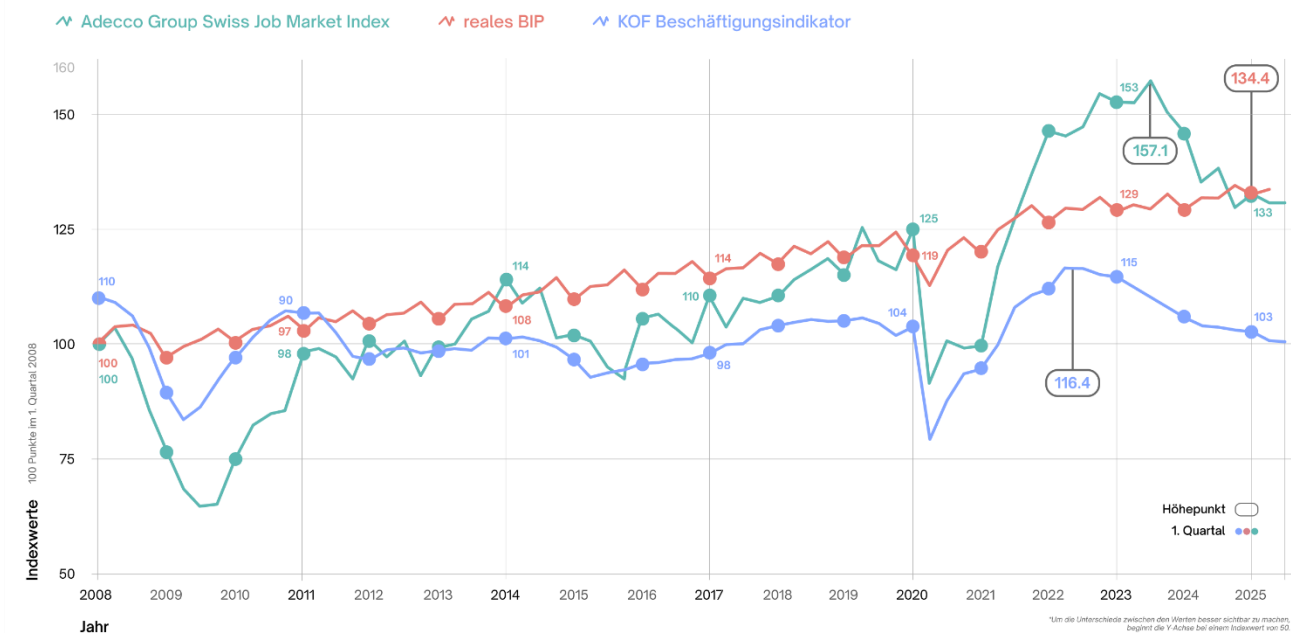


Adecco Group Swiss Job Index Q3 2025 Schweizer Stellenmarkt stagniert – im Fokus: Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe und wie KI diese Stellen beeinflusst

Zürich, 23. Oktober 2025: Im dritten Quartal 2025 sinkt die Anzahl offener Stellen nur leicht, -0.2% zum Vorquartal, -5.6% zum Vorjahresquartal. Trotz nahezu stagnierender Wirtschaft bleibt der Rückgang moderat. Im Berufsfokus dieses Berichts sind Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe, die durch Automatisierung und den Einsatz von KI besonders stark unter Druck geraten. Dies zeigt der Adecco Group Swiss Job Market Index, die wissenschaftlich fundierte Studie der Adecco Group Switzerland und des Stellenmarkt-Monitors Schweiz der Universität Zürich.

Entwicklung Job Index vs. BIP vs. KOF



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 einen 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 stagniert im dritten Quartal 2025. Der Adecco Group Swiss Job Market Index verzeichnet ein leichtes Minus der Anzahl offener Stellen von 0.2% gegenüber dem Vorquartal (Q2 2025). Im Vergleich zum Vorjahresquartal (Q3 2024) liegt der Indexwert um 5.6% tiefer. Der [KOF-Beschäftigungsindikator](#) zeigt zudem, dass Unternehmen angesichts der globalen Wirtschaftslage bei Neueinstellungen zurückhaltend bleiben.

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

«Die Schweizer Wirtschaft ist laut KOF-Konjunkturbericht im zweiten Quartal 2025 fast zum Stillstand gekommen, belastet durch Exportrückgänge und höhere US-Zusatzzölle. Trotzdem sinkt die Anzahl offener Stellen im dritten Quartal 2025 nur moderat, wie der Job Index zeigt und die Arbeitslosenquote steigt nur leicht. Gründe dafür könnten die stabilisierende Wirkung des Konsumverhaltens und die Einführung der Kurzarbeit sein.»

