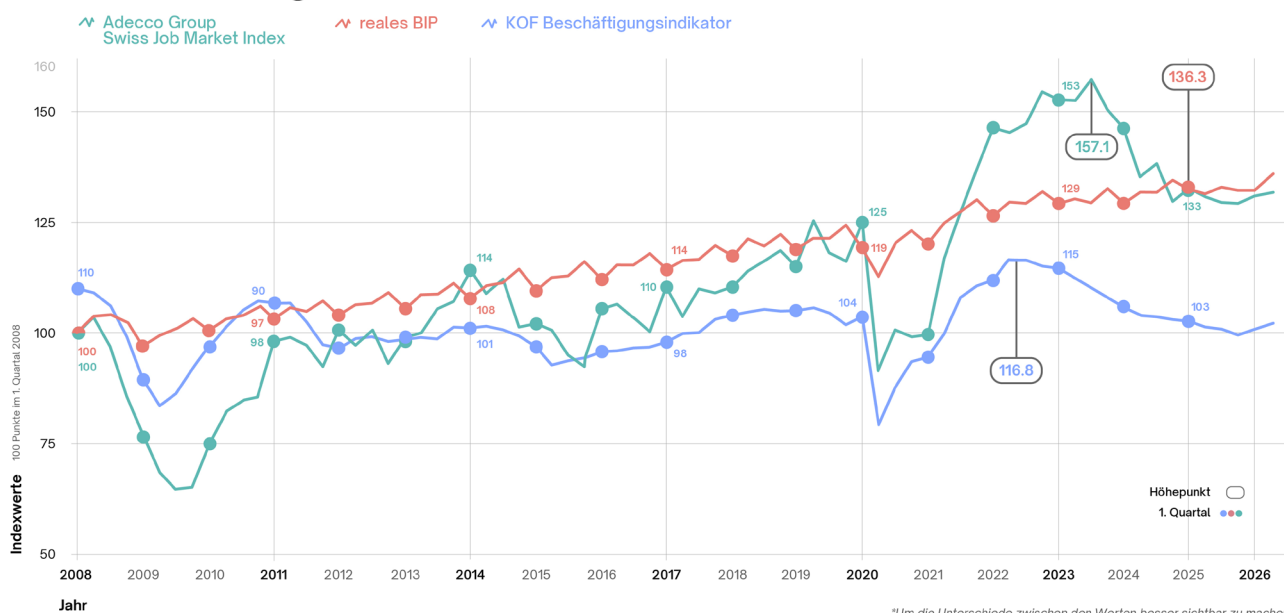




Swiss Job Market Index Q1 2026: Stabilisierungstendenz auf dem Stellenmarkt setzt sich fort – überfachliche Fähigkeiten gewinnen an Bedeutung

Zürich, 23. April 2026: Der Schweizer Stellenmarkt zeigt im ersten Quartal 2026 eine leichte Stabilisierung. So steigt die Zahl der offenen Stellen um 0.7 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Im aktuellen Studienfokus steht die Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten wie Teamarbeit, selbstständiges Arbeiten und analytisches Denken. Diese Skills gewinnen im Schweizer Arbeitsmarkt deutlich an Bedeutung – nicht als direkte Folge von KI, sondern als Ausdruck eines breiten strukturellen Wandels. Dies zeigt der Adecco Group Swiss Job Market Index, die wissenschaftlich fundierte Studie der Adecco Gruppe Schweiz und des Stellenmarkt-Monitors Schweiz der Universität Zürich.

Entwicklung Job Index vs. BIP vs. KOF



*Um die Unterschiede zwischen den Werten besser sichtbar zu machen, beginnt die Y-Achse bei einem Indexwert von 50.

Quellen: KOF Konjunkturforschungsstelle (KOF-Beschäftigungsindikator), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO; reales BIP), Stellenmarkt Monitor Schweiz (SMM; Adecco Group Swiss Job Market Index).

Bemerkung: Ein Wert über 100 bedeutet ein Zuwachs beim Adecco Group Swiss Job Market Index und dem BIP, ein Wert unter 100 eine Abnahme gegenüber dem Basisquartal Q1 2008. Ein Wert des KOF-Beschäftigungsindikators über 100 bedeutet, dass mehr Firmen einen Stellenaufbau als einen -abbau planen. Liegt der Wert unter 100, überwiegt der geplante Stellenabbau.

Der Schweizer Stellenmarkt zeigt im ersten Quartal 2026 leichte Erholungstendenzen: Der Adecco Group Swiss Job Market Index steigt gegenüber dem Vorquartal um 0.7 Prozent (+0.8% im Jahresvergleich), und der [KOF-Beschäftigungsindikator](#) signalisiert, dass mehr Unternehmen einen Stellenaufbau als einen -abbau planen (+1.1% gegenüber Vorquartal). Dennoch bleibt die [Lage am Arbeitsmarkt](#) angespannt. So stieg die Arbeitslosenquote im Februar um 0.3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 3.2 Prozent, wo sie laut [KOF Konjunkturprognose](#) im Jahresmittel etwa verharren wird. Zudem wird für das laufende Jahr von einem moderaten Beschäftigungswachstum und einem BIP-Wachstum von lediglich 1 Prozent ausgegangen.



THE ADECCO GROUP

Da die Datenerhebung vor Beginn des Kriegs im Nahen Osten erfolgte, könnte der Job Index infolge der damit verbundenen wirtschaftlichen Eintrübung die Anzahl offener Stellen für Q1 2026 womöglich überschätzen. Darauf deutet auch der Rückgang des [KOF Konjunkturbarometers](#) im März um 7.7 Punkte hin.

