

jobs.ch

# jobs.ch KI Report 2026

**Der Schweizer Arbeitsmarkt im Wandel.**

**Wie künstliche Intelligenz Nachfrage,**

**Berufseinstieg und Fachkräftemangel verändert.**

Basierend auf Stellenmarktdaten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch  
sowie Befragungen von Arbeitnehmenden und Unternehmen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>01</b>	<b>Berufseinstieg bei Bürojobs im Wandel</b> ····· 10
<b>02</b>	<b>Der Schweizer Arbeitsmarkt teilt sich zunehmend in zwei Realitäten</b> ····· 13
<b>03</b>	<b>KI hat sich von der IT-Branche emanzipiert</b> ····· 17
<b>04</b>	<b>Veränderte Lohn-Dynamik</b> ····· 20
<b>05</b>	<b>Wie KI-fit fühlen sich Arbeitnehmende und Unternehmen?</b> ····· 24
<b>06</b>	<b>Wo KI in der Schweiz wächst</b> ····· 28

# Arbeit verändert sich schneller als je zuvor

Der *jobs.ch KI Report 2026* zeigt datenbasiert\*, wie sich Aufgabenprofile und Nachfrage im Schweizer Arbeitsmarkt verändern.

**-32 %**

beträgt der Anteil an Einstiegspositionen

**8x**

schwieriger ist es heute, eine Pflegefachkraft zu finden im Vergleich zu 2023

**32 %**

der Medizin-Inserate liegen im sehr hohen Lohnsegment (> CHF 135k) +24 Prozentpunkte seit 2023

**33 %**

der Arbeitnehmenden fühlen sich KI-fit

**34 %**

der Unternehmen haben Mühe, die passenden KI-Talente zu rekrutieren

**41 %**

der unter 25-Jährigen haben AI FOBO\*\* und sorgen sich, beruflich an Relevanz zu verlieren

\*Der *jobs.ch KI Report 2026* basiert auf der Analyse von 7,3 Millionen Stelleninseraten auf jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch. Die Analyse vergleicht eine Prä-KI-Phase (2019–2022) mit einer Post-KI-Phase (2023–2025). Ergänzend wurden mehr als 3600 Arbeitnehmende sowie rund 850 Unternehmen in der Schweiz befragt.

\*\*"AI FOBO" ("Fear of Becoming Obsolete") beschreibt die Sorge, durch künstliche Intelligenz beruflich an Relevanz zu verlieren oder den Anschluss im Arbeitsmarkt nicht mehr zu finden. Der Begriff "AI FOBO" ("Fear of Becoming Obsolete") verbreitete sich insbesondere im Umfeld von WEF- und Future-of-Work-Debatten ab 2023 (World Economic Forum, 2023; Business Insider, 2025)

**“AI FOMO beschreibt die neue Unsicherheit einer Generation, die trotz guter Ausbildung und digitaler Skills nicht mehr selbstverständlich mit einem erfolgreichen Berufseinstieg rechnen kann.”**



## Marco Bertoli, CEO JobCloud

Die Diskussion über die Zukunft der Arbeit wird derzeit stark von künstlicher Intelligenz geprägt. Besonders junge Menschen erleben die aktuellen Veränderungen mit einer Mischung aus Neugier, Druck und Unsicherheit.

Viele stellen sich zunehmend die Frage: Welche Fähigkeiten werden künftig noch gefragt sein? Welche Aufgaben übernimmt KI und welche Rolle bleibt dem Menschen?

### **Diese Unsicherheit zeigt sich mittlerweile auch deutlich in den Daten**

Mit dem vorliegenden *jobs.ch KI Report* wollten wir deshalb nicht primär Zukunftsszenarien entwerfen, sondern besser verstehen, welche Veränderungen sich bereits heute im Schweizer Arbeitsmarkt beobachten lassen, insbesondere für junge Arbeitnehmende und Berufseinsteiger:innen.

Als führendes digitales Unternehmen im Schweizer Stellenmarkt erhalten wir über unsere Plattformen jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch einen breiten Einblick in die Entwicklung des Arbeits-

markts. Die Analyse von Millionen von Stelleninseraten zeigt, welche Fähigkeiten gefragt sind, wo neue Kompetenzen entstehen und wie sich die Erwartungen an Arbeitnehmende verändern.

### **Die Daten zeigen dabei ein differenziertes Bild**

Einerseits verändert sich der Arbeitsmarkt spürbar. Besonders beim Berufseinstieg sehen wir deutliche Verschiebungen.

Der Anteil an Einstiegspositionen in digitalen Wissensberufen geht im Gegensatz zu Senior-Positionen zurück. Doch gleichzeitig scheinen Unternehmen höhere Erwartungen an unmittelbare Produktivität und KI-Kompetenzen zu haben. Gerade Aufgaben, die lange als klassische Junior-Tätigkeiten galten, etwa Recherchen, erste Analysen oder administrative Routinen, werden heute zunehmend durch KI-Tools unterstützt.

Andererseits zeigt der Report auch: Es geht nicht um das plötzliche Verschwinden ganzer Berufe. Vielmehr verändern sich Aufgabenprofile, Kompetenzanforderungen und Karriereeinstiege schneller als bisher.

Besonders auffällig ist dabei die Wahrnehmung der jungen Generation. Fast jede zweite befragte Person unter 25 Jahren (41 %) macht sich Sorgen, durch technologische Entwicklungen beruflich an Relevanz zu verlieren.

International wird dieses Phänomen zunehmend unter dem Begriff "AI FOBO" – "Fear of Becoming Obsolete" – diskutiert: die Sorge, technologisch den Anschluss zu verpassen oder im Arbeitsmarkt an Bedeutung zu verlieren.

## Diese Entwicklung sollten wir ernst nehmen

Denn sie zeigt nicht nur technologische Veränderungen, sondern auch eine gesellschaftliche Herausforderung:

Wie schaffen wir Orientierung in einer Arbeitswelt, die sich immer schneller verändert? Und wie stellen wir sicher, dass insbesondere junge Menschen Perspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und Vertrauen in ihre berufliche Zukunft behalten?

Zudem sehen wir auch viele positive Signale. Viele Arbeitnehmende fühlen sich grundsätzlich gut auf KI vorbereitet und haben den Eindruck, dass KI-Tools den Arbeitsalltag bereichern. Gleichzeitig gewinnen technische, handwerkliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten an Bedeutung.

Unternehmen investieren zunehmend in neue Kompetenzen und suchen Mitarbeitende, die technologische Entwicklungen sinnvoll einordnen und anwenden können.

Der Schweizer Arbeitsmarkt war schon immer wandlungsfähig. Entscheidend wird deshalb nicht sein, ob sich Arbeit verändert, sondern wie wir mit diesen Veränderungen umgehen.

**“Die Daten zeigen nicht das Ende der Arbeit – sondern wie schnell sich Aufgaben, Erwartungen und Kompetenzprofile verändern. Gerade für junge Menschen wird Orientierung deshalb wichtiger denn je.”**

**– Marco Bertoli, CEO JobCloud**



# Executive Summary

Der Schweizer Arbeitsmarkt befindet sich in einer Phase beschleunigter Veränderung. Künstliche Intelligenz verändert zunehmend Aufgabenprofile, Anforderungen und die Nachfrage nach bestimmten Rollen, jedoch nicht überall gleich schnell und nicht in allen Branchen gleich stark.

Der vorliegende *jobs.ch KI Report* analysiert auf Basis der Daten von jobs.ch, jobup.ch sowie JobScout24.ch, wie sich der Schweizer Stellenmarkt seit dem Durchbruch generativer KI im Jahr 2023 verändert. Als führendes digitales Unternehmen im Schweizer Stellenmarkt verfügt JobCloud über eine einzigartige Datengrundlage zur Entwicklung des Arbeitsmarkts.

**Für den Report wurden im Zeitraum von 2019 bis 2025 ausgewertet:**

**7,3 Mio.**

**Stelleninserate**

der JobCloud Plattformen jobs.ch,  
jobup.ch und JobScout24.ch

**18**

**Berufskategorien**

**19**

**Schweizer Regionen**

Die Analyse vergleicht eine Prä-KI-Phase (2019–2022) mit einer Post-KI-Phase (2023–2025). Ergänzt wird die Datenauswertung durch eine Befragung von Arbeitnehmenden sowie eine Umfrage unter Unternehmen in der Schweiz.

Die Daten zeigen insbesondere Veränderungen beim Berufseinstieg, in digitalen Wissensberufen sowie bei standardisierbaren Routinetätigkeiten. Gleichzeitig gewinnen technische, handwerkliche und zwischenmenschliche Kompetenzen an Bedeutung.

**Zu den wichtigsten Erkenntnissen des Reports gehören:**

- deutlich reduzierter Anteil an Einstiegspositionen in KI-exponierten Bereichen,
- eine stärkere Verbreitung von KI-Kompetenzen ausserhalb klassischer IT-Berufe,
- sowie eine wachsende Unsicherheit jüngerer Arbeitnehmender im Umgang mit strukturellen Veränderungen.

Gleichzeitig zeigt der Report, dass viele Arbeitnehmende KI bereits als Teil ihres beruflichen Alltags wahrnehmen und ihre eigenen Kompetenzen grundsätzlich positiv einschätzen.

Der *jobs.ch KI Report* versteht sich dabei nicht als Prognose über Gewinner und Verlierer, sondern als datenbasierte Standortbestimmung eines Arbeitsmarkts im Wandel. Unser Ziel ist es, Entwicklungen früh sichtbar zu machen, Veränderungen verständlich einzuordnen und damit einen konstruktiven Beitrag zur Diskussion über die Zukunft der Arbeit in der Schweiz zu leisten. Denn gerade in Zeiten technologischer Veränderung wird Orientierung wichtiger denn je.