Marcel Keller, Country President Adecco Group Switzerland

Berufsfokus: Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe im Wandel

Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe sichern zentrale Abläufe in Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor und sind damit grundlegend für das Funktionieren der Schweizer Wirtschaft. Auch wenn die Anzahl Erwerbstätigen im Zeitraum 2010-2024 um fast 7% zurückgegangen ist, waren im Jahr 2024 immer noch 12% aller Erwerbstätigen [in diesen Berufen tätig](#) (Tabelle 1, Anhang). Auch ist die Lehre als Kaufmann/Kauffrau EFZ mit grossem Abstand der [beliebteste Ausbildungsberuf](#) der Schweiz (Abbildung 5, Anhang).

Die Entwicklung der Anzahl offener Stellen der Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe im Zeitraum 2015-2025 kann in drei Perioden eingeteilt werden (Abbildung 1). Von 2015 bis 2020 war die Anzahl an Stellenausschreibungen eher rückläufig, stieg dann in den Jahren 2021 und 2022 überproportional zur Gesamtzahl offener Stellen an und sinkt seit 2023 kontinuierlich, im Zeitraum 2023-2025 sogar stärker (durchschnittlich -17.4% per annum, p. a.) als der Gesamtindex (-7.8% p.a.). Angesichts der insgesamt rückläufigen Beschäftigung - auch in den Jahren 2021/2022 - spricht vieles dafür, dass der Ausschreibungsanstieg 2021/2022 vor allem der Besetzung vakanter, bereits bestehender Stellen diene, z. B. nach (Früh-) Pensionierungen oder Jobwechseln.

Entwicklung der Stellenausschreibungen in Verwaltungs-, Büro- & Administrationsberufen

2015 - 2025

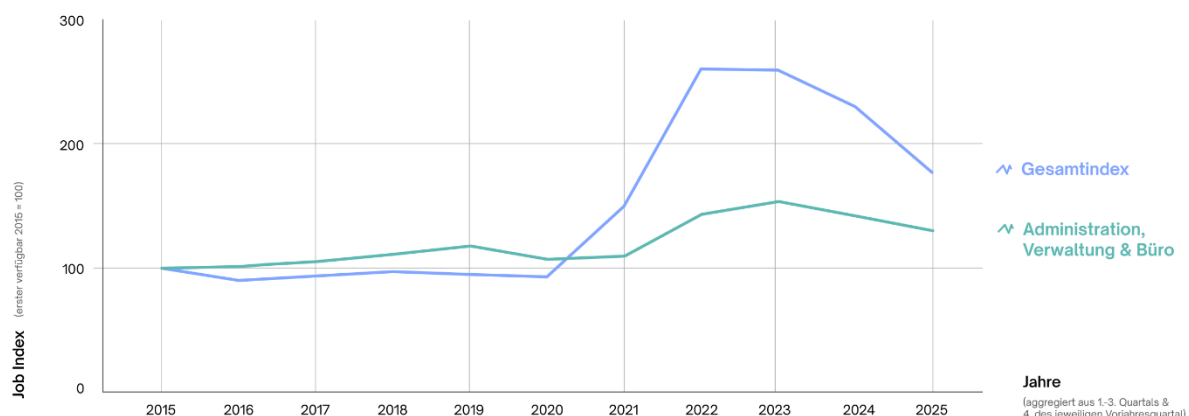


Abbildung 1, Hinweis: Die abgebildeten Jahresangaben repräsentieren aggregierte Werte, indem beispielsweise der Indexwert für das Jahr 2025 die Daten aus den ersten drei Quartalen des Jahres 2025 sowie dem letzten Quartal des Jahres 2024 einschliesst. Weitere Informationen dazu finden sich im Abschnitt «Methoden und Daten».

Im Unterschied zu Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufen, die seit 2023 einen breiten strukturellen Nachfragerückgang zeigen, entwickelt sich der Stellenmarkt in einigen anderen Berufsgruppen zyklisch. Stellenausschreibungen für Berufe im Gastgewerbe und der Hotellerie, geprägt von Nachfrage- und Saisoneffekten, fielen bis 2021, erholten sich 2022-2024 kräftig und wurden 2025 nach unten korrigiert. Im Gross- und Detailhandel stieg die Stellennachfrage bis 2024 und sank 2025, insgesamt noch über Vorkrisenniveau. Der Stellenrückgang in den Maschinen-, Elektro- und Metallberufen, die bis 2023 expandierten, und der Informationstechnologie, die nach starkem Wachstum bis 2022 seit 2023 rückläufig ist, weist auf einen über den Zyklus hinausgehenden Strukturwandel hin, getrieben von schwächerer Aussenwirtschaft sowie Effizienzgewinnen durch Automatisierung und generative Künstliche Intelligenz.