Dazu Marcel Keller, Country President der Adecco Gruppe Schweiz: «Der Job Index zeigt im ersten Quartal 2026 eine leichte Stabilisierung des Stellenmarkts. Gleichzeitig bleibt die Lage der Schweizer Wirtschaft herausfordernd: Die anhaltende handelspolitische Unsicherheit infolge der US-Zollpolitik belastet exportorientierte Branchen und der Krieg im Nahen Osten und die globalen geopolitischen Spannungen dämpfen das Investitionsklima.»

Studienfokus Skills: Überfachliche Fähigkeiten und der damit einhergehende Strukturwandel der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch, angetrieben von technologischem Wandel, vor allem durch Künstliche Intelligenz (KI) und Automatisierung. Rückläufige Stellenausschreibungen, insbesondere in technischen, KI-exponierten Berufen, könnten auch mit einer sinkenden Nachfrage nach technischen und digitalen Qualifikationen verbunden sein und dafür sorgen, dass sogenannte transversale – auch überfachliche oder berufsübergreifende – Fähigkeiten, zunehmend ins Rampenlicht rücken (Klaeui, & Siegenthaler, 2025). Solche Fähigkeiten, wie z. B. Anpassungsfähigkeit, Kommunikation und soziale Interaktion, beschränken sich nicht auf ein bestimmtes Berufsfeld oder eine spezifische Funktion, sondern sind quer durch Tätigkeiten und Hierarchiestufen relevant.

Studiennachweise zur berufsübergreifenden Nachfrage nach transversalen Skills

Für den Future of Jobs Report 2025 befragte das World Economic Forum (WEF) 2025 tausende Unternehmen weltweit bezüglich zukünftiger Skill-Anforderungen. Die Ergebnisse zeigen, dass kognitive Fähigkeiten wie analytisches und kreatives Denken sowie soziale Fähigkeiten wie Resilienz, Flexibilität und Führung – allesamt überfachliche Fähigkeiten – als die meistgefragten Skills der Gegenwart eingestuft werden, noch vor technischem Wissen.

Weitere Studien zeigen, dass überfachliche Fähigkeiten eine zentrale Rolle für die Beschäftigung und Löhne spielen, da diese die Zusammenarbeit erleichtern, die Produktivität steigern und im Zuge komplexerer Arbeitsprozesse an Bedeutung gewinnen (Deming, 2017; Deming & Kahn, 2018; Woessmann, 2025). In Zeiten flacherer Hierarchien, stärker teamorientierter Arbeit und dezentraler Entscheidungsstrukturen werden überfachliche Fähigkeiten zusehends wichtiger (Lu, 2024; Shahzad et al., 2025). Zudem erhöht KI die Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten wie Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit und Problemlösung sowohl innerhalb von Berufen, in denen KI besonders stark genutzt wird, als auch ausserhalb dieser Berufe (Stephany & Teutloff, 2023; Stephany & Mäkelä, 2024).

Datengrundlage und methodisches Vorgehen der Studie

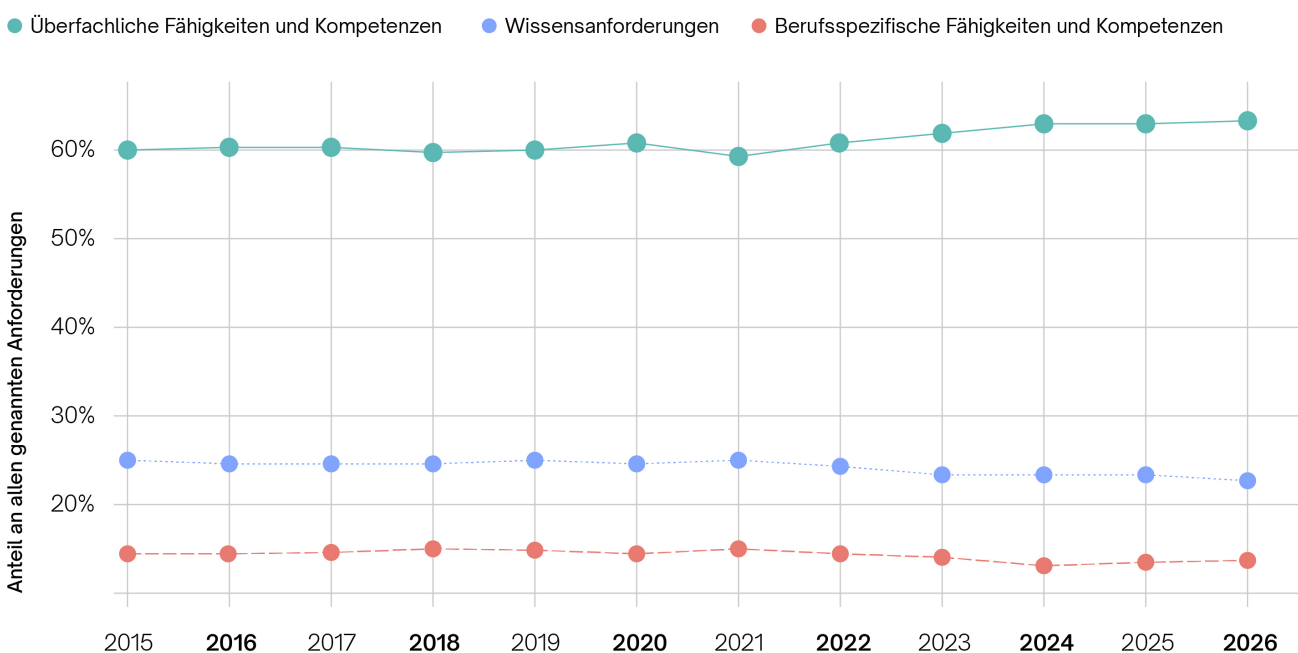
Für diese Studie wurden über eine Million Schweizer Stelleninserate aus den Jahren 2015–2026 analysiert. Die darin genannten Fähigkeiten wurden mithilfe von NLP-Modellen erfasst und nach der ESCO-Klassifikation in vier Gruppen eingeteilt: *Wissensanforderungen* (z.B. Kenntnisse in Betriebswirtschaft oder IKT), *berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* (z.B. Programmieren in Python oder Bedienung von CNC-Maschinen), *überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen* (z.B. Teamarbeit oder Problemlösungskompetenz) sowie *Sprachkenntnisse* (z.B. Deutsch oder Englisch). Weitere Details zur Datengrundlage und dem methodischen Vorgehen ist dem Appendix A.1 zu entnehmen.

