europa, in der Hoffnung auf ein besseres Leben. Welche wirtschaftlichen Folgen das entscheidungsschwere Jahr 2016 mit Brexit und der Wahl von Donald Trump zum 45. Präsidenten der USA auf die Schweiz haben wird, ist bisher unklar. Gerade in der Wahl Trumps sehen Politologen den sichtbarsten Beleg für die Abstiegsangst der Mittelklasse, die ihr Heil in zunehmendem Masse in der Abschottung sucht.

Dieses Gefühl der Machtlosigkeit gegenüber den Umständen nutzen Populisten für ihre Zwecke. Die Schweiz hat ihre SVP-Exponenten, insbesondere Christoph Blocher, in Grossbritannien bescherten Nigel Farage und die Ukip dem Land den Brexit, Ungarn hat die Fidesz, und in Frankreich gewinnt der Front National an Boden. 2017 wählen die Franzosen ein neues Staatsoberhaupt, wobei die Rechtspopulistin Marine Le Pen gute Chancen hat, in die Stichwahl einzuziehen. Der Aufstieg der Populisten in diesen Ländern hat nach Ansicht des Politgeografen Michael Hermann eine gemeinsame Ursache: eine «Kombination aus subjektiven Abstiegsängsten und den Sorgen über reale Umbrüche, wie Strukturwandel, steigende Migration und den Bedeutungsverlust traditioneller Arbeitsformen» (siehe «Die Schweiz ist Vorreiter» auf Seite 40).

Die wachsende Unsicherheit führt zur Überforderung, die sich am Arbeitsplatz und zunehmend auch in den Teppichetagen breitmacht. Das Stress-Level wächst – für manch einen ist das zu viel. «Bei uns ist alles dabei, vom Topmanager über Hausfrauen bis hin zu Auszubildenden und Selbständigen», sagt Lars Pracejus, leitender Psychologe der Seeklinik Brunnen. Ein Burnout sei nie nur die Folge von zu viel Arbeit, es habe eine Fülle an Ursachen: «Zeitdruck, Verantwortung, viele Arbeitsunterbrechungen durch Telefone und Mails und zu enge Kontrollsysteme, die dem Betreffenden wenige Freiheitsgrade belassen.» Was dem Psychologen auffällt: «Viele reden davon, dass sie wieder funktionieren wollen.» Das verrate viel über die Leistungskultur in der Schweiz. «Das ist die Schattenseite des Qualitätssiegels ‹Swiss made›.»

In der Wahl Trumps sehen Politologen den Beleg für die Abstiegsangst der Mittelklasse, die ihr Heil in der Abschottung sucht.

Jeder Vierte im roten Bereich
Job-Stress-Index bei den Erwerbstätigen der Schweiz (Hochrechnung)



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz

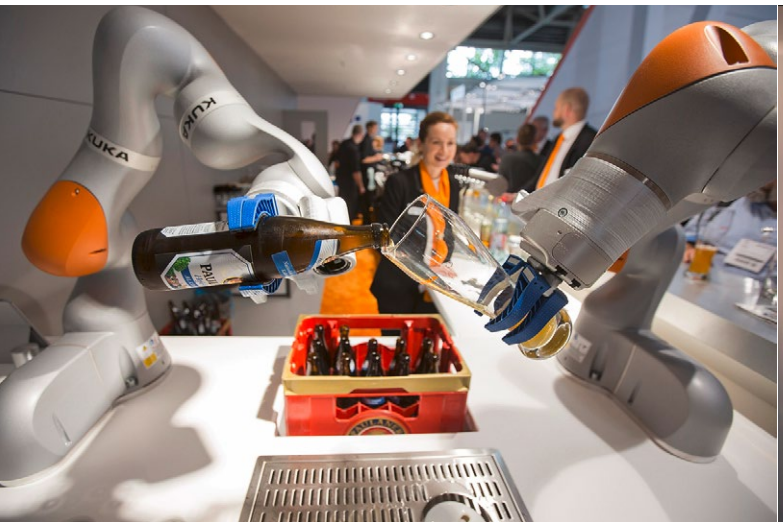
Der Job-Stress-Index der Gesundheitsförderung Schweiz bietet einen Überblick über das Stress-Level der Schweizer Arbeitnehmer. Die Resultate für 2016 zeigen, dass jeder vierte Erwerbstätige unter Stress am Arbeitsplatz leidet. Insgesamt befinden sich 1,3 Millionen Arbeitnehmer in einem kritischen Bereich. Abgesehen von den gesundheitlichen Auswirkungen, kosten die stressbedingten Ausfälle die Arbeitgeber rund 5,7 Milliarden Franken im Jahr.