# Berufseinstieg bei Bürojobs im Wandel

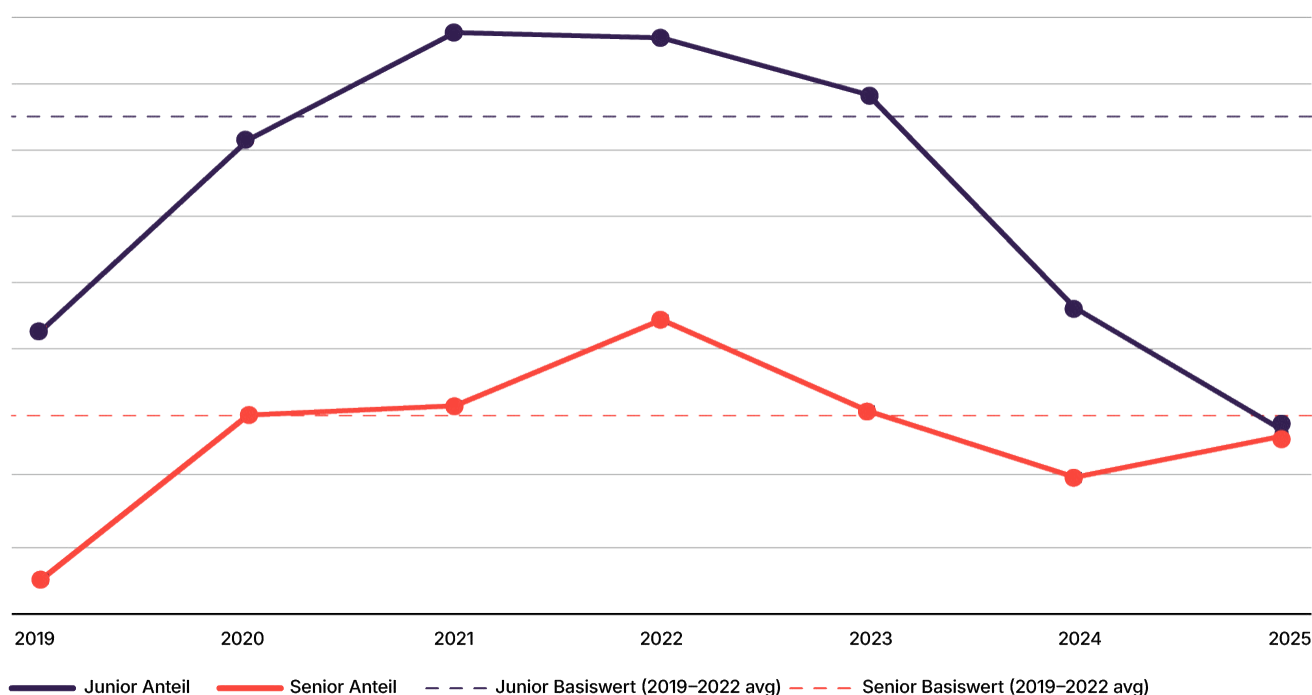
# 01

## Der Schweizer Arbeitsmarkt verändert sich und Berufseinsteiger:innen spüren die Folgen besonders stark

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Der Anteil aller Stellenanzeigen für Berufseinsteiger:innen in der Schweiz ist im Jahr 2025 im Vergleich zum Durchschnittswert der Jahre 2019–2022 um -32 % zurückgegangen. Die Einstellungen von erfahrenen Arbeitskräften erreichten 2022 ihren Höhepunkt und sind seitdem rückläufig – allerdings bei weitem nicht so dramatisch wie bei den Einstiegspositionen.

### Chronologische Entwicklung Junior- vs. Senior-Stellen

Anteil aller Stelleninsetrate mit Junior- oder Senior-Level; gestrichelte Linien zeigen den Durchschnitt 2019–2022



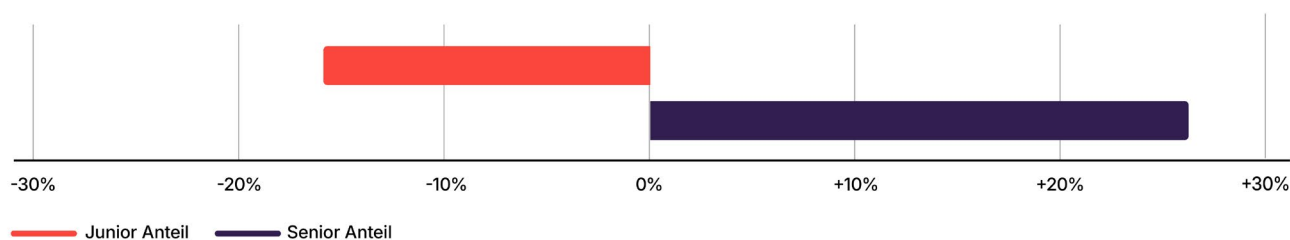
Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

## In KI-exponierten Berufen sinkt die Zahl der Neueinstellungen von Berufseinsteiger:innen schneller als anderswo

Fast die Hälfte aller analysierten Stelleninsetrate (44 %) entfällt auf sogenannte KI-exponierte Rollen. Dazu gehören insbesondere Berufe wie Administration/HR, Banking, Finanzen, Marketing, Einkauf und Vertrieb sowie IT- und Telekommunikationsfunktionen. Wenn man die Daten nach KI-Exposition aufschlüsselt, wird das Bild deutlich schärfer. In KI-exponierten Berufen ist der Anteil der Berufseinsteiger:innen relativ weitaus stärker gesunken als in weniger exponierten Kategorien. Auch die Einstellung von erfahrenen Senior-Profilen in KI-exponierten Berufen zeigt ein deutliches Muster – sie stieg sprunghaft an und ging dann wieder zurück, bleibt aber strukturell dominant.

### Anteil an Junior-Stellen in KI-exponierten Rollen sinkt

Veränderung des Anteils von Junior- (-16 %) und Senior-Stellen (+26 %) in KI-exponierten Rollen 2025 gegenüber dem Durchschnitt 2019–2022



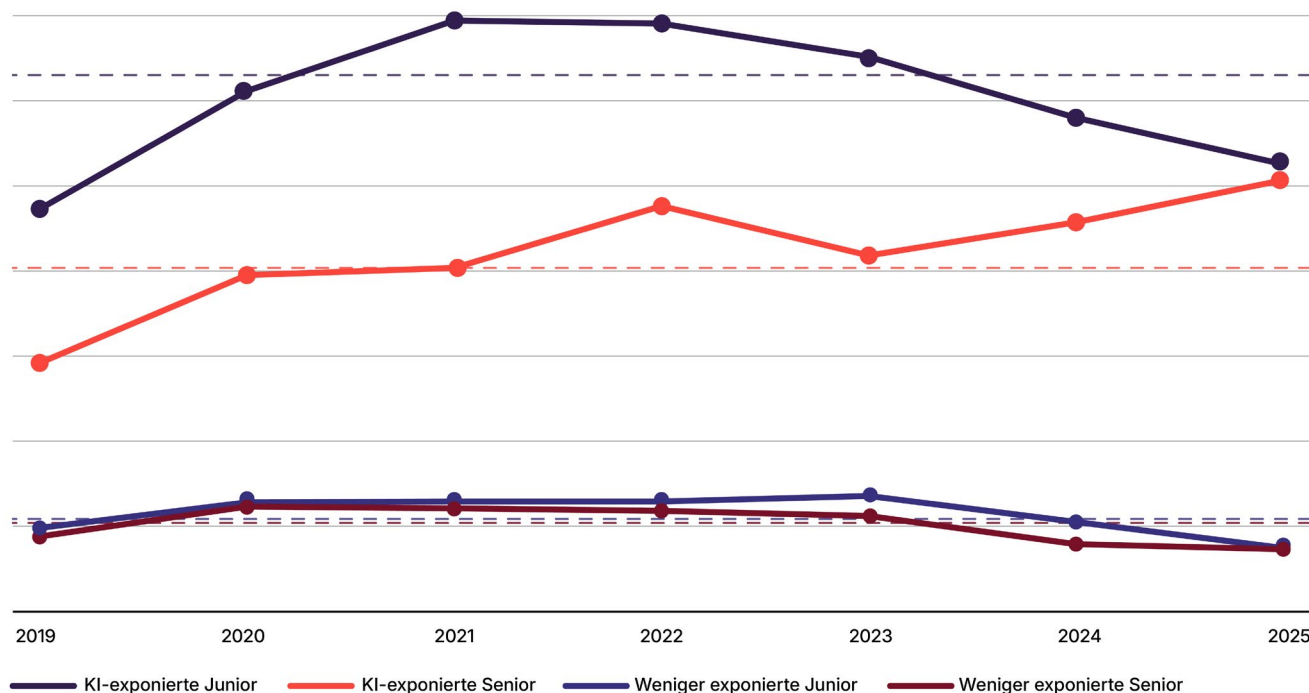
Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Diese Entwicklung wirkt nicht wie eine rein kurzfristige konjunkturelle Bewegung. Die anhaltende, sich vertiefende Differenz deutet darauf hin, dass Arbeitgebende strukturell Erfahrung gegen Einsteigerpersonal eintauschen. In einer Welt, in der KI-Tools die Aufgaben bewältigen können, die traditionell an Nachwuchskräfte delegiert wurden – Dateneingabe, einfache Analysen, das Verfassen von ersten Entwürfen, Terminplanung, benötigen Unternehmen möglicherweise einfach nicht mehr so viele Mitarbeitende am unteren Ende der Pyramide.