Stellenentwicklung Verwaltungs-, Büro-, Administrationsberufe 2023-2025 nach Untergruppen

2023 - 2025

Berufsgruppe nach CH-ISCO-19

Ø jährliche Veränderung der Stellenausschreibungen

(Job Index 2023-2025, in %)

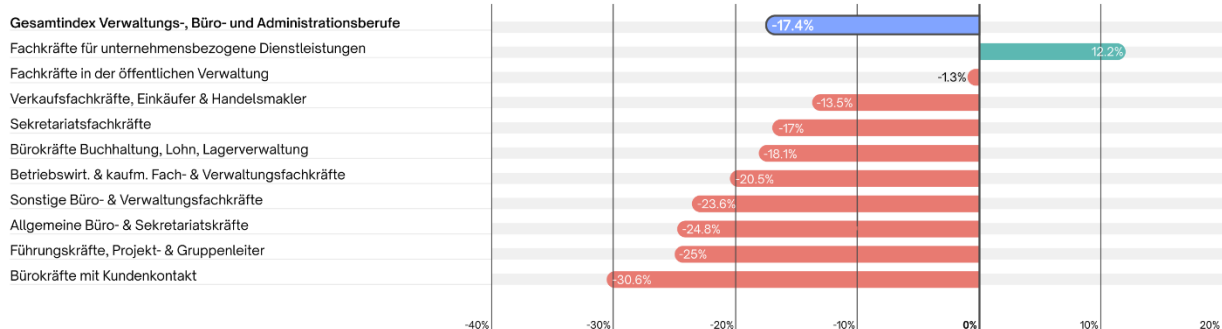


Abbildung 2, Hinweis: Dargestellt wird die durchschnittliche jährliche Veränderung von 2023 bis 2025 als konstante Jahresrate. Negative Werte bedeuten einen Rückgang, positive einen Zuwachs an Stellen.

Der generelle Rückgang ausgeschriebener Stellen in den Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufen (-17.4% p.a.) in den Jahren 2023-2025 zieht sich durch alle Untergruppen, mit Ausnahme der **Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen** (Abrechnungs- & Speditionsdienstleistungen, Konferenz-/Eventplanung, Arbeits- & Personalvermittlung oder Immobilienverwaltung/-makler), die einen Stellenzuwachs verzeichnen (+12.2% p.a.; siehe Abbildung 2). Dabei sind diverse Berufe in diesem Bereich treibende Kraft des Anstiegs, u. a. die Vermittlung von Geschäftskontakten und Dienstleistungen (z. B. Werbeflächen), Vertragsarrangements für Auftritte (Agenten, Vermittler:innen; z. B. Künstler-/Sportagent:innen), Produktionen und Veröffentlichungen (Literatur-/Verlagsagent:innen), den Verkauf von Vermögenswerten in Auktionen (Versteigerungspersonen, Auktionator:innen) sowie die Organisation von Reisen.

Die Besonderheit dieser Untergruppe ist, dass solche Tätigkeiten oft treuhänderisch, vertraglich oder vermittelnd sind und mit spezifischem Fachwissen und Branchenbezug verbunden sind. Einen weniger ausgeprägten Rückgang der ausgeschriebenen Stellen als der Berufsgruppenschnitt erleben die **Berufe in der öffentlichen Verwaltung** (-1.3% p.a.; Steuer- und Sozialverwaltung, Zoll/Pass- und Lizenzstellen sowie Polizeikommissariat/Kriminaldienst), **Verkaufsfachkräfte/ Einkäufer:innen/**

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Handelsmakler:innen (-13.5% p.a.) und Sekretariatsfachkräfte (-17% p.a.). Deutlich stärker unter Druck stehen Berufe in der **Buchhaltung/Lohn/Lagerverwaltung** (-18.1% p.a.), **betriebswirtschaftliche & kaufmännische Fach-/Verwaltungsfachkräfte** (-20.5% p.a.), **sonstige Büro-/Verwaltungsfachkräfte** (-23.6% p.a.; Registratur/Dokumentation, Personalwesen, Bibliotheksassistentz/Kodierung/Korrektorat, Postverteilung), **Allgemeine Büro- & Sekretariatskräfte** (-24.8% p.a.; allgemeine Bürokräfte, Sekretariat, Schreibkräfte/Datenerfassung) sowie **Führungskräfte/Projekt- & Gruppenleitung** (-25% p.a.; leitende Verwaltungsbedienstete, Finanz-/HR-Leitung, Unternehmensplanung, Projekt-/Gruppenleitung). Jedoch sind **Bürokräfte mit Kundenkontakt** am stärksten vom Stellenrückgang betroffen (-30.6% p.a.; Schalterbedienstete, Callcenter, Rezeption/Empfang, Auskunft oder Reiseverkehr). Insgesamt zeigt sich damit ein breiter Rückgang, während nur das Segment der unternehmensbezogenen Dienstleistungen zulegt und die öffentliche Verwaltung nahezu stabil bleibt.