Zunehmende Bedeutung überfachlicher Kompetenzen in der Schweiz

Auch in der Schweiz sind überfachliche *Fähigkeiten und Kompetenzen* in den letzten Jahren zunehmend wichtiger geworden. Diese dominieren durchgehend und weisen dabei einen klar steigenden Trend auf, besonders ausgeprägt ab 2022, wo der Anteil innerhalb weniger Jahre von knapp 60 auf über 63 Prozent klettert. *Wissensanforderungen* hingegen bewegen sich gegenläufig: Ihr Anteil sinkt kontinuierlich von rund 25 Prozent im Jahr 2015 auf unter 23 Prozent im Jahr 2026. *Berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* verbleiben über den gesamten Zeitraum auf einem stabilen, niedrigen Niveau von 13 bis 15 Prozent ohne erkennbaren Trend.

Abbildung 1: Anteil verschiedener Fähigkeiten & Kompetenzarten in Stelleninseraten, 2015-2025

Aggregierte Anteile an allen genannten Anforderungen



Bemerkung: Die Kategorie *Sprachkenntnisse* macht einen so geringen Anteil aus, dass sie hier nicht aufgeführt wird.

Bemerkung: Die Kategorie *Sprachkenntnisse* macht einen so geringen Anteil aus, dass sie hier nicht aufgeführt wird.

Auch wenn sich die Anteile der Kategorien *überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen* und *Wissensanforderungen* nicht drastisch ändern, bestätigen statistische Analysen, dass es sich dabei um einen robusten Wandel innerhalb derselben Berufe handelt und dieser nicht dadurch bedingt ist, dass Berufe mit anderen Anforderungsprofilen im Stellenmarkt an Gewicht gewinnen oder verlieren. Einzig berufsspezifische *Fähigkeiten und Kompetenzen* zeigen keinen signifikanten Trend auf (siehe Tabelle A2 im Appendix).¹

¹Zudem zeigt eine separate Analyse, dass überfachliche Fähigkeiten im Zeitraum 2015-2026 durchgehend in rund 85–90 Prozent der Stelleninserate verlangt werden, ohne signifikanten Trend. Der beobachtete Wandel vollzieht sich somit primär innerhalb der Stelleninserate.



«Überfachliche Fähigkeiten gewinnen relativ an Bedeutung gegenüber anderen Kompetenzarten, ohne dass sich ihre Verbreitung über zusätzliche Inserate wesentlich verändert. Arbeitgebende verlangen also nicht pauschal mehr oder weniger Fähigkeiten, sondern strukturell andere: weniger formale Wissens- und Bildungsanforderungen, dafür mehr berufsübergreifende, transferierbare Fähigkeiten.»

Marcel Keller, Country President Adecco Group Switzerland

Überfachliche Fähigkeiten: Selbstmanagement und soziale, kommunikative Kompetenzen an der Spitze

Wie die Auswertung für den Zeitraum 2015-2026 zeigt, sind *Selbstmanagementfähigkeiten und -kompetenzen (T3)*, *soziale & kommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen (T4)* sowie *Denkfähigkeiten und -kompetenzen (T2)* die drei am meisten nachgefragten Anforderungen in Schweizer Stelleninseraten. Dieses Ranking deckt sich mit den Ergebnissen der globalen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des *Future of Jobs Report 2025* des WEF.

Tabelle 1: Unterkategorien der Überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen:

Durchschnittliche Anzahl Nennungen pro Stelleninserat, inkl. Inserate ohne überfachliche Anforderungen. Rangfolge nach Häufigkeit, 2015–2026.