In weniger exponierten Berufen – man denke an Dienstleistungen, Handwerk, Gesundheitswesen, manuelle und technische Tätigkeiten – haben sich die Anteile von Berufseinsteigern und erfahrenen Arbeitnehmenden moderater entwickelt. Die stärksten Veränderungen zeigen sich genau dort, wo man sie erwarten würde: in den kognitiven, digitalen und bürobasierten Berufen, die am anfälligsten für KI-Unterstützung und Automatisierung sind. Dies führt zu einem Paradoxon: Gerade jene Bereiche, auf die viele junge Menschen in Ausbildung und Studium vorbereitet werden – etwa Wirtschaft, IT, Marketing oder Finanzen – sind derzeit auch jene Felder, in denen klassische Einstiegspositionen besonders stark unter Druck geraten.

### KI-exponierte Rollen zeigen stärkere Verschiebungen beim Berufseinstieg

Entwicklung des Anteils von Junior- und Senior-Stellen nach KI-Exposition; gestrichelte Linien zeigen den Durchschnitt 2019–2022



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

# Der Schweizer Arbeitsmarkt teilt sich zunehmend in zwei Realitäten

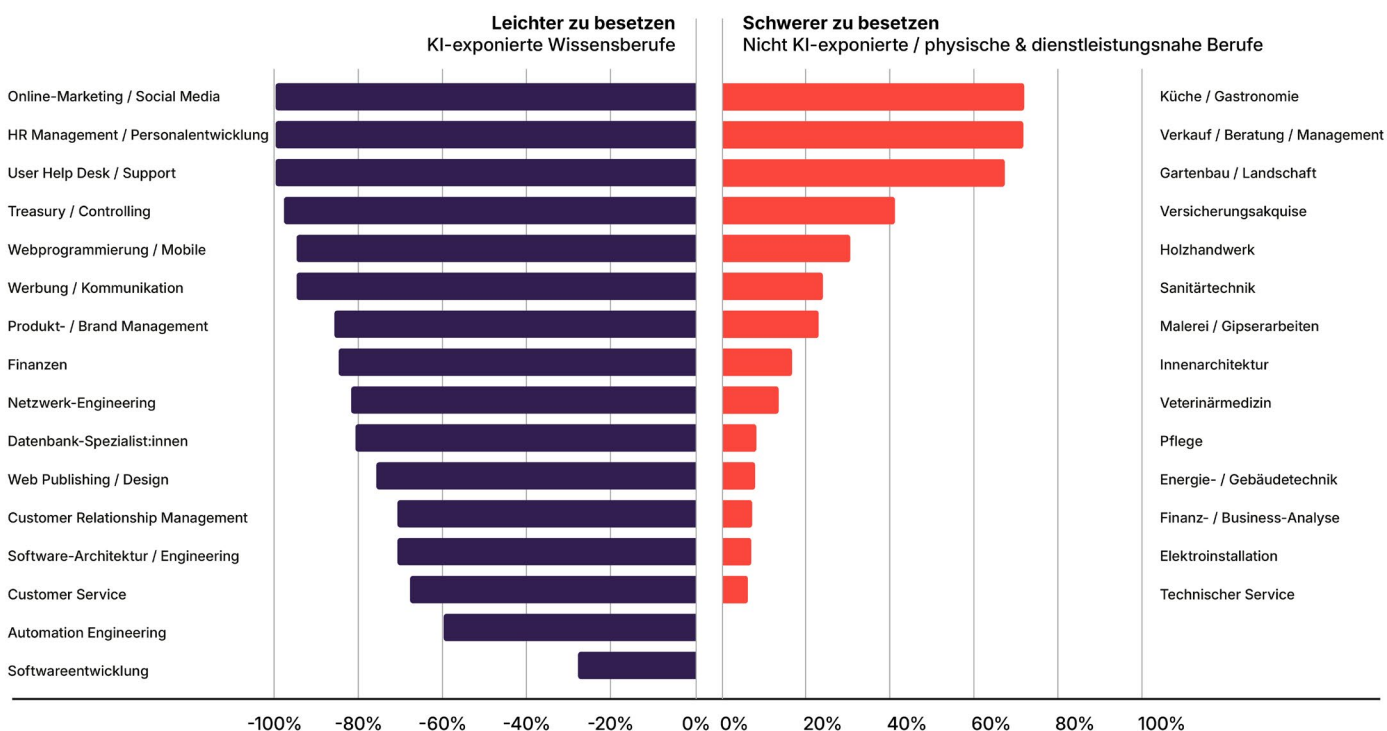
# 02

## Der Rekrutierungsdruck verschiebt sich: Digitale Wissensberufe werden weniger knapp, während physische und dienstleistungsnahe Berufe schwerer zu besetzen sind

Kaum ein Indikator zeigt die aktuellen Verschiebungen im Schweizer Arbeitsmarkt so deutlich wie der Scarcity-Index\*. Dieser misst die Knappheit von Fachkräften beziehungsweise das Verhältnis zwischen Nachfrage und verfügbaren Arbeitskräften innerhalb einzelner Berufsfelder. Zwischen 2023 und 2025 stieg der durchschnittliche Scarcity-Index für weniger KI-exponierte Berufe um +19 % – diese Stellen werden also zunehmend schwieriger zu besetzen. Gleichzeitig ging der Scarcity-Index für KI-exponierte Rollen um -69 % zurück. Stellen in digitalen, kognitiven und klassischen Bürofunktionen lassen sich heute deutlich einfacher besetzen als noch vor wenigen Jahren. Die Divergenz von rund 90 Prozentpunkten zwischen diesen beiden Gruppen deutet auf eine strukturelle Verschiebung im Schweizer Arbeitsmarkt hin.

### Wo die Nachfrage sinkt und welche Fachkräfte weiterhin rar sind

Veränderung des Scarcity Index nach Berufsgruppen, 2023–2025



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Auf der einen Seite stehen Pflegekräfte, Handwerker:innen, Beschäftigte im Gastgewerbe sowie sogenanntes Frontline-Personal, also Arbeitskräfte mit direktem Kundenkontakt oder zentraler Funktion in Produktion, Logistik, Pflege, Infrastruktur oder Handel. Viele dieser Berufe bleiben schwer automatisierbar und werden gleichzeitig zunehmend knapper.

Auf der anderen Seite finden sich Marketingfachleute, Analyst:innen, Verwaltungsangestellte oder IT-Spezialist:innen, die in einen Arbeitsmarkt drängen, in dem sich die Nachfrage spürbar abgeschwächt hat.

Das Beispiel des Social Media Managers steht stellvertretend für eine breitere Entwicklung: Berufsfelder, die noch vor wenigen Jahren als besonders attraktiv und wachstumsstark galten, weisen heute teilweise deutlich tiefere Knappheitswerte auf. Gründe dafür dürften unter anderem KI-gestützte Produktivitätsgewinne, vorsichtigere Rekrutierungsbudgets in Tech und Marketing sowie ein wachsendes Angebot an entsprechend ausgebildeten Fachkräften sein.

Die Daten deuten dabei nicht darauf hin, dass digitale Berufe verschwinden. Vielmehr verschieben sich Nachfrage, Knappheit und Aufgabenprofile derzeit deutlich zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Bemerkenswert ist dabei auch die gesellschaftliche Dimension dieser Entwicklung: Gerade jene Wissens- und Bürojobs, die über Jahre hinweg als attraktive Karrierewege galten, verlieren derzeit spürbar an Nachfrage. Gleichzeitig bleiben praktische, technische und dienstleistungsnahe Berufe vielerorts schwer zu besetzen.

## **Eine Pflegefachkraft ist heute 8x schwieriger zu finden als 2023. Social-Media-Manager:innen gelten im Scarcity Index dagegen kaum noch als knappe Profile.**

### **Handwerk hat goldenen Boden – mehr denn je**

Die Daten zeigen einen starken Anstieg der Nachfrage nach Fähigkeiten, die für technische und handwerkliche Berufe relevant sind – insbesondere im Baugewerbe (+522 %). Dieser Befund deckt sich mit internationalen Studien: Das World Economic Forum zählt technische Berufe in den Bereichen Infrastruktur, Energie und Elektrifizierung zu den weltweit am stärksten wachsenden Berufsfeldern. Die OECD verweist zudem auf eine steigende Nachfrage nach technischen Kompetenzen im Zuge der grünen und digitalen Transformation. Dahinter stehen nicht nur konjunkturelle Effekte, sondern langfristige Infrastruktur- und Transformationsprojekte: die energetische Sanierung von über einer Million kaum oder nicht gedämmten Gebäuden, der Ausbau von Bahn- und Elektrofahrzeug-Infrastruktur sowie der Aufbau von Solar- und Windkapazitäten in der gesamten Schweiz. Verschiedene Prognosen gehen davon aus, dass die Nachfrage mittelfristig hoch bleiben dürfte.

Auch im Gesundheitswesen verschärft sich der Fachkräftemangel weiter. Die Schweiz prognostiziert bis 2030 einen Mangel von über 65'000 Fachkräften. Gleichzeitig steigt durch die Alterung der Babyboomer-Generation die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen kontinuierlich an. Dies resultiert in einem steigenden Bedarf an Allgemeinmediziner:innen (+288 %).

KI-gestützte Diagnosetools verändern die Kompetenzanforderungen im Gesundheitswesen und erhöhen den Bedarf an Daten- und Technologiekompetenzen. Zudem zeigen Studien von WHO, OECD und führenden Fachzeitschriften, dass erfahrene medizinische Fachkräfte weiterhin unverzichtbar bleiben, insbesondere für die klinische Interpretation, Validierung und Kontextualisierung von KI-generierten Ergebnissen (WHO 2021; Topol 2019; OECD 2023).

\*Der Scarcity Index misst das Verhältnis zwischen der Nachfrage nach Stelleninseraten und dem geschätzten verfügbaren Talentangebot nach Berufsgruppe.