Oft fehlt die Sinnhaftigkeit

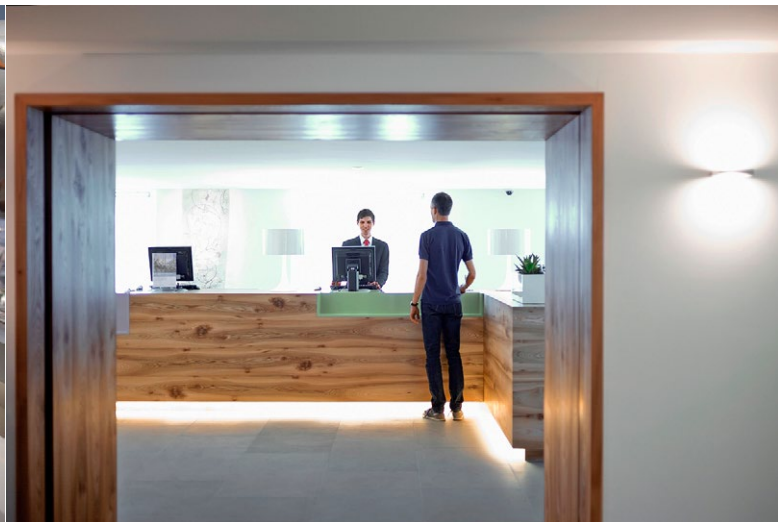
Einen nicht zu unterschätzenden Aspekt spielt der Sinn, den Arbeitnehmende in ihrem Job sehen – oder eben auch nicht. Die Lohnumfrage des Schweizerischen Bankpersonalverbandes von 2015 offenbart, dass sich dieses Phänomen in der besonders leistungsorientierten Branche oft finden lässt. Unter den befragten Angestellten aus Kantonal- und Grossbanken erleben 33 Prozent «ihre Arbeitssituation als frustrierend», 26 Prozent geben an, sich «in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen zu können», 20 Prozent haben «Angst um ihre berufliche Zukunft», und 36 Prozent fühlen sich nach ihrer Arbeit «leer und ausgebrannt».

Das Gefühl kennt Josef Haas gut. Seinen echten Namen möchte er nicht nennen. Auch die Namen der anderen Personen, die über ihre Erfahrungen zum Thema Überforderung mit der BILANZ gesprochen haben, wurden geändert. Bei einer Versicherung bekleidete Haas über viele Jahre eine leitende Stellung, war am Aufbau einer neuen Firma beteiligt und konnte eine weitere Führungsposition annehmen. «Als mein Vorgesetzter mich damals fragte, konnte und wollte ich nicht ablehnen, obwohl ich eigentlich wusste, dass es zu viel war.» Haas sass zudem in einigen Verwaltungsräten und trainierte für den Marathon. Dann ▶

Foto: Shutterstock



ADIEU, BARKEEPER Automatisierungstechnologien wie der Kuka-Roboter könnten einmal sogar das Feierabendbier ausschenken.



ADIEU, SCHALTERMANN Statt in der Bankfiliale lässt sich die Kundenberatung auch auf Onlineplattformen abwickeln (Seite 42).

▶ waren da noch Frau und Kinder – Haas war ausgelastet, doch einige Jahre ging alles gut. Dann war Schluss. «Ich stand morgens um halb sechs auf und brach weinend zusammen. Zwei Wochen ging das so, dann habe ich einen Arzt aufgesucht.» Der diagnostizierte ein Burnout und schrieb Haas für zwei Monate krank.

Nach seinem psychischen Zusammenbruch schlug ihm von Seiten des Arbeitgebers wenig Verständnis entgegen. Haas begab sich in eine ambulante Therapie und kündigte. «Für mich war es damals die einzig sinnvolle Lösung.» Seither hat er einiges geändert. Im neuen Job setzt er sich selber Grenzen, sagt nicht mehr zu allem Ja. Denn neben dem hohen Arbeitspensum wurde die ewige Erreichbarkeit zum Problem: Haas ging mit seinem Handy joggen, nahm es beim Duschen mit ins Bad, nur um ja keine Mail, keinen Anruf zu verpassen. Abends setzte er sich zu Hause an seinen Laptop, auch am Sonntag nach dem Frühstück. «Wenn man sich nicht selber Grenzen setzt, geht es irgendwann schief. Bei einer Überlastung ist das Fatale, dass man sich selber nicht mehr richtig wahrnimmt.»