Diese Veränderungen im Stellenmarkt deuten darauf hin, dass Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe zunehmend unter Druck geraten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Rolle Automatisierung und Künstliche Intelligenz in diesem Prozess spielen.

Automatisierung und KI verschärfen den Strukturwandel in Büro- und Verwaltungsberufen

Digitalisierung, Automatisierung und zunehmend die Verwendung Künstlicher Intelligenz (KI) verringern vor allem die Nachfrage nach Routine-lastigen, regelbasierten Tätigkeiten. Unter allen Berufsgruppen sind die Verwaltungs-, Büro- und Sekretariatsberufe besonders vom technologischen Wandel bedroht, da sie einen hohen Anteil an kognitiven Routineaufgaben wie Datenerfassung oder standardisierten Abläufen beinhalten, die zunehmend substituiert werden, wie Studien belegen (Autor, Levy & Murnane 2003; Gschwendt, 2022). Gleichzeitig entstehen in eben dieser Berufsgruppe neue Aufgaben (Koordination, Kommunikation, Qualitätskontrolle, Daten/Prozess-Management), so dass Jobs nicht nur verschwinden, sondern sich verändern und neue, komplementäre Aufgaben entstehen (Acemoglu & Restrepo 2019). Mit generativer Künstlicher Intelligenz (KI) geraten auch kognitive Aufgaben, wie Texterstellung, Zusammenfassung oder Auskunftserteilung, die für die Verwaltungs-, Büro- und Sekretariatsberufe von zentraler Bedeutung sind, unter Automatisierungsdruck (Cazzaniga, 2024). Der Einsatz von (generativer) KI kann Arbeitskräfte produktiver machen und so die Nachfrage nach Fachkräften steigern - oder Arbeitskräfte ersetzen und die Nachfrage senken; welcher Effekt überwiegt, ist offen.

Um einen Eindruck zu bekommen, wie generative KI die Nachfrage nach Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufen beeinflusst, visualisiert Abbildung 3 den Zusammenhang zwischen der Anzahl ausgeschriebener Stellen in dieser Berufsgruppe und deren Exponiertheit gegenüber generativer KI. Diese wird vom [Global Index of Occupational Exposure](#) der International Labor Organization (ILO) quantifiziert. Er quantifiziert die Exponiertheit von Berufen gegenüber generativer KI und zeigt, wo Automatisierungspotenziale besonders hoch (hoher Indexwert) oder niedrig sind. Zu erwarten wäre, dass Berufsgruppen mit hoher KI-Exponiertheit ein geringeres Stellenwachstum erleben. Da der massenhafte Einsatz generativer KI ein recht junges Phänomen ist, bspw. die Einführung von ChatGPT von OpenAI im November 2022, wird in diesem Bericht nur die Entwicklung der Stelleninserate im Zeitraum 2023-2025 untersucht.

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Die horizontale Achse von Abbildung 3 bildet die generative KI-Exponiertheit der Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufe ab, die vertikale Achse die durchschnittliche jährliche Veränderung des Job-Index im Zeitraum 2023-2025. Die Berufsgruppen der **Allgemeinen Büro- /Sekretariatskräfte, Sonstigen Büro- /Verwaltungsfachkräfte, Bürokräfte mit Kundenkontakt, Sekretariatsfachkräfte, Bürokräfte Buchhaltung, Lohn, Lagerverwaltung, Betriebswirt. /kaufm. Fach- & Verwaltungsfachkräfte**, weisen eine überdurchschnittliche bis hohe Exponiertheit gegenüber generativer KI auf und zeigen gleichzeitig eine rückläufige Entwicklung bei den Stellenausschreibungen. Sie gehören damit zu den am stärksten durch generative KI gefährdeten Berufsgruppen.

Generative KI-Exponiertheit vs. Ø jährliche Veränderung der Stellenausschreibungen (2023–2025, in %)