Diese Entwicklungen werden den Schweizer Arbeitsmarkt über viele Jahre prägen. Unternehmen und Organisationen, die auf klinisches, technisches oder handwerkliches Fachpersonal angewiesen sind, stehen deshalb zunehmend unter Druck, Recruiting, Weiterbildung und Mitarbeiterbindung neu zu denken.

**“Gerade jene Wissens- und Bürojobs, die für viele junge Menschen lange als besonders attraktive Karrierewege galten, verlieren derzeit spürbar an Nachfrage.”**

# KI hat sich von der IT-Branche emanzipiert

# 03

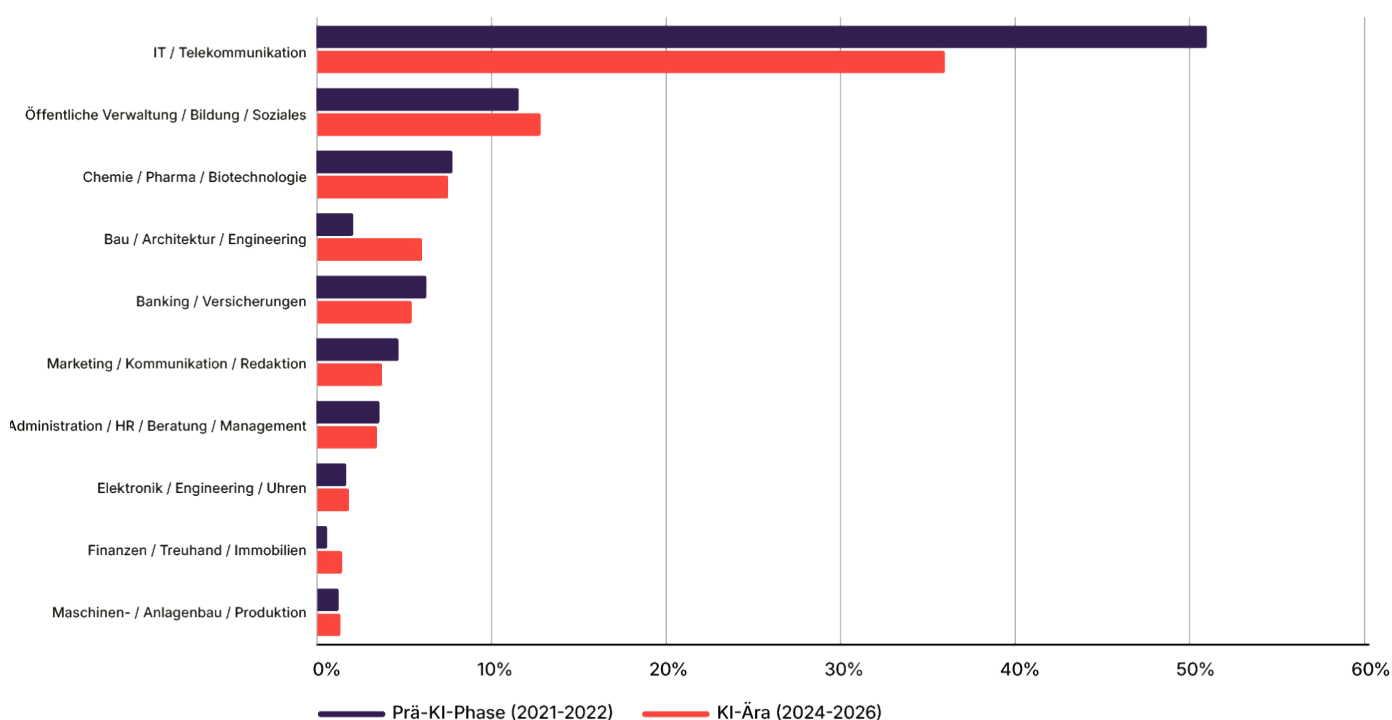
## KI-Kompetenzen breiten sich zunehmend über klassische Tech-Berufe hinaus aus

Der Einfluss von künstlicher Intelligenz zeigt sich längst nicht mehr nur innerhalb der IT-Branche. Die Daten des *jobs.ch KI Reports* deuten vielmehr darauf hin, dass sich KI-Kompetenzen zunehmend über unterschiedlichste Branchen hinweg ausbreiten.

Besonders auffällig ist dabei ein Rückgang innerhalb der IT- und Telekommunikationsbranche selbst: Seit dem flächendeckenden Durchbruch von Large Language Models (LLMs) sank der Anteil KI-bezogener Stelleninserate in IT & Telekom um -30 %.

### KI verlässt die IT-Nische

Anteil einzelner Branchen an allen KI-bezogenen Stelleninseraten: Prä-KI-Phase vs. KI-Ära



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Gleichzeitig gewinnen andere Branchen deutlich an Bedeutung. Besonders stark wächst der Anteil KI bezogener Stelleninserate unter anderem in:

- Bau / Architektur / Engineering +186 %
- Finanzen / Treuhand / Immobilien +133 %
- Gastronomie / Lebensmittel / Tourismus +13 %
- Verwaltung / Bildung / Soziales +10 %
- Maschinen- / Anlagenbau / Produktion +8 %
- Elektronik / Technik / Uhren +6 %

Es kann angenommen werden, dass KI sich zunehmend aus der klassischen Tech-Nische herauslöst und heute in immer mehr Wirtschaftsbereichen Teil des Arbeitsalltags wird.

Besonders bemerkenswert ist die Entwicklung im Bauwesen und im Finanzbereich ausserhalb des Bankensektors. Der Anteil KI-bezogener Stelleninserate hat sich dort innerhalb weniger Jahre vervielfacht. Dahinter stehen unter anderem Anwendungen in:

- Building Information Modeling (BIM)
- intelligenter Infrastruktur
- automatisierten Genehmigungsprozessen
- Baustellenüberwachung
- Planungs- und Automatisierungssystemen

Auch in Industrie, der öffentlichen Verwaltung, Finanzdienstleistungen und Gesundheitswesen nimmt die Nachfrage nach KI-bezogenen Kompetenzen spürbar zu.

Es ist nicht davon auszugehen, dass KI primär neue Spezialrollen innerhalb der IT schafft. Eher breiten sich bestehende digitale und KI-nahe Kompetenzen zunehmend in physischen und nicht-technischen Branchen aus.

**Besonders sichtbar wird dies in Bereichen wie:**

- Automatisierungstechnik
- Industrielle Prozesse
- Infrastrukturmanagement
- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitsorganisationen

KI entwickelt sich damit zunehmend von einer reinen Technologiekompetenz zu einer branchenübergreifenden Infrastruktur- und Anwendungskompetenz.

# Veränderte Lohn-Dynamik

04

## Hochqualifizierte Spezialrollen gewinnen an Wert – während sich der Druck auf klassische Wissensberufe erhöht

Die Veränderungen durch künstliche Intelligenz zeigen sich zunehmend auch bei den Lohnstrukturen des Schweizer Arbeitsmarkts. Besonders gefragt bleiben hochspezialisierte Fachkräfte mit technischer, medizinischer oder infrastruktureller Expertise. Gleichzeitig geraten viele klassische Wissens- und Bürojobs stärker unter Druck, insbesondere dort, wo Aufgaben standardisiert oder teilweise automatisiert werden können.

Die Entwicklung der Lohnsegmente deutet auf eine Verschiebung im Stellenmarkt hin. Besonders auffällig ist der Druck auf mittlere bis gehobene Lohnbänder: In mehreren Kategorien ist ihr Anteil seit 2023 zurückgegangen – etwa in Verkauf / Customer Service / Admin um -53 % oder im Bereich Maschinen-/Anlagenbau und Produktion um -46 %. Gleichzeitig gewinnen tiefe Lohnsegmente deutlich an Anteil: Der Low-Index steigt von 100 in Q1 2023 auf 157 in Q1 2026.

### Verschiebungen der Lohnsegmente nach Kategorie – relative Veränderung gegenüber 2023

KI-exponiert zuerst · Sortiert nach Veränderung des sehr hohen Lohnsegments · Relative Veränderung = aktueller Anteil – Basisanteil / Basisanteil × 100

KI-EXPONIERTE BERUFE	TIEFE %	MITTEL-TIEFE %	MITTEL-HOHE %	HOHE %	SEHR HOHE %
Administration / HR / Beratung / Management	+6.3%	+12.7%	-24.9%	-40.8%	+58.9%
Finanzen / Treuhand / Immobilien	-45.3%	+15.5%	+8.7%	+8.8%	+12.2%
IT / Telekommunikation	+30.1%	-10.2%	-2.3%	+0.9%	-16.3%
Marketing / Kommunikation / Redaktion	+14.5%	+4.5%	-3.0%	-15.4%	-56.0%
Banking / Versicherungen	+73.3%	+47.3%	+3.3%	-27.6%	-22.4%
Verkauf / Customer Service / Administration	+66.8%	-12.5%	-53.4%	-49.9%	-54.7%

NICHT KI-EXPONIERTE BERUFE	TIEFE %	MITTEL-TIEFE %	MITTEL-HOHE %	HOHE %	SEHR HOHE %
Medizin / Pflege / Therapie	-34.8%	-20.2%	+36.7%	-43.9%	+270.2%
Bau / Architektur / Engineering	+29.3%	-9.3%	-39.0%	-5.0%	+71.1%
Öffentliche Verwaltung / Bildung / Soziales	+59.8%	-5.6%	-38.6%	-22.7%	+45.0%
Maschinen- / Anlagenbau / Produktion	+37.4%	-1.1%	-46.0%	-42.8%	+46.8%
Elektronik / Engineering / Uhren	+27.2%	-0.7%	-40.3%	-14.1%	+9.8%
Grafik / Typografie / Druck	-4.6%	+13.8%	-8.8%	+4.7%	+25.0%
Fahrzeuge / Handwerk / Lager / Transport	+21.1%	-10.7%	-37.5%	-86.3%	+9.0%
Gastronomie / Lebensmittel / Tourismus	+54.5%	-6.6%	-41.4%	-31.8%	-10.3%
Einkauf / Logistik / Handel	+23.0%	-12.0%	-18.0%	-5.0%	-16.3%