Dass die Überforderung am Arbeitsplatz stetig wächst, spüren die Mitarbeiter von Icas. Die Beratungs-Hotline für Unternehmen berät weltweit über 4,5 Millionen Arbeitnehmer. In der Schweiz sind derzeit 150 000 Angestellte von verschiedenen Firmen registriert. «Immer mehr Unternehmen nutzen den externen Beratungsdienst», sagt Schweiz-Chefin Eliane Bucher. Auch die Zahl der Mitarbeiter, die vom Dienst Gebrauch machen, sei gestiegen: in den letzten zehn Jahren von acht auf zwölf Prozent. Als Bucher vor elf Jahren bei Icas begann, spürte sie bei den Unternehmen eine andere Mentalität: «Viele Manager sagten mir: ‹Wer nicht Schritt halten kann, den wollen wir nicht.› Heute sehen die Firmen, dass ihre Mitarbeiter belastet sind, und ergreifen Massnahmen.» Dennoch: Psychische Probleme nehmen zu, und das in allen Branchen, so Bucher.

Stress und Entfremdung

Irgendwann wurde es Klaus Zeller zu viel. Der Bankberater landete nicht in einer Burnout-Klinik, sondern zog selbst die Reissleine: Im Frühjahr kündigte der Manager Anfang 40 seine Stelle als Kundenberater bei einem Schweizer Finanzdienstleister. Und nimmt sich jetzt erst einmal eine Auszeit. «Am Ende bin ich in einem Machtkampf zweier Chefs zwischen die Fronten geraten, das wollte ich mir nicht länger antun», erzählt der Finanzmanager, der in den 15 Jahren seiner Berufslaufbahn bei bekannten Namen der Szene gearbeitet hat, auch in einer Grossbank.

Mehr Stress, immer anspruchsvollere Ziele und eine zunehmende Entfremdung zwischen Geführten und ihrem Führungspersonal – das hat auch Zeller erlebt. «Als Kundenberater hat mir die Arbeit oft grossen Spass gemacht», erzählt er, «aber die Ziele für die Teams waren oft total unrealistisch. Doch niemand begehrt auf, denn jeder weiss, dass da draussen viele junge und günstige Berufseinsteiger nur darauf warten, deinen Platz einzunehmen.» In den Banken habe eine amerikanische «Hire and fire»-Kultur Einzug gehalten. «In einem Team unserer Bank sind der Reihe nach alle Mitglieder wegen Burnout ausgefallen, aber niemand von den Vorgesetzten hat jemals Fragen gestellt.» Das Geschäftsmodell der Vermögensverwaltungsbanken steht stark unter Druck: «Nach dem Ende des Bankgeheimnisses suchen Banken immer noch nach neuen Erlösquellen.» Für Zeller ist klar: «Ich bin dann erst mal raus.»

Wer den Absprung nicht schafft, sondern vom Arbeitgeber vor die

Die Zukunft der Arbeit

Mario Greco, Zurich-CEO
«Wo schafft die Digitalisierung neue Jobs? Nirgends.»

Peter Brabeck, Nestlé-Präsident
«Dank Automatisierung sinkt der Lohnanteil an den Gesamtkosten.»

Ulrich Spiesshofer, ABB-CEO
«Die Schweiz hatte noch nie so viele Beschäftigte wie heute.»

Fotos: Keystone (4), Pixathlon

Tür gesetzt wird, landet etwa bei Regula Mäder. Die Inhaberin der Firma Mäder & Partner New Placement stellt fest, dass immer mehr der von ihr und ihrem Team betreuten Kandidaten Mühe mit den Anforderungen der Digitalisierung haben. Zudem seien viele nicht auf dem neuesten Stand, was Computerprogramme und den Umgang mit neuen Medien angehe. «Oft haben unsere Kandidaten Angst zu versagen. Damit es erst gar nicht so weit kommt, sind beide Seiten gefordert: die Unternehmen und die Arbeitnehmer.»

