

Medienmitteilung

29. Januar 2026

Alixio Group Schweiz Arbeitsmarkt-Barometer 2026

(gestützt auf unsere von Rundstedt Schweiz Outplacement Statistik 2025)

Zürich – Das Unternehmen von Rundstedt Schweiz hat seine Arbeitsmarktdaten des Jahres 2025 ausgewertet und die neuen Statistiken erstellt. Der vorliegende Arbeitsmarkt-Barometer basiert auf den Informationen von 2'668 von einer Kündigung betroffenen Menschen und 415 Unternehmen aus diversen Branchen, welche 2025 in der Schweiz Kündigungen aussprechen mussten.

Das Jahr 2025 war geprägt von einer verhaltenen Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz und im EU-Raum, sowie einer nachlassenden Dynamik in den USA. Globale Konflikte und die Zollpolitik der USA führten zu Unsicherheit bei den Investitionen; die Exporte und besonders der industrielle Sektor wurden zusätzlich durch die international eher schwache Nachfrage belastet. Insgesamt gut hielten sich die Pharmabranche – trotz standortpolitischer Herausforderungen – und der Dienstleistungssektor. Auch der Binnenkonsum bildete eine Stütze für die Konjunktur und den Arbeitsmarkt.

Die seit 2024 anhaltende Konsolidierung im Arbeitsmarkt führte primär zu einem Rückgang des Fachkräftemangels. Auch wenn die Anzahl von Massentlassungen und Personalabbau anstieg, hielt sich der Arbeitsmarkt besser als öffentlich wahrgenommen. Das liegt daran, dass Unternehmen, welche Personal aufbauen, weniger im Scheinwerferlicht der Medien stehen. Pascal Scheiwiller, CEO der Alixio Gruppe und der von Rundstedt Schweiz dazu: «Der Arbeitsmarkt bleibt aufnahmefähig, selbst wenn die Jüngeren etwas länger nach Stellen suchen und der Druck auf die Älteren bestehen bleibt.» Auch im Jahr 2026 wird die Schweizer Wirtschaft unter ihrem Potenzial wachsen und die Arbeitslosigkeit nochmals leicht zunehmen. «Dennoch wird der Arbeitsmarkt voraussichtlich auch in diesem Jahr ausgeglichen und im Lot bleiben», so Pascal Scheiwiller.

Hier die wichtigsten Erkenntnisse der Arbeitsmarktstatistiken 2025 kurz erläutert:

1 Selektive Zunahme von Kündigungen als Abbild branchenspezifischer Herausforderungen
«Eine Zunahme an Kündigungen wird insbesondere in den Branchen Pharma & Life Sciences, Business Services & Dienstleistungen sowie in den Funktionen Forschung & Entwicklung und Produktion beobachtet. Anhaltend hoch blieben die Kündigungen in der Branche Banken & Versicherungen, während die Kündigungen in der Informatikbranche rückläufig waren.»

Innerhalb der Branchen erfolgten anteilmässig die meisten Kündigungen durch Pharma & Life Sciences (30%) und Banken & Versicherungen (22%). Bei Unternehmen beider Branchen ist der Anpassungsdruck aus diversen Gründen hoch. Bei den Business Services & Dienstleistungen bildete

der Anstieg der Kündigungen auf 21% die konjunkturelle Eintrübung im Jahr 2025 ab, da Unternehmen im Zuge angespannter Budgets zuerst bei den Aufträgen an externe Dienstleister sparen. In der Informatik-Branche betrug der Anteil der Kündigungen nur noch 5% gegenüber 12% im Jahr 2024. Die IT-Unternehmen profitieren von den Investitionen in KI. Bei den Funktionen stieg der Anteil Kündigungen in der Forschung & Entwicklung auf 14% (gegenüber 9% im Jahr 2024). Der Anteil von 15% in der Produktion ist auch auf die Herausforderungen der Exportwirtschaft im Kontext von US-Zöllen und schwächerer internationaler Nachfrage zurückzuführen.

