Zürich, 9. Juni 2026

Ein Jahrzehnt Schweizer Stelleninserate zeigt, wie sich die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen entwickelt haben und weiterhin bestehen – zu einer Zeit, in der generative KI-Technologien die Nachfrage nach digitalen Tätigkeiten neu prägen.

Nachfrage nach digitalen Kompetenzen: Gender Gaps über Berufsgruppen und Managementfunktionen hinweg

Zürich, 9. Juni 2026 – Ein neues Whitepaper der Universität Zürich, das gemeinsam mit Advance veröffentlicht und vom Kanton Zürich unterstützt wurde, dokumentiert ein anhaltendes Geschlechtergefälle bei der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf den Zugang von Frauen zu Führungspositionen. Auf der Grundlage von mehr als einer Million Schweizer Stellenanzeigen aus den Jahren 2015 bis 2025, die mithilfe grosser Sprachmodelle analysiert wurden, liefert die Studie die bislang umfassendste Analyse der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.

Die gute Nachricht: Die geschlechtsspezifische Lücke bei der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen wird kleiner.
Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die geschlechterspezifische Lücke bei der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen in Berufsgruppen mit ungleichen Anteilen weiblicher und männlicher Beschäftigten um rund 34 % verringert. Diese Annäherung ist auf zwei parallele Entwicklungen zurückzuführen: Mehr Frauen treten in Berufe mit höheren Anforderungen an digitale Kompetenzen ein, und Berufe mit einem höheren Frauenanteil werden selbst zunehmend digitaler. Diese Entwicklung ist ermutigend.

Die strukturelle Herausforderung: Die Lücke ist bei den komplexen digitalen Kompetenzen am grössten, und genau diese werden in Managementfunktionen zunehmend nachgefragt.
Die Verringerung der Lücke erfolgt jedoch nicht einheitlich und weitet sich mit zunehmender Komplexität digitaler Kompetenzen wieder aus. Auf mittlerem und komplexem Niveau ist sie am grössten. Das ist deshalb bedeutsam, weil die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen in Managementfunktionen im vergangenen Jahrzehnt um 55% gestiegen ist, wobei die stärksten Zunahmen auf mittlerem und anspruchsvollem Niveau zu verzeichnen sind – genau dort also, wo die Unterschiede zwischen Frauen und Männern am grössten sind. Im gleichen Zeitraum stieg der Frauenanteil in Managementfunktionen nur leicht von 33,3% auf 37%.

Die Lücke ist nicht allein eine Frage individueller Präferenzen. Wie die Evidenz zeigt, begrenzen strukturelle Barrieren vor und nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt die Möglichkeiten von Frauen, digitale Kompetenzen zu entwickeln. Geringere Exposition führt zu geringerer digitaler Kompetenz und damit wiederum zu einem eingeschränkten Zugang zu anspruchsvolleren Positionen.

FOUNDED BY
HONORARY MEMBER

Die Rolle von KI: eine Gefahr für die erzielten Fortschritte?
Analysen zeigen, dass Stelleninserate in Berufen, die besonders stark von generativen KI-Technologien betroffen sind, relativ zurückgehen. Gleichzeitig weisen diese Berufe tendenziell eine überdurchschnittlich hohe digitale Intensität auf. Zusammengenommen deuten diese Befunde auf ein klares Risiko hin: Der Zugang zu digital intensiven Berufen könnte sich weiter verengen, was die in den vergangenen zehn Jahren erzielten Fortschritte teilweise wieder rückgängig machen könnte.

Managementfunktionen sind von dieser Dynamik nicht ausgenommen; sie weisen eine mittlere KI-Exposition und einen leichten Rückgang der Stelleninserate auf. Diese Entwicklungen sind jedoch nicht vorgegeben. Ob KI-Technologien bestehende Geschlechterungleichheiten letztlich verstärken oder verringern, hängt auch von den Entscheidungen ab, die Arbeitgebende, Bildungseinrichtungen und die Politik treffen, um Frauen den Zugang zu digital intensiveren Berufen zu erleichtern.

Von den Daten zur Umsetzung
Um die geschlechterspezifische Lücke bei digitalen Kompetenzen in Managementfunktionen weiter zu schliessen, braucht es koordinierte Massnahmen auf mehreren Ebenen. Das Whitepaper formuliert dazu folgende Empfehlungen:

- **Analysieren und überprüfen:** Die Verteilung digitaler Kompetenzen innerhalb von Managementfunktionen erfassen und prüfen, ob die Einführung von KI die digitalen Anforderungen in Rollen erhöht, in denen Frauen stark vertreten bzw. untervertreten sind.
- **In Weiterbildung und Bildung investieren:** Innerhalb von Organisationen kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich digitaler Kompetenzen anbieten und Zugänge zu fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen für weibliche Talente stärken, um Exposition über grundlegende digitale Grundkenntnisse hinaus bis zu komplexeren Fähigkeiten sicherzustellen.
- **Strukturelle Barrieren abbauen:** Die Entwicklung digitaler Kompetenzen hängt nicht nur von Weiterbildung ab. Politische Rahmenbedingungen und soziale Normen prägen die Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit innerhalb von Familien und beeinflussen damit auch, wer in Karrieren verbleiben kann, in denen digitale Kompetenzen über die Zeit hinweg entwickelt und gestärkt werden.
- **Individuelle Chancen nutzen:** Mitarbeitende können in ihrem aktuellen Aufgabenbereich gezielt den Zugang zu anspruchsvolleren digitalen Tätigkeiten suchen, Netzwerke und Mentoring nutzen und Karriereentscheidungen auf Grundlage individueller Interessen und Stärken treffen.

