



THE ADECCO GROUP

# LHH Switzerland Salary Guide 2026: Löhne allein genügen nicht mehr - Hybride Kompetenzen und seltene Schlüsselprofile prägen den Schweizer Arbeitsmarkt 2026

Zürich, 28. Mai 2026: Der Schweizer Arbeitsmarkt tritt 2026 in eine Phase der Neuausrichtung. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Unsicherheit, demografischer Veränderungen und technologischer Entwicklungen setzen Unternehmen verstärkt auf eine gezielte und selektive Talentgewinnung statt auf breit angelegte Rekrutierung. Das Lohnwachstum stabilisiert sich, während Nischenprofile Spitzengehälter erzielen. Zu diesem Schluss kommt der Switzerland Salary Guide 2026 von LHH, dem globalen Anbieter für integrierte Talentlösungen und Geschäftsbereich der Adecco Group (SIX: ADEN).

Für 2026 wird kein flächendeckender Lohnanstieg erwartet. Dies zeigt der jährlich erscheinende [Salary Guide Schweiz](#). Das allgemeine Wachstum dürfte sich bei 1.5 bis 2.0% einpendeln und damit in etwa im Rahmen der Inflation liegen. Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass sich das Jahr vorteilhaft für schwer verfügbare Fachkräfte entwickelt.

## **Gehälter orientieren sich stärker an Skills und strategischen Prioritäten**

Der Arbeitsmarkt verändert sich strukturell. Unternehmen verlagern ihren Fokus von der Ausweitung der Belegschaft hin zu einer gezielten Rekrutierung von Schlüsselrollen. Entsprechend entwickeln sich die Löhne unterschiedlich: Während sie für breite Berufsgruppen moderat steigen, erzielen Fachkräfte mit spezifischen oder transformationsrelevanten Kompetenzen überdurchschnittliche Gehälter.

Zugleich verliert der Jobtitel an Bedeutung für die Vergütung. Massgeblich ist zunehmend die Kombination von Kompetenzen, insbesondere bei Profilen, die Fachwissen mit digitalen, analytischen oder technologischen Fähigkeiten verbinden. Auch die Lohnentwicklung wird stärker an den konkreten Beitrag zu Projekten und Geschäftsergebnissen geknüpft als an die Hierarchiestufe. Fachpersonen, die beispielsweise Transformationen vorantreiben, können Lohnniveaus erreichen, die mit Führungsfunktionen vergleichbar sind, unabhängig von einer formalen Leitungsrolle.

Zudem bleibt der Standort ein relevanter Faktor. Die «Zürich-Prämie» besteht immer noch: In der Region Zürich liegen die Löhne weiterhin um CHF 5'000 bis CHF 10'000 über dem Schweizer Durchschnitt. Gleichzeitig zeichnet sich ein zusätzlicher Trend ab: Einige Unternehmen gewichten die physische Präsenz innerhalb von hybriden Arbeitsumfeldern wieder stärker.

## Engpässe bei spezialisierten Fachkräften bleiben bestehen

Trotz einer leichten Entspannung im Arbeitsmarkt im Vergleich zu den Vorjahren bleibt die Knappheit an qualifizierten Fachkräften eine zentrale Herausforderung. Standardprofile lassen sich einfacher besetzen, während die Nachfrage nach spezialisierten Kompetenzen hoch bleibt – vor allem in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Cybersecurity, Engineering, ESG und Regulation/Compliance.

Der demografische Wandel verstärkt diese Entwicklung zusätzlich. Mit dem Eintritt der Babyboomer-Generation ins Rentenalter entsteht eine strukturelle Lücke, die durch jüngere Arbeitskräfte nicht vollständig geschlossen werden kann. Unternehmen müssen darauf mit einer Anpassung ihrer Personalstrategien reagieren. Dabei steht unter anderem die Sicherung von Wissen, flexiblere Karrierewege sowie die stärkere Einbindung erfahrener Fachkräfte über das reguläre Rentenalter hinaus, im Fokus.