Die Folgen der Digitalisierung beschränken sich längst nicht mehr auf neue Kommunikationsmittel. Das grosse Geschäft mit Daten, die totale Vermessung der Welt, sie lösen nichts weniger aus als eine neue industrielle Revolution. Dabei ist unter Ökonomen ein wahrer Glaubenskrieg entbrannt, ob die Digitalisierung nur ein weiterer Technologieschub sei, wie es ihn schon früher gab, wie die Einführung der Dampfmaschine oder der Siegeszug des Computers. Diese Innovationen lösten einen Strukturwandel aus und vernichteten Jobs, doch entstanden neue, qualifizierte Arbeitsplätze. Nun mehren sich Stimmen, die davor warnen, dass es diesmal anders sein könnte, dass die Digitalisierung mehr Jobs vernichte als schaffe.

Viel Staub aufgewirbelt hat die Studie von Carl Frey und Michael Osborne von der Universität Oxford. Sie haben untersucht, wie gross die Bedrohung für 903 verschiedene Berufe ist, durch neue Technologien überflüssig zu werden. In den USA arbeiten 47 Prozent aller Beschäftigten in Berufen, die in den kommenden zehn bis zwanzig Jahren wahrscheinlich automatisiert werden können. Laut dem Kaufmännischen Verband (KV) in der Schweiz sind von den aktuell 590 000 KV-Jobs in der Schweiz rund 100 000 durch eine Verlagerung ins Ausland, die erst durch Digitaltechnologien möglich wird, gefährdet.

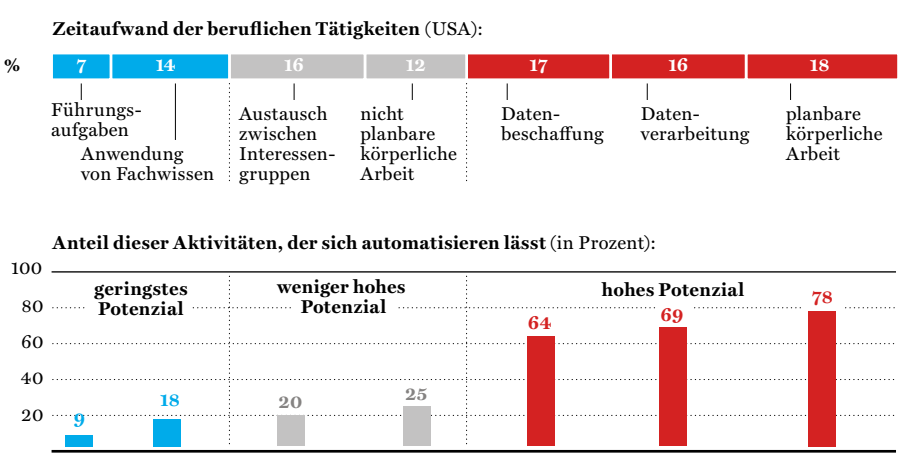
Die Digitalisierung frisst Jobs

So warnte Mario Greco, CEO der Zurich Insurance Group, in der «NZZ am Sonntag»: «Wo schafft die Digitalisierung neue Jobs? Nirgends.» Die Zurich habe mittlerweile Computer im Einsatz, die Kundenforderungen abarbeiteten. Wofür Menschen eine Stunde brauchten, habe die Maschine fünf Sekunden. Die Zurich werde daher in Zukunft «kaum noch neue Jobs schaffen», so Grecos Prognose.

«Die Digitalisierung wird in der Bankenbranche unterm Strich Jobs vernichten», bestätigt Patrick Schüffel, Professor am Institut für Finanzen der Hochschule für Wirtschaft Freiburg (Schweiz). Denn die Maschinen halten längst im Kerngeschäft der Schweizer Banken Einzug: in der Vermögensverwaltung. Die Berechnung und Zusammenstellung eines optimalen Kundenportfolios übernehmen sogenannte Robo-Advisors; Programme, die die verfügbaren Finanzdaten mit dem vorgegebenen Risikoprofil des Kunden abgleichen und Änderungen vorschlagen. Schüffel meint zwar, dass es in der ▶

Das Ende der Fliessbandarbeit und der Büroroutine

Welche menschlichen Tätigkeiten künftig am stärksten automatisiert werden



Quelle: McKinsey. © BILANZ-Grafik

SWISS ARBEIT GEBER AWARD

Vergleichen Sie sich mit den Besten und steigern Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität.

