



VON RUNDSTEDT ARBEITSMARKT-BAROMETER 2025

(gestützt auf unserer Outplacement Statistik 2024)

Zürich – Wir haben unsere Arbeitsmarktdaten vom gesamten letzten Jahr 2024 bereits ausgewertet und die neuen Statistiken bereitgestellt. Dieser Barometer basiert auf den Informationen von 2'738 von einer Kündigung betroffenen Menschen und von 340 Unternehmen aus verschiedenen Branchen, welche 2024 in der Schweiz Kündigungen aussprechen mussten.

Nach den zwei wachstumsstarken Jahren 2021 und 2022 hat sich die Konjunktur und damit auch der Arbeitskräftemangel schon 2023 wieder beruhigt. Das ganze letzte Jahr 2024 stand dann branchenübergreifend im Zeichen zahlreicher Konsolidierungsmassnahmen. Es wurden dabei nicht nur Überkapazitäten abgebaut, sondern auch bestehende Strukturen optimiert und neu ausgerichtet. Somit verzeichnen wir aktuell nicht nur mehr Entlassungen, sondern gleichzeitig auch mehr Neueinstellungen. Fluktuation und Dynamik haben sich wieder normalisiert.

Pascal Scheiwiller, CEO der von Rundstedt meint dazu: «Zum ersten Mal seit Covid scheint der Arbeitsmarkt wieder in einem gesunden Gleichgewicht zu sein. Allerdings kommen somit auch altbekannte strukturelle Muster wieder stärker zum Vorschein. Lohnerhöhungen haben es in der Schweiz wieder schwerer, und ältere Arbeitskräfte Ü50 haben bei der Stellensuche erneut grössere Mühe als in den Vorjahren.»

Diese Entwicklung scheint sich auch in diesem Jahr 2025 fortzuführen. Im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse der neuen Arbeitsmarktstatistiken im Überblick:

1 Branchenübergreifender Anpassungsdruck

«Die Zunahme an Kündigungen kann branchen- und funktionsübergreifend beobachtet werden. Bemerkenswert ist allerdings die Kündigungszunahme im Bereich Informatik, Digital & High Tech, obschon gleichzeitig über Fachkräftemangel geklagt wird.»

Im Branchenvergleich sind Pharma Life Science (27%) und die Finanzbranche (23%) nach wie vor die beiden Spitzenreiter, welche die Hälfte aller Kündigungen verantworten. Anstiege sind in den beiden Branchen Finanzen und Informatik zu verzeichnen, wobei Information & Digital von 8% auf 12% angestiegen ist. Beim funktionalen Vergleich ist eine allgemeine Zunahme von Kündigungen in allen Kategorien zu verzeichnen. Auch hier fällt die Erhöhung im Bereich Informatik & Logistik von 10% auf 16% auf. Dies verdeutlicht, dass im digitalen Umfeld von IT und High Tech aktuell viel Bewegung und eine grosse Dynamik herrscht. Die Parallelität von Kündigungen und Fachkräftemangel ist hier besonders gross.

2 Mehr «stille» individuelle Kündigungen

«2024 wurden wieder mehr Entlassungen ausgesprochen. Dabei sind es nicht primär die grossen Massenentlassungen, sondern viel mehr die vielen stillen Einzelkündigungen, die ins Gewicht fallen.»

2024 wurden relativ viele Konsultationsverfahren eröffnet und Massenentlassungen angekündigt. Es gab absolut gesehen mehr Ab- und Umbauprojekte als in den Vorjahren. Trotzdem ist der relative Anteil dieser strukturellen Kündigungen zurück-

VON RUNDSTEDT

gegangen. Bei 42% der Kündigungsfälle war der Kündigungsgrund eine Restrukturierung (Vorjahr 52%), und bei 30% ein Personalabbau (Vorjahr 32%). Der relative Anteil der individuellen Kündigungen (persönlicher Grund oder Leistungsgrund) ist dagegen von 16% auf 28% stark gestiegen. Diese Kündigungen finden im Stillen statt und erhalten keine öffentliche Aufmerksamkeit. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass wir es aktuell mit einer allgemein höheren Dynamik und Fluktuation im Markt zu tun haben.

3 Fluktuation statt Arbeitslosigkeit

«Unternehmen stellen gleichzeitig auch fleissig ein. Trotz steigender Kündigungen ist die durchschnittliche Stellensuchdauer deshalb leicht auf 6.0 Monate zurückgegangen.»

Viele der gekündigten Fach- und Führungskräfte finden je nach Profil relativ leicht und schnell wieder eine neue Stelle. Trotz vermehrter Kündigungen ist die durchschnittliche Suchdauer bei den Stellensuchenden gleichzeitig von 6.1 auf 6.0 Monate zurückgegangen. Das verdeutlicht, dass der Arbeitsmarkt in einem guten und soliden Zustand ist. Die Personalmassnahmen der Unternehmen führen primär zu einer grösseren und gesunden Fluktuation im Arbeitsmarkt und nicht wie befürchtet zu mehr Arbeitslosigkeit.

4 Zunehmende Polarisierung – Altersguillotine ab 55+

«Bei den Ü55 ist die Stellensuche trotzdem nochmals schwieriger geworden. Bei ihnen hat sich die Suchdauer signifikant erhöht. Auch die Schere zwischen leichten und schwierigen Profilen geht weiter auseinander.»