2 Mehr Kündigungen durch Stellenabbau

«Der Anteil Kündigungen infolge Stellen- und Personalabbau steigt deutlich an, während individuelle Kündigungen aufgrund mangelnder Leistung rückläufig sind. Der Kündigungsgrund Reorganisation dominiert weiterhin.»

Der Anteil an Kündigungen durch Personalabbau stieg bedingt durch die konjunkturelle Entwicklung von 30% im Jahr 2024 auf 35% im Jahr 2025. Bei diesen Kündigungen ging entgegen der öffentlichen Wahrnehmung nur ein kleiner Teil auf medial kommunizierte Massenentlassungen zurück. Einerseits weil nicht alle Massenentlassungen medial kommuniziert werden und andererseits, weil ein grosser Teil der Kündigungen unterhalb der Schwellenwerte für Massenentlassungen liegt. Zudem reduzierte sich der Anteil von Kündigungen infolge mangelnder Leistung auf 17% (23% im Jahr 2024). Auch dabei dürfte die etwas stärker wahrgenommene Jobunsicherheit eine Rolle gespielt haben. Mit einem Anteil von 41% blieben Reorganisationen weiterhin der dominante Kündigungsgrund.

3 Jüngere suchen signifikant länger, während der Druck auf die Älteren bestehen bleibt

«Bei den Personen unter 30 erhöht sich die Suchdauer markant. Am längsten bleibt die Suchdauer aber bei den Ü50. Auch bei den Kündigungen bleibt der Anteil Ü50 überproportional hoch.»

Bei Personen unter 30 Jahren erhöhte sich die durchschnittliche Suchdauer markant von 2 Monaten im Jahr 2024 auf 3.2 Monate im Jahr 2025. Dieser Anstieg sollte jedoch nicht überbewertet werden, betrug der Anteil der unter 30-Jährigen doch bloss 2% der Gekündigten. Generell werden Stellenbesetzungen in einem konjunkturell anspruchsvolleren Umfeld eingehender geprüft; Rekrutierungen dauern somit etwas länger. Insbesondere bei den gut ausgebildeten Personen dieser Altersklasse könnten sich auch erste Effekte von KI bemerkbar machen, da ein zunehmender Anteil der Aufgaben von White Collars mit noch wenig Berufserfahrung von KI übernommen werden kann.

Der Druck auf die Ü50 bleibt hoch. Sie haben mit durchschnittlich 7.3 Monaten nicht nur die längste Suchdauer aller Altersklassen. Auch ihr Anteil an den Kündigungen ist seit nunmehr 4 Jahren überproportional hoch. Er betrug 2025 41%, während der Anteil der Ü50 an den Erwerbstätigen etwas mehr als einen Drittel beträgt. Diese Beobachtung trifft auch dann zu, wenn berücksichtigt wird, dass der Anteil der Erwerbstätigen Ü50 im Bereich der Kader und qualifizierten Fachkräfte noch etwas höher sein wird.

4 Der Arbeitsmarkt bleibt aufnahmefähig

«Trotz konjunktureller Abschwächung und einer Zunahme von Personalabbau massnahmen erhöht sich die Suchdauer selbst bei schwierigen Profilen nicht. Der Arbeitsmarkt bleibt aufnahmefähig.»

«Herausfordernde Profile» suchten 2025 im Durchschnitt 10.2 Monate gegenüber 10.1 Monaten im Jahr 2024. Risiken wie eine lange Verweildauer in der gleichen Funktion, ein fortgeschrittenes Lebensalter, Skillgaps oder gesundheitliche Einschränkungen führen zu längerer Suchdauer. Am meisten erhöhte sich die Stellensuchdauer bei den «leichten Profilen» von 3 Monaten im Jahr 2024 auf 3.6 Monate im Jahr 2025. Dies bestätigt die bereits formulierte Beobachtung, dass Rekrutierungen zurzeit etwas länger dauern. Wenn aber im Arbeitsmarkt insgesamt weniger eingestellt würde, würden dies Personen mit besonderen Herausforderungen erfahrungsgemäss zuerst und am stärksten spüren. Doch dies war nicht der Fall. Deshalb liegt es nahe, dass im Markt nach wie vor genügend Stellen besetzt werden. Der Arbeitsmarkt bleibt aufnahmefähig.