Nehmen Sie teil an der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz und profitieren Sie vom Benchmarking.

www.swissarbeitgeberaward.ch

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

HR SWISS

BILANZ

icommit

Partner des Swiss Arbeitgeber Award

Konzept & Durchführung

„Die Schweiz ist Vorreiter"

Michael Hermann forscht zum Phänomen des Populismus und meint: Was Trump macht, wurde in der Schweiz erfunden.

Herr Hermann, steht Donald Trumps Erfolg sinnbildlich für den Aufstieg der Populisten in der Welt?
Ja. Trumps Erfolg beruht wie schon der Brexit-Entscheid auf einer Kombination aus subjektiven Abstiegsängsten und den Sorgen über reale Umbrüche, wie zum Beispiel Strukturwandel, steigende Migration und den Bedeutungsverlust der traditionellen Arbeitsformen. Trumps Wähler sind indes nicht nur die Abgehängten. Im Schnitt verdienen sie mehr als die Anhänger Clintons. Sprich, sie glauben, sich eine Politik leisten zu können, bei der es nicht um die Leistung der Volkswirtschaft geht, sondern um Identitätsfragen. Man kann es sich sozusagen leisten, den Populisten Raum zu gewähren.

Sind diese Abstiegssorgen denn unberechtigt?
Historisch betrachtet sind das Phantomschmerzen. Die gefühlte Lage ist schlechter als die reale Lage, denn nie hatten wir eine so lange Zeit von Wohlstand und Sicherheit. Aber genau das löst Verlustängste aus. Es gibt das Gefühl, dass es so nicht mehr lange weitergehen kann. Und die Politik reagiert zunehmend mit Ersatzhandlungen auf diese Ängste. Das ist zum Beispiel in der Schweiz zu beobachten. Trotz Zuwanderung ist die Arbeitslosigkeit hierzulande ja sehr tief. Dennoch sorgen sich die Menschen stärker wegen der Folgen der Zuwanderung als wegen der Folgen der Digitalisierung, die viel grössere Auswirkungen auf die Arbeitsplätze haben wird.

Die Schweiz als Vorreiter der Populismus-Welle?
Absolut. Was Trump heute macht, wurde quasi in der Schweiz erfunden, sprich die Forderung nach Abgrenzung und Begrenzung der Zuwanderung. Die Migrationsangst war lange ein europäisches Phänomen, das nun in den USA angekommen ist.

POLITIK-EXPERTE
Michael Hermann ist Geschäftsführer des Instituts Sotomo, er analysiert politische Trends.

Sind Populisten überhaupt aufzuhalten?
Populisten sind erfolgreich, weil sie auf schwierige Fragen einfache Antworten bieten. Dafür gibt es kein einfaches Gegenmittel. Am ehesten hilft es, Populisten mit harten Fakten offensiv entgegenzutreten. Dadurch kann man vielleicht einen Teil ihrer Wähler zurückgewinnen. ***Interview: Holger Alich***

AUSLAUFMODELL
Umbau schafft Unsicherheit: Die Redimensionierung des Poststellennetzes wird 1200 Jobs kosten. Wer bleiben will, riskiert einen tieferen Lohn und einen längeren Arbeitsweg.

► Zukunft noch Bedarf an Bankberatern geben werde, aber er warnt: «Den allgemeinen Hinweis, dass die Vermögensverwaltung ein Vertrauensgeschäft ist und daher primär von Menschen zu erledigen sei, halte ich für blauäugig.»

Das kann Sabine Joos bestätigen. 23 Jahre arbeitete sie als Kundenberaterin bei einer Schweizer Grossbank. Dann wurde sie von einem auf den anderen Tag ersetzt – durch ein Computerprogramm. Die Filiale wurde geschlossen, Beratung und Dienstleistungen auf eine Internetplattform verschoben. «Die Digitalisierung schafft die Schalter Stück für Stück ab. Vor vier Jahren habe ich das noch nicht kommen sehen», sagt sie. Bis kurz vor ihrer Kündigung ahnte sie nichts. Sie habe keine Zeit gehabt, sich über einen möglichen Jobverlust Sorgen zu machen, sagt sie heute, denn ihr Arbeitspensum wuchs stetig. «Der Druck war enorm. Die Flut an E-Mails war kaum zu bewältigen, und die dauernde Erreichbarkeit hat bei mir zu schlaflosen Nächten geführt.»

Die Folgen der Digitalisierung sind für die Arbeitswelt noch schwer abschätzbar. Sicher ist: Wer sich nicht anpasst, verliert.