■ > +135'000 CHF   
 ■ >= 120'000 CHF   
 ■ >= 105'000 CHF   
 ■ >= 90'000 CHF   
 ■ alles darunter

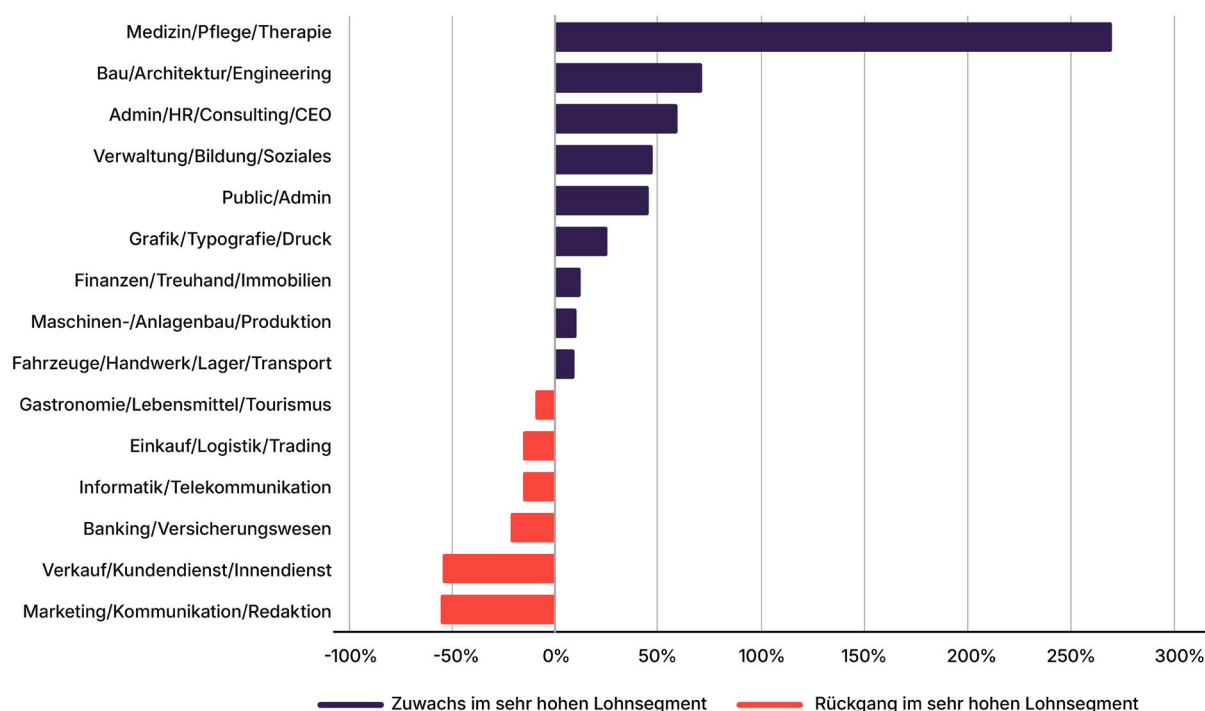
Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Sehr hohe Löhne entwickeln sich dagegen volatiler. Nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2024 fiel der Very-High-Index 2025 zurück und lag Anfang 2026 bei 92,6. Die Daten sprechen damit nicht für einen linearen Boom sehr hoher Löhne, sondern für eine veränderte Dynamik zwischen standardisierbaren Tätigkeiten, klassischen Mittelqualifikationen und hochspezialisierten Profilen.

Besonders sichtbar wird diese Entwicklung im Gesundheitswesen. Spitzengehälter von über CHF 135'000 finden sich zunehmend in medizinischen Spezialfunktionen und KI-nahen Hybridrollen. KI-gestützte Diagnosetools erhöhen dabei nicht zwingend die Automatisierung medizinischer Expertise, sondern teilweise sogar deren Wert: Für Interpretation, Validierung und Einordnung bleibt erfahrenes Fachpersonal zentral.

### Sehr hohe Löhne gewinnen vor allem in Medizin und Bau an Bedeutung

Relative Veränderung des Anteils von Stelleninseraten im sehr hohen Lohnsegment (> CHF 135'000) gegenüber 2023, nach Branche.



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Gleichzeitig entstehen in Schweizer Life-Science- und MedTech-Clustern zunehmend Rollen an der Schnittstelle von Medizin, Datenanalyse und KI-Anwendungen. Besonders sichtbar ist dies in Regionen wie Basel und Waadt, wo medizinische Expertise, Forschung, Pharma und technologische Anwendung eng zusammenkommen. Im Segment sehr hoher Löhne verzeichnet der Gesundheitsbereich einen deutlichen Anstieg: Der Anteil entsprechender Medizin-Inserate stieg von 8 % im Jahr 2023 auf 32 % im aktuellen Zeitraum – ein Plus von 24 Prozentpunkten.

Auch das Bauwesen zeigt eine aussergewöhnliche Entwicklung. Es ist derzeit einer der wenigen Bereiche, in denen:

- das sehr hohe Lohnsegment wächst (+71 %),
- das hohe Lohnsegment zunimmt (+12 %)
- und gleichzeitig das Stellenvolumen stark steigt (+41 %).

Dahinter stehen langfristige strukturelle Entwicklungen wie:

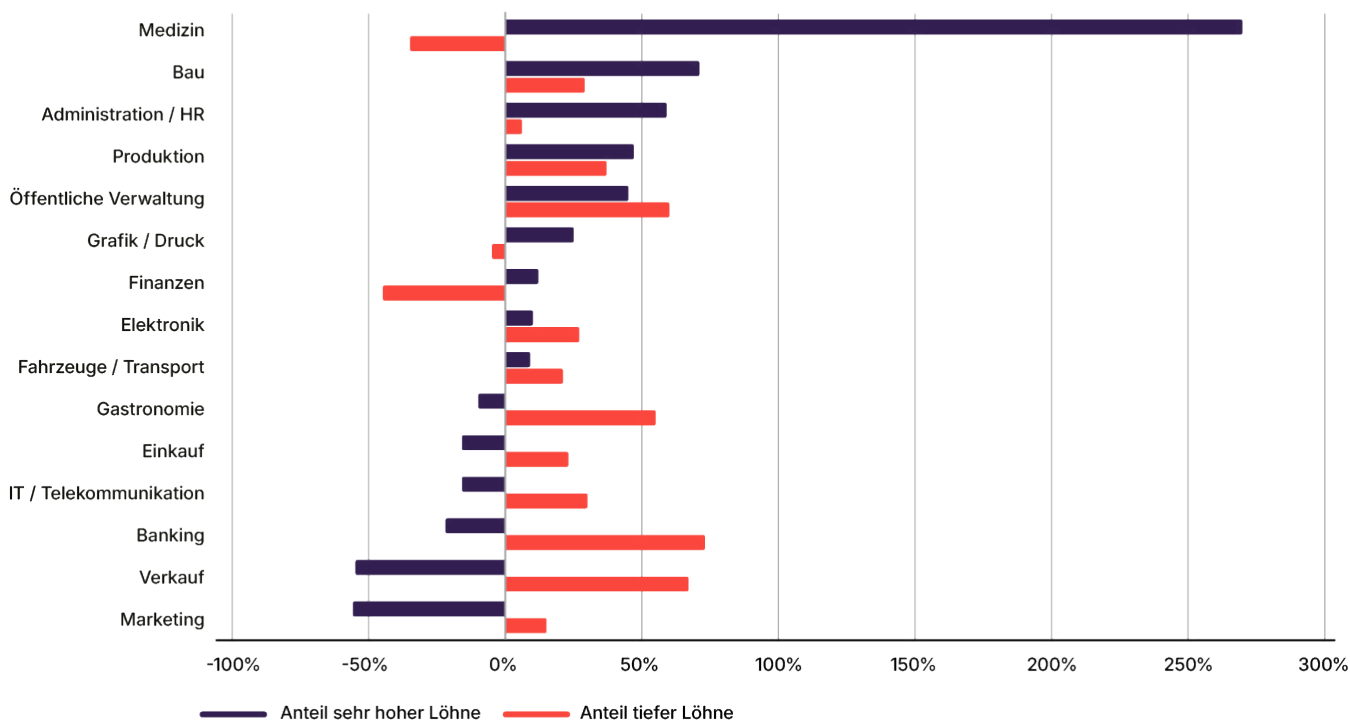
- die Klimastrategie Net-Null 2050
- energetische Sanierungen
- Infrastrukturinvestitionen
- Minergie-Standards
- der Ausbau von Energie- und Verkehrsinfrastruktur

Die Nachfrage nach erfahrenen Ingenieur:innen, technischen Spezialist:innen und Projektleiter:innen dürfte deshalb über Jahre hinweg hoch bleiben.

Anders entwickelt sich die Situation in Teilen von Marketing, Banking und Sales.

### Sehr hohe und tiefe Lohnsegmente entwickeln sich auseinander

Veränderung der Anteile sehr hoher und tiefer Lohnsegmente nach Branche gegenüber 2023



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Im Finanzsektor führen Konsolidierung, regulatorischer Druck und Effizienzprogramme zu Veränderungen im Stellenmarkt. Im Vertrieb reduzieren CRM- und KI-gestützte Systeme den Bedarf an bestimmten hochbezahlten Vertriebsfunktionen. Auch im Marketing verschieben sich Aufgabenprofile deutlich. Strategie, Markenführung und kreative Konzeption bleiben gefragt. Gleichzeitig verändern KI-gestützte Content-Produktion, Automatisierung und neue Grafiktools insbesondere klassische Generalisten- und Umsetzungsrollen.