Rang	Code	Überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen (Unterkategorie)	Beispiele
1	T3	Selbstmanagementfähigkeiten und -kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">- Lernbereitschaft- Selbstständiges Arbeiten- Proaktives Handeln
2	T4	Soziale & kommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">- Kommunikationsfähigkeit- Zusammenarbeit im Team- Führung und Anleitung anderer
3	T2	Denkfähigkeiten und -kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">- Analytisches Denken- Problemlösefähigkeit- Kritisches Denken
4	T6	Life Skills und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">- Verantwortungsbewusstsein- Umwelt- und Nachhaltigkeitskompetenzen- Gesellschaftliches Engagement
5	T1	Grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">- Sprachkompetenz- Rechen- und Zahlenverständnis- Digitale Grundkompetenzen
6	T5	Körperliche & manuelle Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">- Umgang mit Werkzeugen und Geräten- Körperliche Belastbarkeit

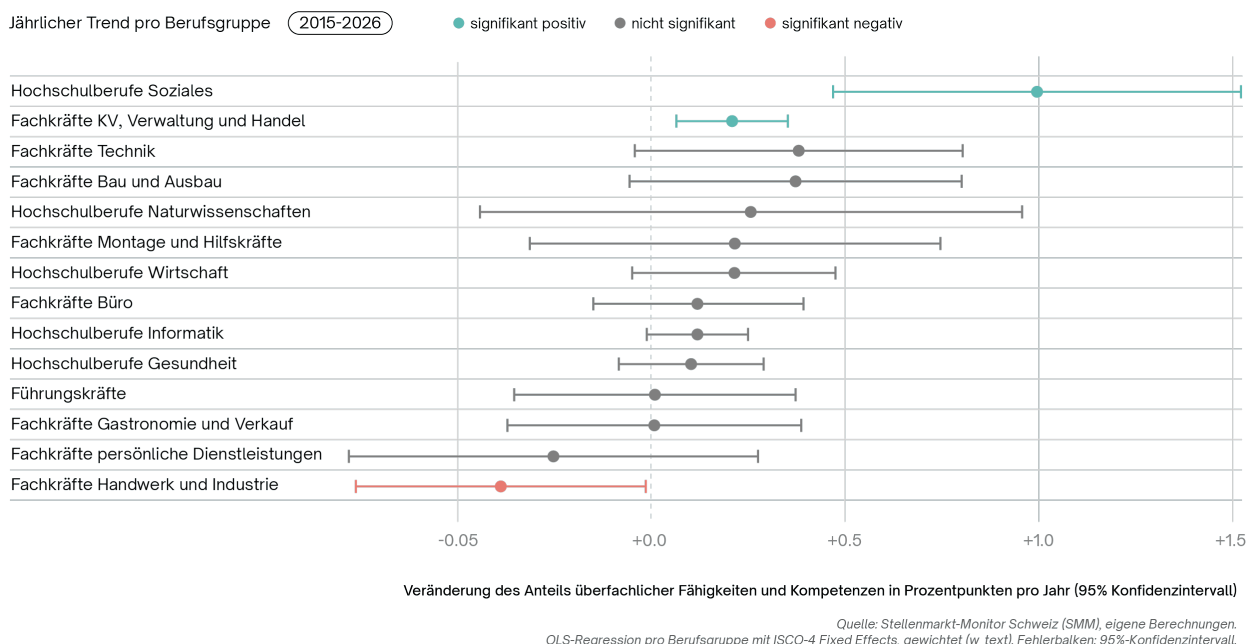
Quelle: Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), eigene Berechnungen.

Im Detail zeigt sich, dass die meistgefragten Einzelkompetenzen und Fähigkeiten *proaktives Handeln und Eigeninitiative (T3.2)*, *Teamarbeit und Vernetzung (T4.3)* sowie *effizientes und selbstständiges Arbeiten (T3.1)* sind (siehe Tabelle A3 im Appendix). Auffällig ist auch die hohe Nachfrage nach *Lernbereitschaft und Anpassungsfähigkeit (T3.4)* - ein Hinweis darauf, dass Schweizer Arbeitgebende zunehmend Wert auf die Fähigkeit legen, sich in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln, statt auf statisches Fachwissen.

Berufe mit steigender Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten

Die Berufsgruppen *Hochschulberufe Soziales* sowie *Fachkräfte KV, Verwaltung und Handel* weisen den stärksten signifikanten Anstieg *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* auf (siehe Abbildung 2). Einzig die Berufsgruppe *Fachkräfte Handwerk und Industrie* zeigt einen signifikant negativen Trend. Die übrigen Berufsgruppen weisen keine statistisch signifikanten Veränderungen auf.

Abbildung 2: Veränderung der Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten & Kompetenzen



Bemerkung: Die Abbildung zeigt den geschätzten jährlichen Trend im Anteil überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen an allen Skill-Anforderungen pro Berufsgruppe; die horizontalen Linien zeigen die statistische Unsicherheit. Die Schätzungen berücksichtigen, dass sich die ausgeschriebenen Berufe innerhalb einer Gruppe über die Zeit verändern können und rechnen solche Verschiebungen heraus.

Aber welche Berufsgruppe treibt den Gesamtanstieg an *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen* von knapp 4 Prozentpunkten (Abbildung 1) am meisten? Während Abbildung 2 nur die Veränderung der Nachfrage nach *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb* derselben Berufe aufweisen, berücksichtigen die folgenden Resultate auch, dass Berufe mit anderen Anforderungsprofilen im Stellenmarkt an Gewicht gewinnen oder verlieren (siehe auch Tabelle A.4).

Die Resultate zeigen, dass Nachfrageänderungen *innerhalb* derselben Berufe zu zwei Dritteln den Gesamtanstieg treiben. Deshalb leisten, wie in Abbildung 2, die Berufsgruppen *Fachkräfte Technik*, *Fachkräfte KV, Verwaltung und Handel* sowie *Hochschulberufe Soziales* die grössten positiven Beiträge zum Gesamtanstieg (Tabelle A.4). Ebenfalls wie in Abbildung 2, ist die Berufsgruppe



Fachkräfte Handwerk und Industrie die einzige mit einem negativen Beitrag – konsistent mit dem signifikant negativen Trend in Abbildung 2.