2023 - 2025

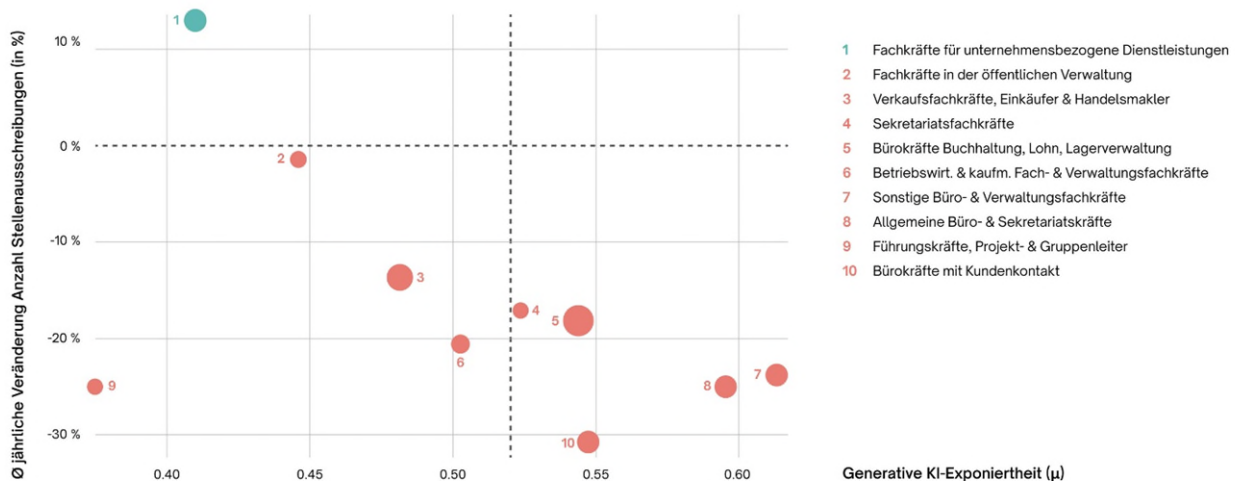


Abbildung 3, Hinweis: Die gestrichelte vertikale Linie der Abbildung markiert die Durchschnittsexponiertheit gegenüber generativer KI über alle dargestellten Berufsgruppen hinweg. Punkte links/rechts vom Strich = unterdurchschnittlich/überdurchschnittlich KI-exponierte Berufe. Die Grösse der Kreise deutet auf die Wichtigkeit der Berufsgruppe (Anzahl Observationen) hin. $\mu \geq 0.6$ – hohe durchschnittliche Exponiertheit (viele Aufgaben mit hohem Automatisierungspotenzial); $0.5 \leq \mu < 0.6$ – überdurchschnittliche Exponiertheit; $0.4 \leq \mu < 0.5$ – mittlere Exponiertheit; $\mu < 0.4$ – niedrige durchschnittliche Exponiertheit.

Verkaufsfachkräfte, Einkauf/Handelskaufleute sowie **Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung** liegen im mittleren Bereich der KI-Exponierung, verzeichnen jedoch ebenfalls eine rückläufige Anzahl Stellenausschreibungen im Zeitraum 2023-2025. Hier besteht zwar weniger technologischer Druck, dennoch ist die Nachfrage stagnierend. Auffällig ist die Position von **Führungskräften, Projekt-/Gruppenleitung**: Trotz niedriger KI-Exponiertheit ist auch bei ihnen die Anzahl ausgeschriebener Stellen rückläufig. Dies deutet darauf hin, dass nicht allein technologische Faktoren, sondern auch organisatorische und konjunkturelle Entwicklungen eine Rolle spielen. Eine Ausnahme bilden die **Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen** (Abrechnungs- & Speditionsdienstleistungen, Konferenz-/Eventplanung, Arbeits- & Personalvermittlung oder Immobilienverwaltung/-makler:innen). Sie sind nur moderat der KI exponiert, verzeichnen aber einen deutlichen Zuwachs an Stelleninseraten. Dieses Berufsfeld scheint von digitalen und organisatorischen Veränderungen durch KI eher zu profitieren als bedroht zu sein.

THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Studien zeigen, dass höher qualifizierte Tätigkeiten schwieriger zu automatisieren sind und langfristig eher von technologischen Umbrüchen profitieren (Autor, Levy & Murnane 2003; Lane, Williams & Broecke, 2023). Mit dem Einsatz generativer KI stehen zusehends aber auch hochqualifizierte Jobs unter Automatisierungsdruck (Cazzaniga, 2024). Deshalb richtet Abbildung 4 den Blick auf den Anteil der Stellenausschreibungen, die eine tertiäre Ausbildung verlangen als Proxy für höher qualifizierte Tätigkeiten (horizontale Achse), und setzt diesen in Beziehung zur durchschnittlichen jährlichen Veränderung der Anzahl offener Stellen im Zeitraum 2023-2025 (vertikale Achse). So wird sichtbar, welche Berufsgruppen stärker auf tertiär qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind und wie sich das Stellenangebot für diese Berufsgruppen entwickelt, vor allem angesichts der seit 2022 vermehrt genutzten generativen KI.