Fotos: Salvatore Vinci, Keystone (2)

Am Arbeitplatz musste zweimal ein Krankenwagen kommen, weil jemand zusammenbrach. Wertschätzung erfuhr sie von ihren Vorgesetzten keine. «Man hat immer nur auf die Zahlen geschaut, etwas anderes hat nicht gezählt. Aber wie sollen die Zahlen in Zukunft besser werden, wenn man den direkten Kundenkontakt durch eine Onlineberatung ersetzt?»

AUFFANGSTATION
In der Seeklinik Brunnen SZ nehmen ausgelaugte Arbeitskräfte eine Auszeit für sechs bis acht Wochen. Die oberen Etagen sind WLAN-frei, zwecks Stressabbau.

Firmen wie Feudalherren

Diesen Spagat zwischen neuen Technologien und sich verändernden Arbeitsbedingungen versucht die Schweizerische Post zu vollbringen. Hier ist die Digitalrevolution schon zu spüren. Die Umsätze mit Briefen sind an den Schaltern in den vergangenen 15 Jahren um 63 Prozent zurückgegangen, bei Paketen um 42 Prozent, im Zahlungsverkehr um 37 Prozent. Nun zog Post-Chefin Susanne Ruoff vor kurzem die Reissleine: Von bisher 1400 Poststellen sollen noch 800 bis 900 übrig bleiben. 1200 Jobs seien vom Umbau betroffen. Wie viele Stellen am Ende effektiv wegfallen werden, könne derzeit noch nicht gesagt werden. Laut einer Sprecherin soll den von einer Schliessung betroffenen Mitarbeitern intern eine zumutbare Stelle angeboten werden. Zumutbar sei ein neuer Posten dann, wenn er einen um zehn Prozent tieferen Jahresgrundlohn vorsieht sowie bis zu 60 Minuten vom aktuellen Arbeitsort entfernt liegt.

Verglichen mit den Erwartungen von Dirk Helbing sind das vernachlässigbare Probleme. Der Professor für Computational Social Science an der ETH in Zürich erforscht, welche gesellschaftlichen ►

5,7
Milliarden Franken im Jahr kosten Schweizer Arbeitgeber die stressbedingten Absenzen ihrer Mitarbeiter.

Flucht nach vorn in ein neues Business

Die Banker Philipp Schneider und Kai Ren wollten nicht darauf warten, wegdigitalisiert zu werden. Sie gründeten die Online-Plattform Creditworld.

Die zunehmende Digitalisierung haben sich Philipp Schneider und Kai Ren zunutze gemacht. Beide kommen aus dem Banksektor, beide haben erlebt, wie der digitale Fortschritt ihre Branche in den letzten Jahren verändert hat. Während viele Bankangestellte um ihre Stelle bangten, nahmen sie die Digitalisierung als Chance wahr und gründeten 2015 Creditworld, eine Online-Plattform für KMU-Finanzierungen: KMUs stellen einen Kreditantrag, investieren kann jeder. Die Investorenschaft umfasst Privatpersonen, Schweizer Pensionskassen, Family Offices sowie Versicherungen. Damit ist die Bank nicht mehr alleine im Kreditvergabegeschäft tätig. «In den USA werden bereits heute rund 40 Prozent des Kreditvolumens durch alternative Anbieter wie Creditworld bereitgestellt», sagt der 35-jährige Schneider. Im derzeitigen Negativzinsumfeld sind festverzinsliche Unternehmenskredite mit einer Zielrendite von zwei bis acht Prozent eine attraktive Alternative zu herkömmlichen festverzinslichen Anlagen. Das Interesse an der neuen Finanzierungsform ist gross, und Schneider glaubt an das Wachstumspotenzial der Branche – mit ihrer Online-Kreditvergabe ohne Filialnetz.

► Folgen die Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz und selbstlernenden Systemen haben könnten. Er warnt vor der Gefahr einer digitalen Diktatur, in der Eliten den Menschen über digitale Systeme steuern. «Wir wissen seit dem Club of Rome, dass die Ressourcen der Erde, wenn wir weitermachen wie bisher, nicht für alle reichen werden.» Statt den Verbrauch zu reduzieren, wurde zunächst der Handel globalisiert, doch die Globalisierung stosse jetzt an ihre Grenzen, und die Menschen versuchten, mit künstlicher Intelligenz die Verteilungsprobleme in den Griff zu bekommen. In China sei mit «Citizen Score» ein Programm in Erprobung, bei dem Menschen anhand ihrer Nutzerprofile nach ihrer Nützlichkeit bewertet werden – um im Krisenfall mehr oder weniger versorgt zu werden. «Das ist eine Art digitales jüngstes Gericht.»