## Langfristige Talentstrategien, statt ad-hoc Rekrutierung

Anstelle kurzfristiger Rekrutierungsmassnahmen richten Unternehmen ihre Strategien stärker auf langfristige Talententwicklung und -bindung aus. Dazu gehören Investitionen in Weiterbildung und Umschulung, insbesondere im digitalen und KI-Bereich, sowie der Ausbau von Retention-Massnahmen und die engere Zusammenarbeit mit externen Partnern.

« Der Schweizer Arbeitsmarkt wird zunehmend von Präzision und Wirkung geprägt, nicht mehr von Einstellungsvolumen», sagt James Peck, VP Switzerland, LHH Recruitment Solutions, und ergänzt: «Unternehmen konkurrieren verstärkt über ihre Fähigkeit, hochspezialisierte Talente zu gewinnen und zu halten. Hybride Kompetenzprofile werden dabei zum entscheidenden Faktor. Zudem werden Flexibilität, kontinuierliches Lernen und starke Talentpartnerschaften in den kommenden Jahren entscheidend sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben.»

Insgesamt zeigt der LHH Salary Guide 2026 eine klare Verschiebung darin, wie Wert im Arbeitsmarkt definiert wird. In einem zunehmend komplexen und dynamischen Umfeld gewinnen Anpassungsfähigkeit und die Knappheit spezifischer Kompetenzkombinationen stärker an Bedeutung als Betriebszugehörigkeit oder Hierarchiestufe.

Hier geht's zum Studien-Download, verfügbar auf Englisch: [LHH Salary Guide 2026](#)

## Über die Studie

Der LHH Salary Guide 2026 Schweiz basiert auf einer Benchmark-Analyse aus dem Jahr 2025 mit über 15'000 Kandidateninterviews, rund 2'000 Rekrutierungsmandaten, Daten von mehr als 700 Unternehmen sowie einer Datenbank mit über 200'000 aktiven Kandidatinnen und Kandidaten. Die ausgewiesenen Löhne entsprechen durchschnittlichen Bruttojahresgehältern und können je nach Region, Branche und Unternehmensgrösse variieren. Die Analyse beleuchtet Vergütungsentwicklungen, Rekrutierungstrends und gefragte Kompetenzen in verschiedenen Branchen.



THE ADECCO GROUP

## Medienkontakt

### Medienstelle Adecco Group Switzerland

Sophia Zuber, +41 79 560 48 32, [press.office@adecgroup.ch](mailto:press.office@adecgroup.ch)  
[www.adecgroup.com](http://www.adecgroup.com)

## Über LHH

LHH versetzt Fachkräfte und Unternehmen durch einzigartige Beratungsdienste und professionelle Talentlösungen in die Lage, ehrgeizige Ziele und nachhaltige Ergebnisse zu erreichen. LHH bietet eine umfassende Palette von traditionell separaten Lösungen aus einer Hand an. Damit wird LHH zu einem einzigartigen Talentpartner für Unternehmen.

In einem dynamischen Umfeld mit komplexen Herausforderungen schaffen wir Werte über den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus hinweg. Von der Einstellung grossartiger Mitarbeiter über die Entwicklung von Kompetenzen und die Förderung von Führungskräften bis hin zum Aufstieg in die nächste Karrierestufe – LHH macht Mitarbeitende zu einem Wettbewerbsvorteil.

Wir sind überzeugt, dass die Zukunft der Arbeit an der Schnittstelle von aussergewöhnlicher menschlicher Betreuung und Innovation liegt. Der Ansatz von LHH basiert auf Wissenschaft, Technologie und eigener Datenanalyse, orientiert sich an der jeweiligen Unternehmensstrategie und -kultur und bringt nachhaltige und messbare Ergebnisse.

LHH verfügt über ein Team von mehr als 12.000 Fachleuten in über 60 Ländern sowie mehr als 50 Jahre Erfahrung. Als Teil der Adecco Group vereinen wir globale Exzellenz, lokales Wissen und zentrale Steuerung für Tausende von Unternehmen und Millionen von Menschen weltweit.

Recruiting. Entwicklung. Karriereübergang.

### **LHH. A beautiful working world.**

Erfahren Sie mehr über LHH unter [lh.com](http://lh.com).

## 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/>