Besonders auffällig sind die **Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen**, die bei mittlerem Tertiäranteil einen deutlichen Zuwachs an Stellenausschreibungen verzeichnen und damit eine Ausnahme vom allgemein rückläufigen Trend bilden. Demgegenüber weisen Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlichen Tertiäranteil, wie **Führungskräfte, Projekt- & Gruppenleiter: innen** sowie **Betriebswirt./ kaufm. Fach- /Verwaltungsfachkräfte** einen markanten Rückgang der ausgeschriebenen Stellen. Dies gilt auch für Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichen Tertiäranteil wie **Allgemeine Büro- & Sekretariatskräfte, Bürokräfte mit Kundenkontakt, Sonstige Büro- & Verwaltungsfachkräfte**. Einzig **Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung** sind kaum von Stellenrückgang betroffen. Insgesamt zeigt sich also, dass Berufe mit höheren Qualifikationsanforderungen, wie **Führungskräfte, Projekt- & Gruppenleitung**, nicht vor einer rückläufigen Nachfrage der Stellenausschreibungen verschont bleiben. ebenso wie Berufe mit grundlegenden Qualifikationsanforderungen.

Tertiäranteil vs. Ø jährliche Veränderung der Stellenausschreibungen

2023 - 2025

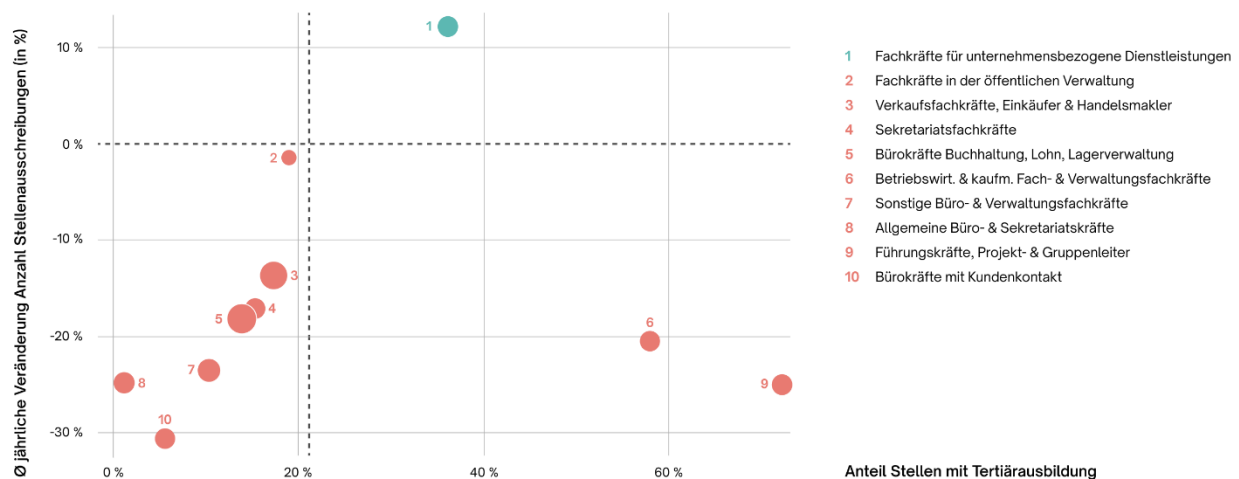


Abbildung 4, Hinweis: Die gestrichelte vertikale Linie gibt den Durchschnitt des Anteils an Stellen an, die eine Tertiärausbildung verlangen (Tertiäranteil) aller dargestellten Berufsgruppen an - also den mittleren Anteil an Stellen, die eine tertiäre Ausbildung (z. B. Fachhochschule, Universität) voraussetzen. Punkte links/rechts von der Linie = Berufe mit unterdurchschnittlichem/überdurchschnittlichen Tertiäranteil in Stellenanzeige.

Fazit

Die Ergebnisse sprechen für einen strukturellen Nachfragerückgang in Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufen seit 2023, besonders bei Berufen mit hohem Anteil an routine- und regelbasierten Tätigkeiten mit hoher Exponierung gegenüber generativer KI. Auffällig ist der Gegenbefund bei den Berufen der **unternehmensbezogenen Dienstleistungen** (z. B. Vermittlung/Organisation/Immobilien): Trotz nur moderater Exponierung wachsen die Stellenausschreibungen 2023-2025 deutlich, was auf komplementäre Effekte (Koordination, Schnittstellenarbeit, projektnahe Services) hindeutet. Die Besonderheit dieser Untergruppe liegt darin, dass sie treuhänderische, vertragliche oder vermittelnde Tätigkeiten umfasst, die spezifisches Fachwissen, Verhandlungsgeschick, Branchenkontakte sowie Erfahrung in Vertragswesen, Marketing und Rechtshandel erfordern; Tätigkeiten, die nicht einfach durch generative KI zu ersetzen sind. Stellen für **Führungskräfte, Projekt- & Gruppenleiter:innen** sind ebenfalls rückläufig, jedoch bei niedriger KI-Exponierung. Hier sprechen organisatorische Straffungen, konjunkturelle Eintrübungen und Effizienzgewinne eher für nicht-technologische Treiber.

