

24.03.2026 - 00:05 Uhr

SCHWEIZER ARBEITGEBER WERDEN VORSICHTIGER – BESCHÄFTIGUNGSAUSBLICK SCHWÄCHT SICH IM Q2 2026 STARK AB

SCHWEIZER ARBEITGEBER WERDEN VORSICHTIGER – BESCHÄFTIGUNGSAUSBLICK SCHWÄCHT SICH IM Q2 2026 STARK AB

Zürich und Morges, 24. März 2026 – Die Schweizer Arbeitgeber blicken mit grösserer Zurückhaltung auf das zweite Quartal 2026: Der Rückgang der Einstellungsabsichten könnte mit der Neuausrichtung der Temporärarbeit in den HR-Strategien der Unternehmen beschleunigen. Die Umfrage der ManpowerGroup offenbart ausserdem, dass strukturelle Grundprobleme den Einsatz von Künstlicher Intelligenz verhindern.

Die Schweiz bzw. die Schweizer Arbeitgeber nahmen beim globalen Beschäftigungsausblick der ManpowerGroup mit ihren sehr positiven Einstellungsabsichten lange Spitzenpositionen ein. Für das zweite Quartal 2026 trifft dies nicht mehr zu. Der bereinigte Schweizer Netto-Beschäftigungsausblick (NEO) liegt noch bei 18% und damit 13 Prozentpunkte unter dem globalen Durchschnitt bzw. 3 Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnitt.

Schaut man auf die Entwicklung in der Schweiz, zeigt sich, dass der NEO im Vergleich zum Q1 2026 (26%) um 8 Prozentpunkte und im Vergleich zur Vorjahresperiode (25%) um 7 Prozentpunkte verschlechtert. Zuletzt lagen die Einstellungsabsichten im Q4 2022 (21%) auf einem ähnlichen Niveau.

«Die Gründe für den Rückgang der Einstellungsabsichten in vielen Branchen liegen in der wirtschaftlichen Unsicherheit, einer schwachen globalen Nachfrage, einer beschleunigten Automatisierung sowie einem verstärkten Fokus auf Produktivität», sagt **Eric Jeannerod**, Country Manager der ManpowerGroup Schweiz. «Wir beobachten, dass die veränderten Rahmenbedingungen dazu führen, dass Unternehmen wieder stärker auf flexible Anstellungsmodelle zurückgreifen. Temporärarbeit scheint ein dauerhafter Bestandteil moderner HR-Strategien zu werden, damit ökonomische Flexibilität besteht. Gleichzeitig möchte man sich schnell Talente sichern können.»

Strukturelle Probleme verhindern Implementierung von KI

Befragt nach den grössten Hürden für die Mitarbeitenden für die Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI), zeigt sich, dass weniger einzelne Faktoren als eine Kombination aus Unsicherheit, fehlenden Strukturen und Kompetenzen verantwortlich sind. Am häufigsten werden Datenschutz- und Regulierungsbedenken (17%) als wichtigste Barriere genannt.

Darüber hinaus zeigt sich ein breites Mittelfeld an Herausforderungen (je rund 9%): fehlende Tools und Plattformen, unzureichende Schulung, unklare Regeln für den KI-Einsatz sowie Widerstand gegenüber Veränderungen. Auch fehlende Skills, schwierige Identifikation von Use Cases und mangelhafte Umsetzung bremsen die Adoption.

«Viele der Themen werden von einem grossen Teil der befragten Unternehmen gar nicht als Top-Barriere priorisiert (hoher „Unranked“-Anteil). Dies deutet darauf hin, dass es keine einzelne dominante Hürde gibt, sondern ein strukturelles Gesamtproblem», sagt **Eric Jeannerod**.

KI ersetzt menschliche Kompetenzen nicht

Laut den 581 in der Schweiz befragten Entscheidungsträgern wird KI vor allem bei analytischen und wissensintensiven Fähigkeiten als unterstützend gesehen. An der Spitze stehen Problemlösung (66%) sowie Lernen/Training (65%), gefolgt von technischer Expertise (62%), Kommunikation (61%) und Kreativität (61%). Auch Kundenservice (60%), Projektmanagement (57%) und strategisches Denken (54%) werden mehrheitlich als durch KI ergänzbar eingeschätzt.