5 Es wird wieder primär über Stellenausschreibungen rekrutiert

«Die Stellenausschreibungen haben das persönliche Netzwerk als primären Rekrutierungskanal wieder überholt. Der Weg über Headhunter bleibt weiterhin marginal.»

Im Jahr 2025 wurden 42% der Anstellungen über ausgeschriebene Stellen gefunden. Die Unternehmen gehen offenbar davon aus, dass sie auf diesem Kanal am besten passende Mitarbeitende finden und die Menge eingehender Bewerbungen bewältigen können. Entsprechend sind die Anstellungen über das persönliche Netzwerk von 43% im Vorjahr auf 35% im Jahr 2025 zurückgegangen. Dennoch bleibt das Networking für die Gekündigten absolut erfolgsentscheidend, auch um optimal vorbereitet in den Bewerbungsprozess einzusteigen. Über Blindbewerbungen konnten 9% eine Anstellung finden, während der Weg über Headhunter/Stellenvermittler lediglich für 7% erfolgreich war. Dies erklärt sich daraus, dass Headhunter bei der Besetzung einer Festanstellung Personen bevorzugen, welche noch in einem Anstellungsverhältnis sind.

6 Signifikanter Anstieg der Branchenmobilität

«Im Jahr 2025 konnte eine Mehrheit der Gekündigten eine Anstellung in einer anderen Branche finden. Die allermeisten bleiben aber in ihrer angestammten Funktion»

53% der Gekündigten konnten 2025 erfolgreich die Branche wechseln. Das ist in der Schweiz mit ausgeprägtem Branchenkult relativ hoch, auch im Vergleich zum Vorjahr, wo dies nur bei 44% der Fall war. Drei Viertel blieben in der neuen Stelle aber innerhalb ihrer angestammten Funktion. – Die hohe Anzahl an Branchenwechseln ist in der aktuellen Arbeitsmarkt-lage eher untypisch. Das Resultat dürfte auf die Hierarchiestufe der Gekündigten zurückzuführen sein. Im Jahr 2025 waren dies zu 41% Fachkräfte (gegenüber 24% im Jahr 2024). Auf der Ebene Fachkraft ist ein Branchenwechsel innerhalb der angestammten Funktion einfacher als bei Führungspersonen.

Kontakt



Alixio Group Schweiz AG
Dr. Pascal Scheiwiller, CEO

Tel. 058 332 25 00
pascal.scheiwiller@alixiogroup.ch



Alixio Group Schweiz AG
Edgar Spieler, Director Public & Innovation

Tel. 058 332 25 00
edgar.spieler@alixiogroup.ch

Über Outplacement

Outplacement ist eine Dienstleistung, welche ein Unternehmen bei Kündigungen im Sinne der sozialen Verantwortung den Betroffenen anbietet. Es stellt sicher, dass Betroffene bei der Neuorientierung und der Stellensuche professionell und zielgerichtet unterstützt werden. Bietet der Arbeitgeber dem austretenden Mitarbeitenden ein Outplacement an, trägt er aktiv dazu bei, dass der Mitarbeitende schnell eine für ihn passende Stelle findet. Der Arbeitgeber tut aber auch sich selber etwas Gutes, denn diese Art von Trennung kostet ihn weit weniger und verbessert zudem sein Arbeitgeber-Image nachhaltig.

Über Alixio Group Schweiz AG

Die Alixio Group ist ein in Europa führender Beratungs- und Serviceanbieter in den Bereichen HR Beratung und Workforce Transformation. In der Schweiz ist die Alixio Group mit verschiedenen spezialisierten Tochtergesellschaften wie von Rundstedt Schweiz, der OTP Gruppe, X-PM, Interpersona und der Alixio Consulting präsent. Mit rund 270 Mitarbeitenden an 22 Standorten ist die Alixio Group Schweiz Marktführer in den Bereichen berufliche Neuorientierung, Outplacement, Interim Management und HR Transformationsberatung. Weitere Informationen finden Sie auf www.alixiogroup.ch.