Für den Beitrag zum Gesamtanstieg werden neben dem Trend auch die Grösse und Entwicklung der Berufsgruppen berücksichtigt. Daher zeigen die Ergebnisse zudem, dass auch die grosse Berufsgruppen *Fachkräfte Bau und Ausbau* sowie *Fachkräfte persönliche Dienstleistungen* zum Gesamtanstieg beitragen, obwohl ihr eigener Trend in Abbildung 2 nicht signifikant ist.

KI als Motor des Wandels? Überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen und technologischer Wandel

Eine naheliegende Erklärung für den beobachteten Anstieg *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* wäre der technologische Wandel durch KI. Da KI zunehmend Routineaufgaben aber auch Wissensaufgaben übernimmt und Berufsbilder verändert, könnten Unternehmen vermehrt Wert auf allgemeine, transferierbare Fähigkeiten legen. Also auf diejenigen Kompetenzen, die unabhängig von spezifischen Technologien oder Aufgaben relevant bleiben und die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmenden in einer volatilen Arbeitswelt erhöhen. Erste Studien zeigen, dass KI die Nachfrage nach *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen* tatsächlich erhöht (Stephany & Teutloff, 2023; Stephany & Mäkelä, 2024).

Tabelle 2 zeigt den Zusammenhang zwischen technologischem Wandel durch KI-Nachfrage nach *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen*. Dabei wird untersucht, wie stark die Aufgaben eines Berufs durch KI ersetzt oder verändert werden könnten und ob sogenannte «KI-exponierte» Berufe vermehrt *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen* verlangen oder nicht (siehe auch Appendix A.2).

Die Ergebnisse zeigen, dass stärker KI-exponierte Berufe bereits vor der Einführung KI skill-intensiver waren: pro Stelleninserat werden rund 7.3 Prozent mehr Fähigkeiten und Kompetenzen verlangt (Tabelle 2). Betrachtet man jedoch die Zusammensetzung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen, zeigt sich ein interessantes Muster: Der Anteil *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* ist in KI-exponierten Berufen signifikant tiefer (-3.1 Prozentpunkte, $p < 0.001$), während der Anteil an Wissensanforderungen signifikant höher ist (+2.3 Prozentpunkte, $p < 0.001$).

**Tabelle 2: KI-Exposition und Nachfrage nach Fähigkeiten und Kompetenzen**

OLS mit Berufsgruppen- und Jahres-Fixed Effects, SE geclustert auf ISCO-4-Ebene

Abhängige Variable	Haupteffekt (Pre-ChatGPT Baseline)			Interaktion × Post-ChatGPT (Δ nach Launch)		
	Koeffizient	SE	Sig.	Koeffizient	SE	Sig.
Überfachliche Fähigkeiten & Kompetenzen (Anteil)	-0.031	0.007	***	-0.002	0.004	n.s.
Berufsspezifische Fähigkeiten & Kompetenzen (Anteil)	+0.008	0.005	n.s.	+0.002	0.004	n.s.
Wissensanforderungen (Anteil)	+0.023	0.005	***	-0.000	0.003	n.s.
Sprachkenntnisse (Anteil)	+0.000	0.000	ns	+0.000	0.000	n.s.
Gesamtskills (log)	+0.073	0.016	***	-0.002	0.009	n.s.

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05, . p<0.1 n.s. = nicht signifikant.

Quelle: SMM, eigene Berechnungen. KI-Expositionsmass: Eloundou et al. (2023).

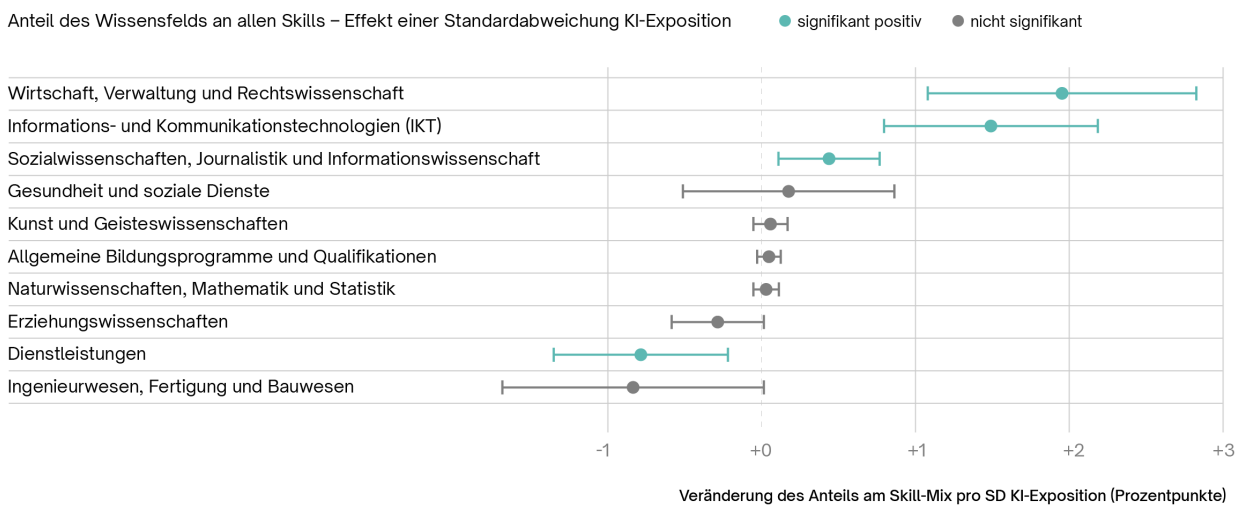
KI-exponierte Berufe sind also nicht transversaler, sondern wissensintensiver. Insbesondere Wissen aus Wirtschaft, Verwaltung und Recht, Informations- und Kommunikationstechnologien und Sozialwissenschaften, Journalistik und Informationswissenschaften ist signifikant stärker vertreten, während Dienstleistungswissen (z.B. Kenntnisse im Gastgewerbe, Tourismus, Facility Management oder Detailhandel) zurückgeht (siehe Abbildung 3).