Deutlich zurückhaltender sind die Erwartungen bei stärker zwischenmenschlichen und wertebasierten Kompetenzen wie Vertrieb (48%), Teamführung (45%) oder ethisches Urteilsvermögen (32%). Diese Kompetenzen gelten Abstand am wenigsten durch KI unterstützbar, was die weiterhin zentrale Rolle des Menschen in einer zunehmend automatisierten Arbeitswelt unterstreicht.

KI wird in Unternehmen also primär als Verstärker für kognitive und produktivitätsnahe Aufgaben gesehen –

weniger für Führungs-, Beziehungs- und ethische Kompetenzen.

KI im Personalwesen noch nicht etabliert

Auch wenn technologische Fortschritte keine Hauptgrund für Neuanstellungen sind, hat Künstliche Intelligenz (KI) einen Einfluss auf die Personalstrategie. Sie wird aktuell vor allem zur Steigerung der Teamleistung sowie für Planung und Forecasting eingesetzt (je 19%). Ebenfalls relevant sind Learning & Development (15%), während andere Anwendungsbereiche wie Compliance (7%), Recruiting (6%) und Fluktuationsprognosen (5%) eine geringere Rolle spielen. Auffällig ist, dass 17% der befragten Unternehmen sich von KI noch keinen Mehrwert versprechen. 11% sind unsicher, was dies angeht.

Die grössten Schwächen von KI im HR liegen in der Qualität und Treffsicherheit der Ergebnisse. Am häufigsten wird kritisiert, dass Outputs zu wenig tief sind (14%) und qualifizierte Kandidaten fälschlicherweise aussortiert werden (13%). Auch die Bewertung von Soft Skills (12%) sowie die Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Urteilsvermögen (12%) gelten als zentrale Schwachstellen. Zudem fehlt es oft an Relevanz und Anpassungsfähigkeit im Training (11%), präziser Bewertung technischer Skills (11%) und Transparenz in Entscheidungen (10%).

Auffällig ist, dass nur 8% sagen, dass KI die Erwartungen vollständig erfüllt. Auch bemängeln 8%, dass unqualifizierte Kandidaten vorgeschlagen werden und 7% sprechen von anhaltenden Bias bei den Bewertungen. Ganze 34% setzen KI in den genannten Bereichen noch gar nicht ein.

KONTAKT

Thomas Portenseigne

Head of Marketing & Communication

E-mail: media@manpower.ch

ÜBER DIE UMFRAGE

Die ManpowerGroup-Umfrage zur Beschäftigungsprognose ist die umfassendste und zukunftsorientierteste Beschäftigungsumfrage ihrer Art und wird weltweit als wichtiger Indikator für den Arbeitsmarkt herangezogen. Die Netto-Beschäftigungsprognose (NEO) ergibt sich aus dem Prozentsatz der Arbeitgeber, die einen Anstieg der Einstellungsaktivitäten erwarten, abzüglich des Prozentsatzes der Arbeitgeber, die einen Rückgang der Einstellungsaktivitäten erwarten.

UMFRAGEMETHODIK

In der Schweiz wurden 581 Interviews geführt. Die Befragung wurde zwischen 1. Januar und 3. Februar 2026 durchgeführt. Unternehmensgrössen und Branchen wurden international standardisiert, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die Grössenklassen wurden wie folgt definiert: „weniger als 10 (Micro)“, 10–49, 50–249, 250–999, 1'000–4'999 und 5'000+ Mitarbeitende.

ÜBER MANPOWERGROUP

ManpowerGroup Schweiz ist ein führender Anbieter innovativer Arbeitsmarktlösungen. Mit rund 270 Mitarbeitenden, einem Netzwerk von über 40 Niederlassungen und den drei spezialisierten Marken Manpower, Experis und Talent Solutions unterstützt das Unternehmen Organisationen dabei, Talente zu finden, zu bewerten, zu entwickeln und zu managen. ManpowerGroup ist in allen Regionen der Schweiz präsent und arbeitet mit Unternehmen jeder Grösse und Branche zusammen, während es gleichzeitig Menschen dabei unterstützt, nachhaltige Karrieren aufzubauen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.manpowergroup.com oder folgen Sie uns auf [LinkedIn](#) und [Facebook](#).

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100013244/100939117> abgerufen werden.