Die Daten deuten dabei nicht auf einen generellen Rückgang hochqualifizierter Arbeit hin. Sondern es verändern sich Wertschöpfung, Spezialisierung und Nachfrage derzeit unterschiedlich stark zwischen einzelnen Berufsgruppen.

# Wie KI-fit fühlen sich Arbeitnehmende und Unternehmen?

# 05

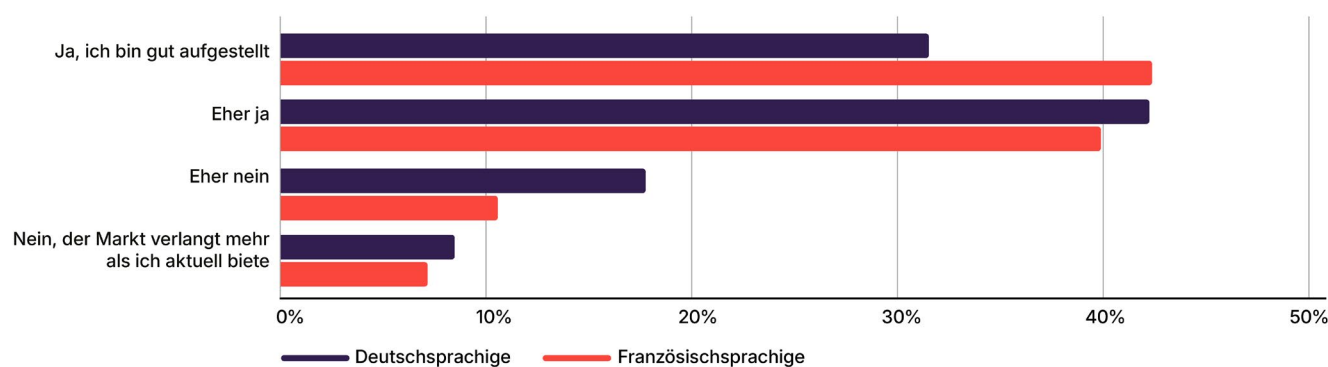
## Zwischen Zuversicht, Anpassungsdruck und wachsender Verunsicherung

Die Befragungen des *jobs.ch KI Reports* zeigen insgesamt ein überraschend positives Bild: Viele Arbeitnehmende, unabhängig davon, ob sie aktuell angestellt oder aktiv auf Stellensuche sind, fühlen sich im Umgang mit künstlicher Intelligenz grundsätzlich gut aufgestellt (Ja, sicher: 33 % / Eher ja: 45 %).

42 % der Befragten nutzen KI als hilfreiches Werkzeug im Arbeitsalltag. Gleichzeitig gibt die Mehrheit, sprich 57 %, der Befragten an, sich selbstständig weiterzubilden, häufig informell über Medienkonsum, Online-Inhalte oder das praktische Ausprobieren neuer Tools. Auch 44 % der Unternehmen zeigen sich insgesamt vergleichsweise zuversichtlich im Umgang mit KI und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

### Französischsprachige Befragte fühlen sich KI-fitter

Die Mehrheit der Arbeitnehmenden schätzt die eigenen KI-Fähigkeiten positiv ein.

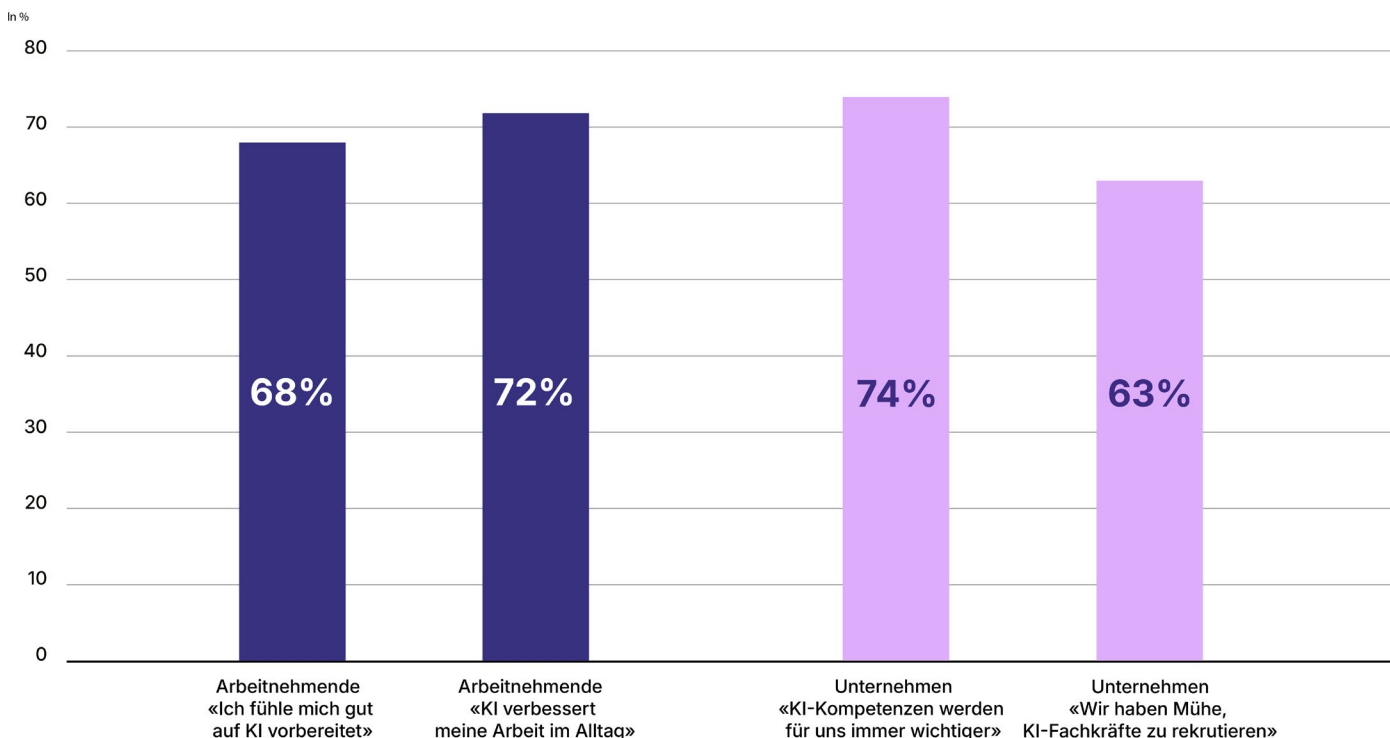


Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Es entsteht jedoch ein bemerkenswerter Widerspruch: Während sich viele Arbeitnehmende grundsätzlich KI-fit fühlen, geben zahlreiche Unternehmen (34 %) an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter KI-Fachkräfte zu haben. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass 57 % angeben, dass die Frage für das jeweilige Unternehmen nicht relevant ist.

## Zwischen Selbstbild und Realität

Unternehmen sehen Rekrutierungsprobleme im Bereich KI, während sich Arbeitnehmende grundsätzlich KI-fit fühlen.



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich Selbstwahrnehmung und konkrete Marktanforderungen derzeit teilweise unterschiedlich entwickeln. KI-Kompetenz wird zunehmend breiter verstanden, gleichzeitig steigen die Erwartungen an praktische Anwendungserfahrung und spezifisches Know-how.

Die allgemeine Besorgnis über künstliche Intelligenz bleibt insgesamt moderat. 7 von 10 der Befragten (69 %) machen sich keine oder eher geringe Sorgen, dass KI ihre Arbeit übernehmen könnte. Gleichzeitig nehmen 76 % der befragten Personen Stelleninserate heute als (eher) anspruchsvoller wahr als noch vor wenigen Jahren.

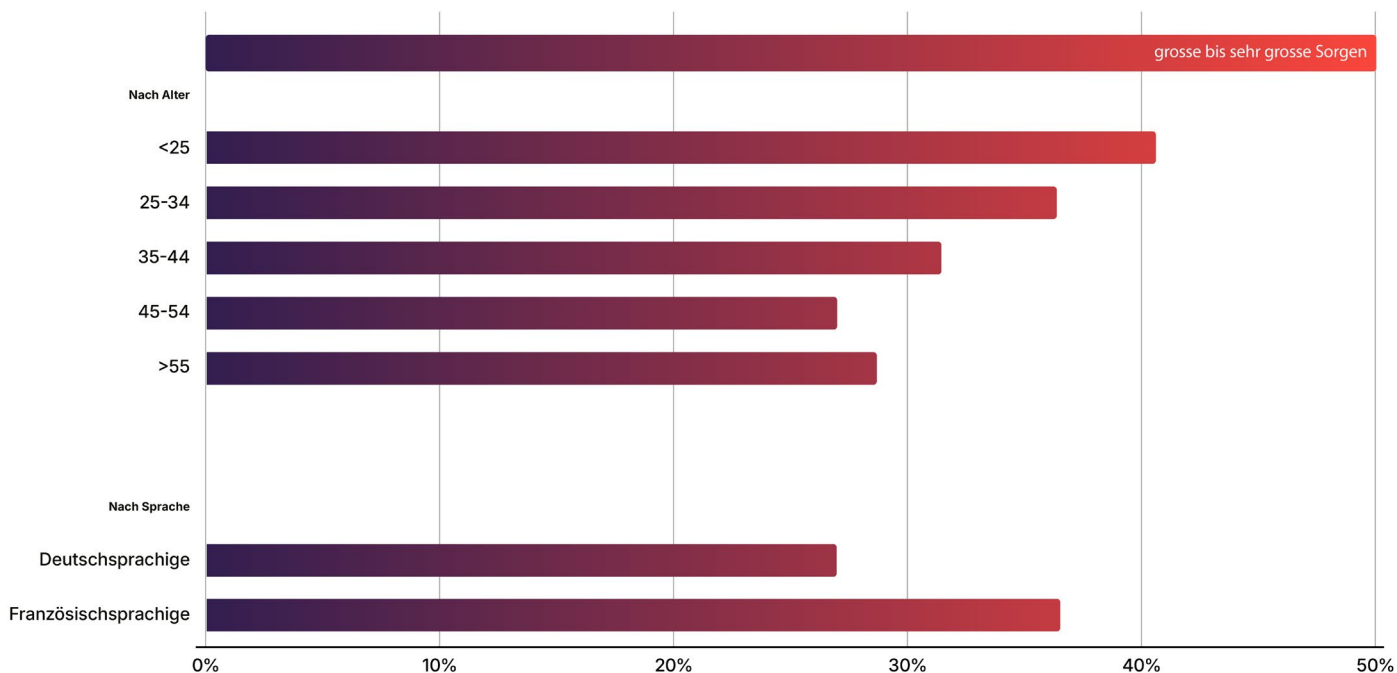
## Besonders differenziert fällt das Bild jedoch bei jüngeren Altersgruppen aus