Ein hoher Tertiäranteil, als Proxy für Berufe mit höheren Qualifikationsanforderungen, schützt nicht automatisch vor Nachfragerückgängen, wie das Beispiel der **Führungskräfte, Projekt- & Gruppenleiter:innen** zeigt. Dennoch verzeichnen viele Berufsgruppen mit hoher KI-Exponiertheit und niedrigem Tertiäranteil als Proxy für Berufe mit grundlegenden Qualifikationsanforderungen starke Rückgänge bei den Stellenausschreibungen.

Die Ergebnisse legen somit nahe, dass Unternehmen Routinetätigkeiten zunehmend durch digitale Lösungen wie Workflow-Tools oder generative KI abfedern könnten, wie etwa automatisches Einlesen von Rechnungsdaten. Gleichzeitig bleibt menschliche Arbeit verstärkt in Bereichen wie Ausnahmebehandlung, Koordination und Qualitätssicherung gefragt. Ebenso zeichnet sich ein [wachsender Bedarf an Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten](#) ab, insbesondere in Daten- und Prozesskompetenzen, KI-gestützter Text- und Dokumentenarbeit sowie Compliance und Datenschutz.

Methodisch ist zu betonen, dass der Beobachtungszeitraum 2023–2025 in eine frühe Adoptionsphase generativer KI fällt. Um eindeutige und robuste strukturelle Änderungen festzustellen, bräuchte es einen längeren Zeithorizont. Dennoch sind die Befunde dieser Studie konsistent mit technologisch getriebenem Strukturwandel, erlauben jedoch keine kausalen Zuschreibungen.

«Die deskriptive Evidenz dieses Berichtes zeigt Tendenzen, dass KI-exponierte, routinelastige Verwaltungs-, Büro- und Administrationsberufen weniger Stellenausschreibungen aufweisen. Zugleich deutet vieles darauf hin, dass generative KI den Faktor Arbeit eher ergänzt und Arbeitsinhalte umgestaltet als diese komplett zu ersetzen, wodurch neue Kompetenzanforderungen und Herausforderungen in Bezug auf Ungleichheit, Umschulung und Arbeitsplatzqualität entstehen.»

Johanna Bolli-Kemper, Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Methoden und Daten

Den hier präsentierten Entwicklungen für die Verwaltungs-, Büro- und Sekretariatsberufe liegen die Adecco Group Job Index Daten für den Zeitraum vom 4. Quartal 2015 bis zum 3. Quartal 2025 zugrunde. Diese Quartalsdaten umfassen sowohl Börsendaten aus den 11 grössten Schweizer Stellenbörsen als auch Firmendaten von etwa 1500 Unternehmenswebseiten, welche eine für die Schweiz repräsentative nach Branche und Unternehmensgrösse geschichtete Stichprobe darstellen. Bis zum 1. Quartal 2018 wurden auch die Presseinserate erhoben.

Die Indexwerte wurden zur Sicherstellung genügender Fallzahlen auf Basis von Jahresdaten berechnet, d.h., sie umfassen jeweils vier zusammengefasste Quartale. Um Publikationszeitpunkt und Aktualitätswunsch gerecht zu werden, wurde dazu jeweils das 4. Quartal des Vorjahres mit den ersten drei Quartalen des aktuellen Jahres kombiniert und zu einem Jahreswert zusammengefasst, d.h. der Indexwert für das Jahr 2025 umfasst beispielsweise die ersten drei Quartale des Jahres 2025 und das letzte Quartal des Jahres 2024.

Der [Global Index of Occupational Exposure](#) der International Labor Organization (ILO) zerlegt Berufe in Aufgaben und bewertet deren Automatisierbarkeit durch generative KI, gestützt auf Befragungen und Expertenurteile. Mithilfe von KI-Modellen werden diese Bewertungen auf zehntausende Tätigkeiten übertragen und mit internationalen Arbeitsmarktdaten kombiniert. Der Index quantifiziert die Exponiertheit von Berufen gegenüber generativer KI und zeigt, wo Automatisierungspotenziale besonders hoch (hoher Indexwert) oder niedrig sind.

Literatur

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of economic perspectives*, 33(2), 3-30.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.

Cazzaniga, M., Jaumotte, M. F., Li, L., Melina, M. G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., & Tavares, M. M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work*. International Monetary Fund.

Gschwendt, C. (2022). Routine job dynamics in the Swiss labor market. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 158(1), 24.

Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>.