Schon heute verhielten sich Digitalkonzerne wie Google oder Facebook zum Teil wie Feudalherren. «Wir müssen die Wirtschaftsordnung neu erfinden, Ressourcen rezyklieren und teilen.» Digitaltechnologien könnten eingesetzt werden,

ANZEIGE

SonntagsZeit

Einfach mal runterkommen.

Alles über Weltraumtouristik.

«um eine gigantische Sharing Economy aufzubauen».

Die Digitalwirtschaft habe ihr Versprechen von Wohlstand für alle nicht gehalten – Reichtum für wenige sei das Ergebnis. «Das kann auf Dauer nicht gut gehen. Es braucht einen Neuanfang.»

Doch diesen Pessimismus teilen längst nicht alle. «Vor der Industrie 4.0 gab es schon drei industrielle Revolutionen», sagte Bundespräsident Johann Schneider-Ammann in BILANZ (Ausgabe 20/2016). «Jedes Mal hatten die Menschen existenzielle Ängste, protestierten, wollten die Entwicklung verhindern.» Und jedes Mal habe man im Nachhinein festgestellt, dass durch die Revolution Beschäftigung und Wohlstand auf Dauer gestiegen seien. «Das wird diesmal nicht anders sein.»

Vor zu viel Schwarzseherei warnt ABB-CEO Ulrich Spiesshofer: «Die Schweiz hatte noch nie einen so hohen Automatisierungsgrad und zugleich noch nie so viele Beschäftigte wie heute.» Durch einen intelligenten Einsatz industrieller Automation könnten die hohen Arbeitskosten ausgeglichen und die Schweiz im globalen Umfeld wettbewerbsfähig gehalten werden.

Ein Beispiel dafür ist der Lebensmittelriese Nestlé: Trotz hoher Standortkosten produziert das Unternehmen die Kapsel für das Nespresso-System exklusiv in der Schweiz. «Dank der Automatisierung sinkt der Lohnanteil an den Gesamtkosten», sagt Nestlé-Präsident Peter Brabeck.

Mensch gegen Maschine

Daher fürchtet auch George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie der Universität Basel, keine massenhafte Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Digitaltechnologien. «Man braucht Arbeiter, um die Innovationen, wie Roboter, herzustellen.» Der Hype um die Industrie 4.0 sei unbegründet. Betrachte man die derzeitige Entwicklung, werde stattdessen deutlich, dass die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften in der Schweiz wachse. Für Sheldon ein gutes Zeichen: «Die Geschichte macht mich zuversichtlich.»

36
Prozent der Schweizer Banker fühlen sich nach ihrer Arbeit «leer und ausgebrannt».

Welche Folgen die Digitalisierung für die Arbeitswelt haben wird, ist heute erst in Ansätzen erkennbar. Sicher ist: Wer sich nicht anpasst, der verliert. Und es ist eben diese gestiegene Unsicherheit über die Zukunft des eigenen Jobs, die auch Manager belastet.

Wer nicht mehr kann, landet dann in Einrichtungen wie der Seeklinik Brunnen. Vorläufer eines Burnouts oder einer Depression sind meist Schlafstörungen. Wer rechtzeitig reagiert, kann den Kollaps abwenden. Die neue Unsicherheit nehmen, das können indes auch Therapien nicht. Manager müssen sich daher an die neue Wirklichkeit gewöhnen. ■

ANZEIGE

CONFÉRENCE MARDI 24 JANVIER
HORIZON 2017

QUEL SERA LE CAP DE L'ÉCONOMIE SUISSE ET INTERNATIONALE EN 2017?

Ce rendez-vous annuel s'adresse aux dirigeants d'entreprise.

Dans les premiers jours de l'année, Le Temps réunit les experts et les dirigeants les plus à la pointe de leur domaine pour vous indiquer le cap de l'économie suisse et internationale en 2017.

Quel scénario macro pour 2017? Quel sera l'effet Trump sur l'économie suisse? Quels sont les secteurs à surveiller? Quels seront les leviers de croissance?

Programme & inscription
www.letemps.ch/horizon

IMD Partenaire
Vontobel Sponsor
LE TEMPS Organisateur