Gerade junge Arbeitnehmende und Berufseinsteiger:innen, also jene Gruppen, die von den aktuellen Veränderungen am stärksten betroffen sind, äussern deutlich häufiger Sorgen über ihre langfristigen Chancen im Arbeitsmarkt. 41 % der jüngeren Befragten unter 25 Jahren geben an, sich grosse oder sehr grosse Sorgen darüber zu machen, künftig teilweise durch KI ersetzt zu werden. Und bei den 25-34-jährigen sind es 37 %. Unter den französischsprachigen Befragten zeigt sich diese Verunsicherung stärker als bei den deutschsprachigen Befragten.

## Generation AI FOBO

Fast die Hälfte der jüngeren Befragten macht sich grosse bis sehr grosse Sorgen, durch KI ersetzt zu werden.

AI FOBO ist ein Generationenthema. Je jünger die Arbeitnehmenden desto grösser die Angst, durch KI ersetzt zu werden.



Quelle: jobs.ch KI Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch

Hier zeigt sich das Phänomen von AI FOBO ("Fear of Becoming Obsolete") besonders deutlich: Nicht primär die Angst vor Technologie selbst steht im Vordergrund, sondern die Sorge, beruflich an Relevanz zu verlieren oder keinen stabilen Einstieg mehr in den Arbeitsmarkt zu finden. Die Ergebnisse deuten damit auf eine wachsende psychologische Dimension des technologischen Wandels hin, insbesondere für jüngere Generationen am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn.

# Wo KI in der Schweiz wächst

06

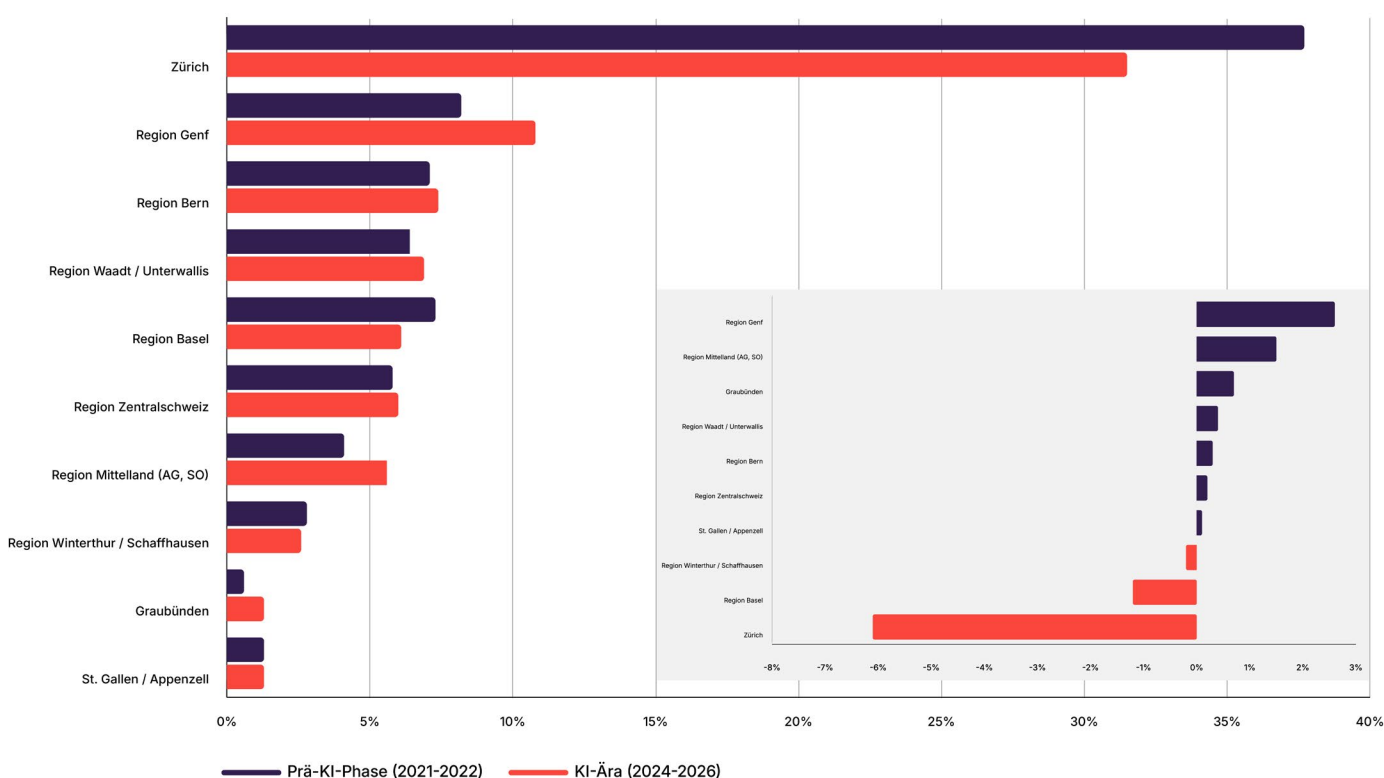
## KI-Stellen verteilen sich zunehmend über mehrere Regionen

Zürich bleibt weiterhin das wichtigste Zentrum für KI-bezogene Stelleninserate in der Schweiz. Vor dem breiten Durchbruch von Large Language Models (LLMs) entfielen rund 38 % aller nationalen KI-Stelleninserate auf die Region Zürich. Heute liegt dieser Anteil bei rund 32 %.

Die Entwicklung bedeutet jedoch nicht, dass Zürich an Bedeutung verliert oder weniger KI-Stellen ausschreibt. Vielmehr wachsen andere Regionen derzeit schneller und gewinnen dadurch an Anteil. Der Markt für KI-Talente verteilt sich damit zunehmend über mehrere Regionen, statt sich auf einen einzelnen Standort zu konzentrieren.

### Wo KI-Stellen in der Schweiz entstehen

Region Genf, Region Mittelland, Graubünden sowie weitere Regionen gewinnen bei den KI-Stellenanzeigen an Bedeutung.



Die Region Genf verzeichnete zwischen den untersuchten Zeiträumen den stärksten absoluten Zuwachs beim Anteil nationaler KI-Stelleninserate. Besonders in den Bereichen Finanzwesen, Bau und IT wächst die Nachfrage nach KI-bezogenen Kompetenzen überdurchschnittlich stark. Dazu tragen unter anderem das internationale Umfeld multilateraler Organisationen sowie der Finanzplatz Genf bei, die KI zunehmend in operative und administrative Prozesse integrieren.

Gleichzeitig entstehen in Schweizer Life-Science- und MedTech-Clustern zunehmend Rollen an der Schnittstelle von Medizin, Datenanalyse und KI-Anwendungen. Besonders sichtbar ist dies in Regionen wie Basel und Waadt, wo medizinische Expertise, Forschung, Pharma und technologische Anwendung eng zusammenkommen.

# Fazit

Die Daten des *jobs.ch KI Reports* zeigen klar: Der Schweizer Arbeitsmarkt verändert sich tiefgreifend, aber nicht überall gleich. Während gewisse digitale Wissensberufe unter Druck geraten, gewinnen technische, handwerkliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten deutlich an Bedeutung. KI ersetzt dabei nicht einfach Arbeit. Vielmehr verändert sie Aufgabenprofile, Kompetenzanforderungen und Karrierewege.

Besonders wichtig erscheint mir: Die aktuelle Entwicklung ist nicht nur eine technologische, sondern auch eine gesellschaftliche Herausforderung. Gerade junge Menschen erleben den Wandel oft ambivalent – zwischen Chancen, Anpassungsdruck und der Sorge, beruflich an Relevanz zu verlieren. Dieses Bedürfnis nach Orientierung sollten wir ernst nehmen.

Gleichzeitig zeigt der Report auch viele positive Signale. Der Schweizer Arbeitsmarkt bleibt dynamisch und anpassungsfähig. Neue Rollen entstehen, KI-Kompetenzen breiten sich über immer mehr Branchen aus, und viele Unternehmen investieren aktiv in Weiterbildung und neue Fähigkeiten.

Entscheidend wird deshalb sein, wie wir diese Transformation gestalten. Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Politik stehen gemeinsam in der Verantwortung, Perspektiven zu schaffen, Weiterbildung zu ermöglichen und den Zugang zu neuen Kompetenzen zu erleichtern.

Denn die zentrale Frage lautet nicht, ob sich Arbeit verändert, sondern wie gut wir Menschen auf diese Veränderung vorbereiten.