Zitate

„Die in diesem Whitepaper präsentierten Erkenntnisse zeichnen ein einheitliches Bild. Auf dem gesamten Schweizer Arbeitsmarkt sind Frauen systematisch in Berufen konzentriert, in denen digitale Kompetenzen seltener, in geringerem Umfang und auf einem niedrigeren Komplexitätsniveau gefordert werden. Erfreulich ist zwar, dass sich diese Lücke im vergangenen Jahrzehnt verringert hat, doch auf fortgeschrittenem Niveau bleibt sie bestehen. Die Instrumente stehen bereit, jetzt ist es an der Zeit zu handeln.“ ***Prof. Dr. Dr. h. c. Marlis Buchmann, Leiterin des Stellenmarkt-Monitors Schweiz, Universität Zürich***

„Der Wohlstand der Schweiz hängt davon ab, dass wir alle Talente einsetzen. Diese Forschung zeigt deutlich, dass die Lücke bei den digitalen Kompetenzen nicht auf einem Fähigkeitsunterschied beruht. Sie ist das Resultat struktureller Bedingungen, die Arbeitgebende, Bildungseinrichtungen, der öffentliche Sektor und Einzelpersonen verändern können. Es ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern entscheidend für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz im kommenden Jahrzehnt.“ ***Samuel Mösle, Co-Leiter Abteilung Wirtschafts- und Standortentwicklung Kanton Zürich***

„Digitale Kompetenzen werden in der Schweiz zu einem immer wichtigeren Bestandteil für Kaderpositionen. Die Daten zeigen, dass strukturelle Barrieren Frauen den Zugang erschweren, nicht ihr Potenzial. Die Lücke hat sich im vergangenen Jahrzehnt verringert. Das zeigt, Veränderung ist möglich. Die Frage ist nun, ob wir mit genügend Entschlossenheit handeln, um diesen Fortschritt zu beschleunigen.“ ***Alkistis Petropaki, Geschäftsführerin, Advance***

Vollständige Studie
Das Whitepaper kann hier heruntergeladen werden.

Autorinnen und Autoren der Studie
Prof. Dr. Dr. h. c. Marlis Buchmann, Professorin für Soziologie, Institut für Soziologie, Universität Zürich, Leiterin des Schweizer Job Market Monitor
Dr. Johanna Bolli-Kemper, Schweizer Job Market Monitor, Institut für Soziologie, Universität Zürich
Dr. Andrea Ghisletta, Schweizer Job Market Monitor, Institut für Soziologie, Universität Zürich

Medienkontakt
Alexandra Rhiner, Head of Communications, Advance 076 332 85 83 | alexandra.rhiner@weadvance.ch

Über Advance
Advance ist mit 150 Unternehmensmitgliedern die führende Organisation in der Schweiz, die sich aktiv für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit in der Wirtschaft einsetzt. Advance bietet Firmen ein umfassendes Programm, das sie beim Erreichen einer ausgewogenen Geschlechterbilanz unterstützt und ihnen hilft, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Denn die Forschung beweist: Eine ausgewogene Geschlechterbilanz bringt Vorteile für alle – Männer, Frauen, Unternehmen, die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes. Advance hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 in den Mitgliedsunternehmen auf allen Managementstufen einen Frauenanteil von mindestens 30% zu erreichen.
www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | LinkedIn | Twitter | Instagram | Facebook

Gründungsmitglieder
ABB - Cembra Money Bank - Credit Suisse - IKEA - McKinsey & Company - PwC - Sandoz - Siemens - Swiss Re - Impact (Ehrenmitglied)

Mitglieder
Eine aktuelle Übersicht aller Advance-Mitglieder finden Sie unter:
https://www.weadvance.ch/de/mitglieder/unsere-mitglieder

Über den Swiss Job Market Monitor (SJMM), Universität Zürich
Der Swiss Job Market Monitor an der Universität Zürich fördert das wissenschaftliche Verständnis des Schweizer Arbeitsmarkts und seiner langfristigen Entwicklung. Durch die Erhebung repräsentativer und zeitlich vergleichbarer Daten aus Stelleninseraten beobachtet er systematisch die sich wandelnden Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt. Die daraus gewonnenen Daten und Analyseerkenntnisse werden mit akademischen Zielgruppen, öffentlichen Verwaltungen, politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie der breiten Öffentlichkeit geteilt. Der Swiss Job Market Monitor ist dem Institut für Soziologie der Universität Zürich angegliedert und wird von Prof. Dr. Dr. h. c. Marlis Buchmann geleitet.

Über die Standortförderung Kanton Zürich
Die Abteilung Wirtschafts- und Standortförderung unterstützt ansässige Unternehmen, fördert die Innovationskraft Zürichs durch die Vernetzung relevanter Akteure in Schlüsselbranchen, stärkt die externen Wirtschaftsbeziehungen und berät Unternehmen, die einen Standortwechsel nach Zürich in Erwägung ziehen.