Weitere Quellen

[KOF-Beschäftigungsindikator](#)

[Bundesamt für Statistik: Berufshauptgruppen CH-ISCO-19^{1\)} der Erwerbstätigen nach ausgewählten Nationalitäten](#)

[Bundesamt für Statistik: Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld ISCED](#)

[Bericht des Bundesrates: Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022](#)

[Global Index of Occupational Exposure](#)

[KOF Konjunkturprognose](#)

[SECO: Konjunkturlage und Aussichten](#)

Anhang

Tabelle1:

Prozentuale Veränderung Erwerbstätige nach Berufshauptgruppe CH-ISCO-19

2023 - 2025

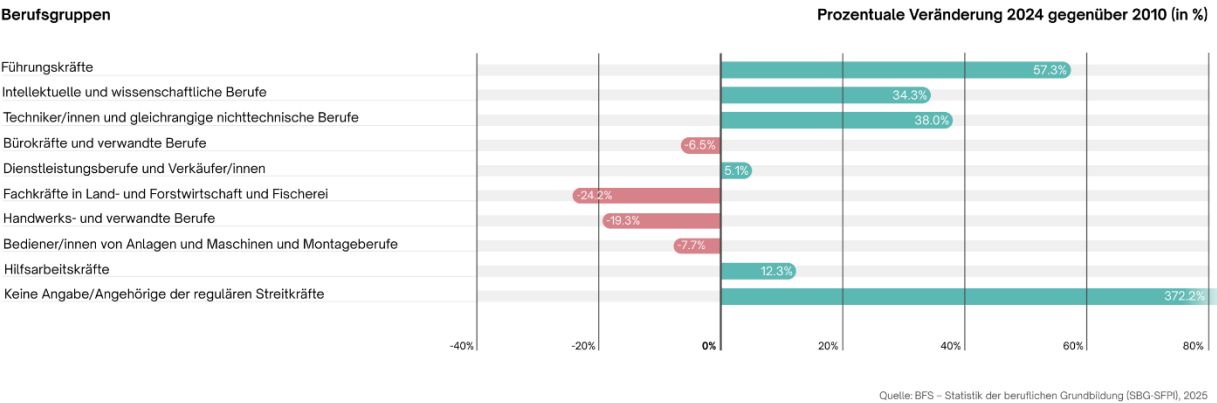
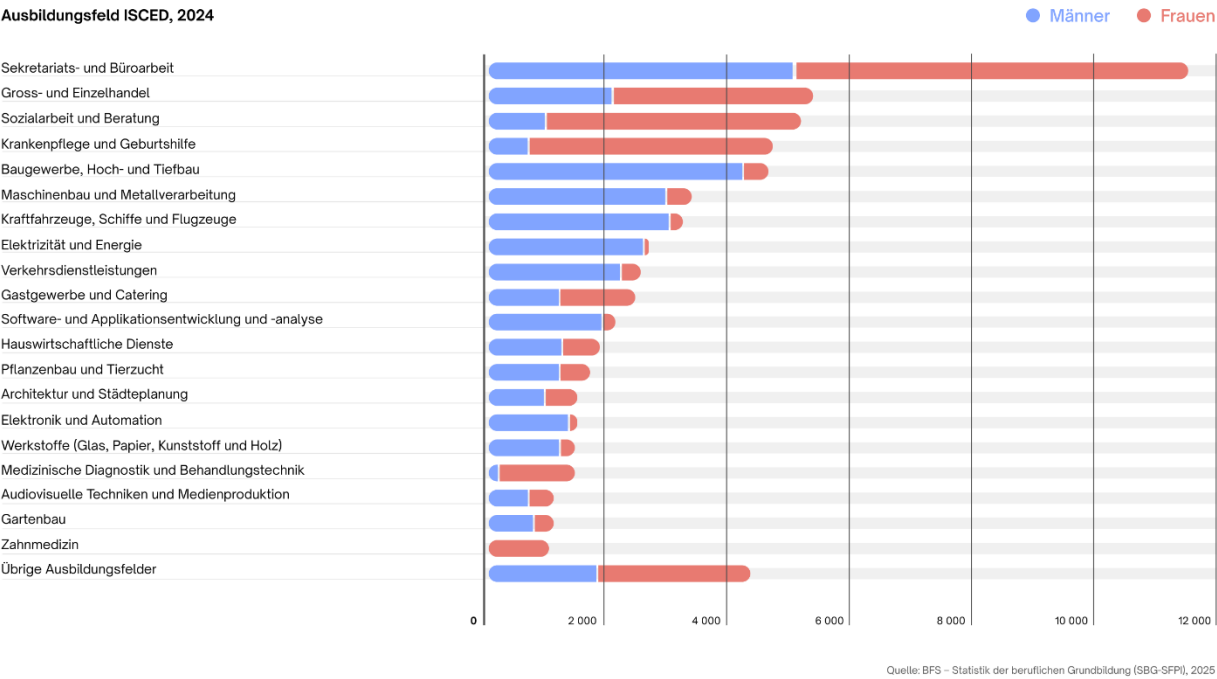


Abbildung 5

Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld ISCED, 2024

2024



THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Kontakt

Medienstelle der Adecco Group Switzerland

Sophia Zuber, Tel. +41 58 233 97 85, press.office@adeccogroup.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.adeccogroup.com>