Der Anstieg *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* lässt sich also nicht durch KI erklären: Es sind weniger neue Berufe, sondern veränderte Anforderungen innerhalb der bestehenden Berufe, die den Bedarf an diesen Kompetenzen erhöhen. Da KI-exponierte Berufe eher weniger *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* verlangen und seit 2022 an Bedeutung verlieren (Kläui & Siegenthaler, 2025), verstärkt dieser Effekt den Anstieg sogar leicht, anstatt ihn zu erklären. Gleichzeitig deutet dies darauf hin, dass KI vor allem mit einer Verschiebung der Arbeitsnachfrage *zwischen* Berufen verbunden ist – und nicht mit höheren Anforderungen pro Stelle.

«Der Anstieg *überfachlicher Fähigkeiten* lässt sich folglich nicht auf KI-Exposition zurückführen, sondern stellt einen gesamtwirtschaftlichen Trend dar, der unabhängig vom Automatisierungsgrad eines Berufs verläuft. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass *überfachliche Fähigkeiten* bereits vor dem Aufkommen generativer KI breit in Stelleninseraten verankert waren und ihr Bedeutungszuwachs Teil eines allgemeinen strukturellen Wandels ist - kein Ausdruck eines KI-getriebenen Strukturbruchs.»

Johanna Bolli-Kemper, Stellenmarkt Monitor Schweiz

Abbildung 3: KI-Exposition und Wissensanforderungen



Quelle: Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), eigene Berechnungen.
 OLS-Regression pro Berufsgruppe mit ISCO-4 Fixed Effects, gewichtet (w_text). Fehlerbalken: 95%-Konfidenzintervall.

Fazit: Überfachliche Fähigkeiten sind im Aufwind - Ein struktureller Wandel jenseits von KI

Die Analyse von über einer Million Schweizer Stelleninseraten von 2015 bis 2026 zeigt: Überfachliche Fähigkeiten haben an Bedeutung gewonnen, zulasten formaler Wissens- und Bildungsanforderungen. Dieser Wandel ist robust, berufsübergreifend und beschleunigt sich ab 2022. Besonders gefragt sind Selbstmanagement, Teamarbeit und Lernbereitschaft – Fähigkeiten, die unabhängig von Branche und Hierarchiestufe relevant sind.

Die Daten liefern jedoch keine Hinweise darauf, dass KI der direkte Treiber dieser Entwicklung ist. Zwar sind KI-exponierte Berufe insgesamt skill- und wissensintensiver, ihr Anteil an überfachlichen Fähigkeiten ist jedoch nicht höher, und auch seit dem Aufkommen generativer KI zeigt sich kein Strukturbruch.

Vielmehr handelt es sich um einen längerfristigen, breiten Wandel, der sich primär innerhalb der Stellenprofile vollzieht: Überfachliche Fähigkeiten gewinnen relativ stark an Gewicht, ohne dass sich ihre ohnehin hohe Verbreitung stark verändert. Treiber dieses Prozesses könnte ein Wandel der Anforderungsnachfrage von Unternehmen an Bewerber sein, weg von einem Fokus auf formalen Bildungsabschlüssen hin zu skillbasierten Anforderungen, was sich auch in der Ausschreibepaxis von Stelleninseraten niederschlagen könnte. Andere Treiber könnten komplexere und effizienter gestaltete Arbeitsprozesse, neue Organisationsformen und veränderte Anforderungen an Zusammenarbeit im Job sein.

Die zentrale Implikation: Überfachliche Fähigkeiten sind kein kurzfristiges Reaktionsphänomen auf KI, sondern ein strukturelles Merkmal eines sich wandelnden Arbeitsmarkts und bleiben damit eine zentrale Grundlage für Bildung, Weiterbildung und Personalentwicklung.



Appendix

A1. Studiendesign

Für vorliegende Studie wurden über 1 Mio. für den schweizerischen Stellenmarkt repräsentative Stelleninserate aus den Jahren 2015 bis 2026 untersucht. Dazu wurden mit Hilfe von NLP-Modellen Fähigkeitsanforderungen aus Stellenanzeigen extrahiert und anhand der europäischen ESCO-Klassifikation von Fähigkeiten und Kompetenzen systematisch in verschiedene Kategorien zugeordnet, darunter *überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen*, aber auch *Wissensanforderungen*, *berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* oder *Sprachkenntnisse* (siehe Tabelle A1).