— Marco Bertoli, CEO JobCloud

# Über JobCloud

JobCloud ist das führende digitale Unternehmen im Schweizer Stellenmarkt und bietet eine Vielzahl an innovativen Rekrutierungslösungen. Das Portfolio umfasst renommierte Jobportale wie jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch sowie die Bereiche JobCloud HR Tech und JobCloud HR Services. JobCloud wurde im Jahr 2013 gegründet, gehört zu den angesehenen Unternehmen Ringier und TX Group und ist eine führende Grösse in der Branche. Neben dem Hauptsitz in Zürich ist das Unternehmen an verschiedenen Standorten präsent und beschäftigt aktuell rund 400 Mitarbeitende. JobCloud steht für Effizienz, Diversität und Transparenz in der Rekrutierungsbranche und unterstützt Unternehmen bei der optimalen Besetzung ihrer Vakanzen sowie Jobsuchende beim Finden eines erfüllenden Jobs.

# Methodik

Der *jobs.ch KI Report* kombiniert Stellenmarktdaten von jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch mit quantitativen Befragungen von Arbeitnehmenden und Unternehmen in der Schweiz.

Im Zentrum der Analyse steht die Frage, wie sich Aufgabenprofile, Anforderungen und Nachfrage im Schweizer Arbeitsmarkt seit dem Durchbruch generativer KI verändern.

## Datenauswertung Stellenmarkt

Für den Report wurden folgende Daten analysiert:

- 7,3 Millionen Stelleninserate
- aus 18 Berufskategorien
- in 19 Schweizer Regionen
- im Zeitraum von 2019 bis 2025.

Die Untersuchung basiert auf relativen Verschiebungen innerhalb des Arbeitsmarkts – also darauf, wie sich Nachfrage, Rollenprofile und Kompetenzanforderungen im Verhältnis zueinander verändern.

Zur besseren Einordnung wurden die Daten in zwei Zeiträume unterteilt:

- Prä-KI-Phase: 2019–2022
- Post-KI-Phase: 2023–2025

Zusätzlich wurden rund 288'000 Inserate mit Lohnangaben (2022 Q1 – 2026 Q1) ausgewertet, um Veränderungen innerhalb verschiedener Lohnsegmente sichtbar zu machen.

KI-exponierte Rollen werden als KI-exponiert klassifiziert, wenn sie zu den Bereichen Informatik/Telekommunikation, Administration/HR, Banking/Finanzen, Marketing/Kommunikation, Einkauf oder Vertrieb/Verkauf gehören. Diese Tätigkeiten zeichnen sich durch einen hohen Anteil an digitalen, administrativen, analytischen oder wissensbasierten Aufgaben aus und gelten deshalb als besonders stark durch generative KI beeinflussbar. Alle übrigen Kategorien (Dienstleistungen sowie verbleibende technische Rollen) werden als weniger KI-exponiert klassifiziert. KI-exponierte Rollen machen 44 % aller Stelleninserate in diesem Datensatz aus.

## Scarcity Index

Der Scarcity Index misst das Verhältnis zwischen der Nachfrage nach Stelleninseraten und dem geschätzten verfügbaren Talentangebot nach Berufsgruppe. Ein steigender Index bedeutet, dass eine Rolle im Verhältnis zum verfügbaren Angebot schwieriger zu besetzen ist; ein sinkender oder stark rückläufiger Index bedeutet, dass der Rekrutierungsdruck nachgelassen hat. Die Daten umfassen alle Stelleninserate auf jobs.ch, jobup.ch und JobScout24.ch im Zeitraum 2023–2025. Kategorien ohne Basiswert für 2023 wurden ausgeschlossen. KI-exponiert = kaufmännische Bereiche + IT/Telekommunikation.

## Befragung Arbeitnehmende

Ergänzend zur Stellenmarktanalyse wurde eine quantitative Befragung von Arbeitnehmenden in der Schweiz durchgeführt.

Die Datenerhebung erfolgte direkt durch jobs.ch über die Plattformen jobs.ch, jobup.ch und Job-Scout24.ch sowie über eigene Newsletter-Kanäle.

Insgesamt nahmen teil:

- 2'138 Personen an der deutschsprachigen Befragung
- 1'478 Personen an der französischsprachigen Befragung.

Im Fokus der Untersuchung standen unter anderem:

- Wahrnehmung von KI im Arbeitsalltag
- Einschätzung der eigenen KI-Kompetenzen
- Veränderungen von Aufgaben und Anforderungen
- Sorgen und Unsicherheiten im Zusammenhang mit KI
- Unterschiede zwischen Altersgruppen und Regionen

Besonderes Augenmerk lag dabei auf jüngeren Arbeitnehmenden und dem Phänomen "AI FOBO" ("Fear of Becoming Obsolete") – der Sorge, durch technologische Entwicklungen beruflich an Relevanz zu verlieren.

### **Befragung Unternehmen**

Zusätzlich wurden Unternehmen in der Schweiz zu ihren Erfahrungen und Erwartungen im Umgang mit KI befragt.

Die Datenerhebung erfolgte direkt durch jobs.ch über die Plattformen jobs.ch und jobup.ch sowie über eigene Newsletter- und Unternehmenskontakte.

Insgesamt nahmen teil:

- 644 Unternehmen an der deutschsprachigen Befragung
- sowie 202 Unternehmen an der französischsprachigen Befragung

Untersucht wurden insbesondere:

- Rekrutierung von KI-Kompetenzen
- Veränderung von Skill-Anforderungen
- Einsatz von KI im Arbeitsalltag
- Herausforderungen beim Recruiting
- Einschätzung zukünftiger Kompetenzbedarfe
- Weiterbildung und Upskilling im Unternehmen

Die Ergebnisse ergänzen die Stellenmarktdaten um die Perspektive von Arbeitgebern und ermöglichen eine differenzierte Einordnung aktueller Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt.

### **Befragung Unternehmen**

Die Ergebnisse der Befragungen von Arbeitnehmenden und Unternehmen basieren auf getrennten deutsch- und französischsprachigen Erhebungen. Bei zusammengefassten Werten wurden die Antworten beider Sprachversionen gemeinsam ausgewertet; ausgewiesen wird jeweils der Anteil unter allen Befragten.

Die Zuordnung erfolgt nach Sprache der Befragung beziehungsweise nach den jeweils genutzten Kanälen und nicht nach einer bevölkerungsrepräsentativen regionalen Gewichtung. Deutschsprachige und französischsprachige Ergebnisse sind daher nicht automatisch gleichzusetzen mit Deutschschweiz und Romandie. Aussagen zu Unterschieden zwischen den Gruppen beziehen sich entsprechend auf deutschsprachige bzw. französischsprachige Teilnehmende.

Die Befragungen sind als Stimmungsbild der erreichten Nutzer:innen und Unternehmen zu verstehen und nicht als bevölkerungsrepräsentative Erhebung nach Sprachregionen.

## Quellen

Bundesamt für Energie BFE (2025) Gebäudeprogramm. Bern: Bundesamt für Energie. Verfügbar unter: <https://www.bfe.admin.ch/bfe/de/home/foerderung/energieeffizienz/gebaeudeprogramm.html> (Zugriff: 1. Juni 2026).

Bundesamt für Umwelt BAFU (2020) Emissionshandelssystem (EHS). Bern: Bundesamt für Umwelt. Verfügbar unter: <https://www.bafu.admin.ch/de/emissionshandel> (Zugriff: 1. Juni 2026).

Bundesamt für Umwelt BAFU (2025) Langfristige Klimastrategie 2050. Bern: Bundesamt für Umwelt. Verfügbar unter: <https://www.bafu.admin.ch/de/klimastrategie-2050> (Zugriff: 1. Juni 2026).

Business Insider (2025) FOBO, or fear of becoming obsolete, is the new business buzzword. Here's what you need to know. Verfügbar unter: <https://www.businessinsider.com/fobo-fear-of-becoming-obsolete-new-business-buzzword-davos-wef-2025-1> (Zugriff: 22. Mai 2026).

European Parliament (2022): Artificial Intelligence in Healthcare: Applications, Risks, and Ethical and Societal Impacts. Brüssel: European Parliament.

Her World Singapore (2024) FOBO: What it is, and how you can deal with it. Verfügbar unter: <https://www.her-world.com/independence/career/fobo-fear-of-being-absolute-ai/> (Zugriff: 22. Mai 2026).

OECD (2023): Artificial Intelligence in Health. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Minergie Schweiz (2026) Schweizer Baustandard: Komfort, Effizienz und Klimaschutz. Basel: Minergie Schweiz. Verfügbar unter: <https://www.minergie.ch> (Zugriff: 1. Juni 2026).

Raiffeisen Schweiz (2024) Wie hoch ist der Sanierungsbedarf in der Schweiz? St. Gallen: Raiffeisen Schweiz. Verfügbar unter: <https://www.raiffeisen.ch/rch/de/wissen/wohnen/sanierungsstau.html> (Zugriff: 1. Juni 2026).

Topol, E.J. (2019): 'High-performance medicine: the convergence of human and artificial intelligence', Nature Medicine, 25(1), S. 44–56. DOI: 10.1038/s41591-018-0300-7.

Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) und OdASanté (2021) Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2021: Nachwuchsbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene. Neuchâtel: Obsan.

World Economic Forum (2023) Is AI making you suffer from FOBO? Here's what can help. Geneva: World Economic Forum. Verfügbar unter: <https://www.weforum.org/stories/2023/12/ai-fobo-jobs.ch-anxiety/> (Zugriff: 22. Mai 2026).

World Economic Forum (2025) The rise of FOBO: fear of becoming obsolete in the age of AI. Geneva: World Economic Forum. Verfügbar unter: <https://www.weforum.org/videos/ai-fomo-fobo/> (Zugriff: 22. Mai 2026).

World Health Organization (WHO) (2021): Ethics and Governance of Artificial Intelligence for Health: WHO Guidance. Genf: World Health Organization. Verfügbar unter: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240029200> (Zugriff: 11.06.2026).



**jobs.ch**