Die Stellensuchdauer hat zwar insgesamt abgenommen und liegt neu bei 6.0 Monaten. Trotzdem profitieren nicht alle von dieser neuen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Bei den älteren Arbeitskräften Ü50 hat sich die Suchdauer nämlich gleichzeitig von 6.6 Monaten in 2023 auf neu 7.4 Monate erhöht, während sie bei den 40-50 Jährigen von 6.0 auf 5.8 Monate und bei den 30-40 Jährigen sogar von 5.6 auf 4.2 Monate gesunken ist. Das sind massive Unterschiede, die auf eine starke Polarisierung nach Alter hinweisen. Wenn wir genauer hinschauen, können wir ausserdem sehen, dass die 50-55 Jährigen noch nicht so stark von den Altersnachteilen betroffen sind und die «Altersguillotine» erst ab 55+ so richtig einsetzt. Die Polarisierung zwischen Gewinnern und Verlierern auf dem Arbeitsmarkt wird noch deutlicher, wenn wir die Stellensuchdauer zwischen Menschen mit hoher und tiefer Arbeitsmarktfähigkeit vergleichen. Da variiert die durchschnittliche Suchdauer zwischen 3.0 Monaten (hohe Arbeitsmarktfähigkeit) und 10.1 Monaten (tiefe Arbeitsmarktfähigkeit).

5 Verdeckter Arbeitsmarkt im Aufwind

«Stellen wurden 2024 wieder vermehrt ohne öffentliche Ausschreibungen besetzt. Persönliche Netzwerkkontakte werden somit wichtiger.»

Das Selbstverständnis digitaler Stellenausschreibungen und die öffentliche Stellenmeldepflicht haben beide dazu geführt, dass sich der Anteil ausgeschriebener Stellen in den letzten Jahren stetig erhöht hat. Entsprechend sind in der Vergangenheit die öffentlichen Stellenausschreibungen auch zum erfolgreichsten Suchkanal bei der Stellensuche geworden. Dieser Trend hat allerdings wieder gekehrt. Stellenerfolge durch persönliche Netzwerke auf dem verdeckten Arbeitsmarkt nehmen seit zwei Jahren wieder zu und sind 2024 mit 43% (Vorjahr 35%) der erfolgreichste Suchkanal unserer Stellensuchenden. Gleichzeitig ist der Anteil des Stellenerfolgs bei öffentlichen Ausschreibungen auf 38% zurückgegangen (Vorjahr 42%). Ein möglicher Grund dafür kann sein, dass Unternehmen aus Reputationsgründen nicht voreilig Stellen ausschreiben, wenn sie gleichzeitig im gleichen betrieblichen Umfeld Kündigungen aussprechen.

6 Lohndruck nach Kündigungen

«Fast ein Viertel der Gekündigten mussten 2024 in der neuen Stelle eine Lohneinbusse in Kauf nehmen. Gleicher Lohn wie bisher ist keine Selbstverständlichkeit, ganz besonders bei Ü50 nach einer Kündigung.»

Inflationsdruck und Fachkräftemangel haben in den Vorjahren dazu geführt, dass bei einer neuen Stelle nach Kündigung häufig ein Saläranstieg erzielt werden konnte. 2024 war das aber nicht mehr so leicht. Nach +3% im 2023 war die

VON RUNDSTEDT

Salärveränderung nach Kündigung im 2024 mit -2% negativ, d.h. durchschnittlich hat ein Betroffener durch die Kündigung 2% seines Salärs eingebüsst, wobei 25% der Betroffenen eine Lohnerhöhung und 23% einen Lohnrückgang erzielt haben. Wenn wir die Lohnentwicklung nach einer Kündigung nach Alter betrachten, so müssen wir wieder die gleiche Schere wie oben (siehe 4.) feststellen. Demnach verlieren Ü50 nach einer Kündigung im Durchschnitt 14% ihres Salärs, während die 40-50 Jährigen nichts verlieren (0%) und die 30-40 Jährigen 5% an Salär dazugewinnen. Somit wird klar, dass die Ü50 für eine neue Stelle häufig eine Saläreinbusse in Kauf nehmen müssen.

KONTAKT

Für nähere Informationen zu Zahlen und Hintergründen als auch zu möglichen Erklärungen und Zusammenhängen steht Ihnen Dr. Pascal Scheiwiller, CEO der von Rundstedt, gerne zur Verfügung.



von Rundstedt & Partner Schweiz AG
Dr. Pascal Scheiwiller, CEO

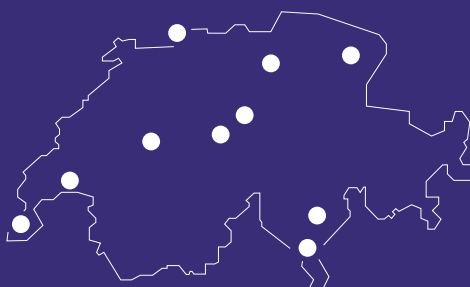
Tel. 058 332 25 00
scheiwiller@rundstedt.ch

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 VON RUNDSTEDT

von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute der führende Outplacement Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. von Rundstedt ist an 10 Standorten in der gesamten Schweiz (Basel, Bellinzona, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich) tätig und beschäftigt rund 100 Mitarbeitende. von Rundstedt arbeitet im Falle von Personalabbau und Kündigungen mit Unternehmen aller Branchen zusammen und unterstützt die von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung. Weitere Informationen finden Sie auf www.rundstedt.ch.



- ✓ Basel
- ✓ Bellinzona
- ✓ Bern
- ✓ Genf
- ✓ Lausanne
- ✓ Luzern
- ✓ Lugano
- ✓ St. Gallen
- ✓ Zug
- ✓ Zürich

VON RUNDSTEDT & PARTNER SCHWEIZ AG
Kreuzbühlstrasse 20, 8008 Zürich
+41 58 332 25 00