Tabelle A1: ESCO-Klassifikation

Kompetenzart (ESCO)	Beschreibung	Beispiele aus Schweizer Stelleninseraten
Wissensanforderungen	Aneignung von Informationen durch Lernen	<ul style="list-style-type: none">- Kenntnisse in Betriebswirtschaft und Rechnungswesen- Wissen in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)- Kenntnisse im Ingenieurwesen und Bauwesen- medizinisches und pflegerisches Fachwissen- rechtliche Grundkenntnisse
Berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen	Know-how nutzen, um Aufgaben und Probleme zu lösen, meist berufsspezifisch	<ul style="list-style-type: none">- Bedienung von CNC-Maschinen- Erstellen von Finanzberichten- Programmieren in Python oder Java- Durchführen von medizinischen Untersuchungen- Anwenden von CAD-Software- Führen von Verkaufsgesprächen
Überfachliche, transversale Fähigkeiten und Kompetenzen	Überfachliche, berufsübergreifende Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">- Teamarbeit und Zusammenarbeit- Eigeninitiative und proaktives Handeln- Lernbereitschaft und Anpassungsfähigkeit- Kommunikationsfähigkeit- Planungs- und Organisationsvermögen- Problemlösungskompetenz- Führungskompetenz
Sprachkenntnisse	Sprachkompetenz, Kommunikation und sprachbezogenes Wissen	<ul style="list-style-type: none">- Deutsch (Muttersprache oder C1/C2)- Englisch (Business-Level)- Französisch für die Westschweiz

Um den Zusammenhang zwischen technologischem Wandel und der gestiegenen Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen empirisch zu prüfen, wird auf das folgende etabliertes KI-Expositionsmass zurückgegriffen. Eloundou et al. (2023) schätzen für rund 800 Berufe auf ISCO-4-Ebene, in welchem Ausmass deren Aufgaben durch grosse Sprachmodelle wie GPT-4 potenziell automatisierbar oder veränderbar sind. Ein hoher Expositionswert (Berufsbeispiel: Data Scientists) bedeutet, dass ein Grossteil der berufstypischen Aufgaben durch KI unterstützt oder ersetzt werden könnte – sei es in der Textverarbeitung, Datenanalyse oder Entscheidungsfindung. Dieses Mass wird



mit den Schweizer Stelleninseratsdaten auf Berufsebene verknüpft, um zu prüfen, ob KI-exponierte Berufe eine spezifisch höhere Nachfrage nach überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen (siehe Tabelle 2 im Hauptteil).

Tabelle A2: Lineare Zeittrends im Skill-Anteil: OLS mit Berufsgruppen-Fixed Effects, gewichtet (2015–2026)

Abhängige Variable: Anteil der jeweiligen Kompetenzart an allen extrahierten ESCO-Skills pro Stelleninserat

Abhängige Variable	Koeffizient (pro Jahr)	Std.-Fehler	p-Wert	Sig.
Überfachliche Fähigkeiten & Kompetenzen (T)	0.0029	0.0006	0.0000398	***
Wissensanforderungen (K)	-0.002	0.0005	0.0002115	***
Berufsspezifische Fähigkeiten & Kompetenzen (S)	-0.0008	0.0004	0.072	n.s.

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 n.s. = nicht signifikant.

SE geclustert auf Berufsgruppen-Ebene, Fixed Effects, N = 1'106'851.

Hinweis: Der Anteil *überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen* steigt pro Jahr um 0.26 Prozentpunkte, während jener der *Wissensanforderungen* um 0.18 Prozentpunkte sinkt. *Berufsspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* zeigen keinen signifikanten Trend.

**Tabelle A3: Top-10 der überfachlichen Einzelkompetenzen und Fähigkeiten**

Durchschnittliche Anzahl Nennungen pro Stelleninserat nach überfachlicher Subkategorie (ESCO-Ebene 2), inkl. Inserate ohne entsprechende Anforderungen, 2015-2026.

Rang	Code	Überfachliche Einzelkompetenzen und Fähigkeiten	Beispiele
1	T3.2	Verfolgen eines proaktiven Ansatzes	<ul style="list-style-type: none">- Initiative zeigen- Entscheidungen treffen- Entschlossenheit oder Engagement zeigen- Verantwortung übernehmen
2	T4.3	Zusammenarbeiten in Teams und Netzwerken	<ul style="list-style-type: none">- Netzwerke aufbauen- in Teams arbeiten- interkulturelle Kompetenz zeigen
3	T3.1	Effizientes Arbeiten	<ul style="list-style-type: none">- Auf Details achten- Konzentration über lange Zeiträume aufrechterhalten- Zeitpläne verwalten- effizient arbeiten Verpflichtungen erfüllen- selbstständig arbeiten- Qualität gewährleisten
4	T4.2	Unterstützen anderer	<ul style="list-style-type: none">- Gefühle von anderen einschätzen- Einfühlungsvermögen zeigen- andere unterweisen- andere beraten
5	T3.4	Zeigen von Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none">- Lernbereitschaft zeigen- sich an Veränderungen anpassen- Kritik und Beratung annehmen- unvoreingenommen bleiben- Neugierde und Interesse zeigen- Selbstreflexion vornehmen
6	T4.1	Kommunizieren	<ul style="list-style-type: none">- Diskussionen moderieren- Kompromisse aushandeln- vor Publikum sprechen- Konflikte lösen- Bericht erstatten Ideen- Produkte oder Dienstleistungen bewerben
7	T3.3	Aufrechterhalten einer positiven Einstellung	<ul style="list-style-type: none">- Herausforderungen positiv angehen- Stress standhalten- Selbstvertrauen zeigen- mit Frustration umgehen- mit Unsicherheitsfaktoren zurecht kommen- Selbstbeherrschung üben
8	T4.5	Befolgen des Kodex für ethisches Verhalten	<ul style="list-style-type: none">- Vertrauenswürdigkeit zeigen- Vertraulichkeitsverpflichtungen einhalten- Loyalität zeigen- Vorschriften einhalten
9	T2.2	Planen und Organisieren	<ul style="list-style-type: none">- Informationen- Objekte und Ressourcen organisieren- planen
10	T2.1	Verarbeiten von Informationen, Ideen und Konzepten	<ul style="list-style-type: none">- Kritisch denken- ganzheitlich denken- schnell denken- analytisch denken- sich Informationen einprägen

Quelle: Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), eigene Berechnungen.



Tabelle A4: Shift-Share-Zerlegung der Veränderung im Anteil überfachlicher Fähigkeiten und Kompetenzen

Beitrag zur Gesamtveränderung 2015–2026, nach Berufsgruppe

Berufsgruppe	Within	Between	Interaktion	Total
Fachkräfte Technik	0.007	-0.0075	-0.0009	-0.0014
Fachkräfte KV, Verwaltung und Handel	0.004	-0.0223	-0.0018	-0.0201
Fachkräfte Gastronomie und Verkauf	0.0034	0.0087	0.0005	0.0126
Hochschulberufe Soziales	0.0032	0.0068	0.0007	0.0107
Fachkräfte Büro	0.0029	-0.0205	-0.0009	-0.0185
Fachkräfte Bau und Ausbau	0.0028	0.0245	0.002	0.0293
Hochschulberufe Naturwissenschaften	0.0025	-0.0029	-0.0003	-0.0007
Führungskräfte	0.0017	-0.0114	-0.0005	-0.0101
Hochschulberufe Wirtschaft	0.0008	-0.0155	-0.0003	-0.0149
Fachkräfte persönliche Dienstleistungen	0.0008	0.0264	0.0006	0.0278
Hochschulberufe Gesundheit	0.0008	0.0187	0.0003	0.0198
Hochschulberufe Informatik	0.0003	-0.0129	-0.0001	-0.0127
Fachkräfte Montage und Hilfskräfte	-0.0002	0.0134	-0.0001	0.0131
Fachkräfte Handwerk und Industrie	-0.0042	0.0101	-0.0011	0.0048

Quelle: SMM, eigene Berechnungen.
Within = Veränderung *share_T* innerhalb der Gruppe bei konstantem Gruppengewicht.
Between = Veränderung des Gruppengewichts bei konstantem *share_T*.

Die Gesamtveränderung der Nachfrage nach *überfachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen* von fast 4 Prozentpunkten (dargestellt in Abbildung 1) lässt sich in drei Komponenten aufteilen: einen Within-Effekt (Veränderung des Transversalskill-Anteils innerhalb derselben Berufsgruppen), einen Between-Effekt (Verschiebung der Stellennachfrage hin zu Berufsgruppen mit höherem oder niedrigerem Transversalskill-Anteil) sowie einen Interaktionsterm. Mit 65 Prozent ist der Within-Effekt die dominante Komponente, der Wandel vollzieht sich also überwiegend innerhalb der Berufsgruppen, nicht durch strukturelle Verschiebungen zwischen ihnen. Dies ist konsistent mit dem Befund aus Abbildung 2, wo die meisten Berufsgruppen positive, wenn auch statistisch unsichere, Punktschätzer aufweisen.

Die Unterschiede zwischen Abbildung 2 und Tabelle A4 ergeben sich, weil neben dem Trend auch die Grösse und Entwicklung der Berufsgruppen berücksichtigt werden.



THE ADECCO GROUP

Medienkontakt

Medienstelle Adecco Group Switzerland

Sophia Zuber, Tel. +41 79 560 48 32, press.office@adecgroup.ch

Stellenmarkt-Monitor Schweiz, Universität Zürich

Johanna Bolli-Kemper, Tel. +41 44 635 23 02, bolli-kemper@soziologie.uzh.ch

Über den Adecco Group Swiss Job Market Index (Job Index)

In Zusammenarbeit mit dem [Stellenmarkt-Monitor Schweiz \(SMM\)](#) am Soziologischen Institut der Universität Zürich veröffentlicht die Adecco Group Switzerland jeweils im Januar, April, Juli und Oktober den Adecco Group Swiss Job Market Index (Job Index). Mit dem Job Index steht für die Schweiz eine wissenschaftlich fundierte und umfassende Messgrösse für die Entwicklung des Stellenangebots in Online-Stellenportalen und Websites von Unternehmen zur Verfügung. Er beruht auf repräsentativen Quartalerhebungen der Stellenangebote in der Presse, auf Online-Stellenportalen sowie auf Websites von Unternehmen.

Über die Adecco Group

Die Adecco Group ist das weltweit führende Talentunternehmen. Unser Auftrag: Die Zukunft der Arbeit für alle Menschen zu gestalten. Mit unseren drei globalen Geschäftsbereichen – Adecco, Akkodis und LHH – in über 60 Ländern ermöglichen wir nachhaltige und lebenslange Beschäftigungsfähigkeit, liefern digitale und ingenieurtechnische Lösungen für die Smart-Industry-Transformation und helfen Unternehmen, ihre Arbeitskräfte optimal zu organisieren. Die Adecco Group setzt auf Vorbildwirkung und engagiert sich für eine inklusive Kultur, nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sowie widerstandsfähige Volkswirtschaften und Gemeinschaften. Die Adecco Group AG hat ihren Hauptsitz in Zürich, Schweiz (ISIN: CH0012138605) und ist an der SIX Swiss Exchange kotiert (ADEN).

<https://www.adecgroup.com>