

KI-Monitoring 02 | 2025

Inhalt

Ausgangslage	2
1 KI-Entwicklungen in der Schweiz	3
2 KI in verschiedenen Branchen	4
2.1 Pädagogik	4
2.2 Management	4
2.3 Beratung und angrenzende Berufsfelder	4
2.4 Human Resources	4
2.5 Software-Entwicklung	6
2.6 Journalismus	7
2.7 Gesundheitswesen	8
2.8 Rechtsbranche	8
2.9 Weiterbildungen	9
3 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	10
3.1 Automatisierungspotenzial	10
3.2 Einstiegspositionen im Wandel	11
3.3 Entstehung neuer Berufsbilder und Skill-Anforderungen	12
3.4 Gefährdete Berufsgruppen	14
3.5 Strategien zur Gestaltung des Wandels	16
4 Nutzung von KI	17
4.1 Im Privatleben	17
4.2 Am Arbeitsplatz	18
4.3 Bei Schweizer Jugendlichen	20
5 Auswirkungen von KI auf Denken und Verhalten	22
6 Berufs- und Laufbahnberatung	23
6.1 Anwendungstools	23
6.2 Wie stark ist die Berufs- und Laufbahnberatung durch KI automatisierbar?	24
7 Fazit	25
Quellen	26



Ausgangslage

Künstliche Intelligenz (KI) verändert, wie wir arbeiten, lernen und kommunizieren. Berufe entwickeln sich weiter, neue Rollen entstehen, andere verlieren an Bedeutung. Auch Kund*innen nutzen KI-unterstützte Services immer mehr. Dadurch verändert sich ihre Erwartungshaltung an unsere Dienstleistungen.

Das Laufbahnzentrum steht damit vor der Aufgabe, die KI-Entwicklung nicht nur zu beobachten, sondern auch ihre Auswirkungen auf die eigene Arbeit zu kennen:

- Was bedeutet KI konkret für die Berufs- und Laufbahnberatung?
- Welche Kompetenzen werden in Zukunft bei Ratsuchenden sowie auch bei Beratungspersonen wichtiger?
- Wie verändern sich Berufe: profitieren sie von KI bzw. sind sie durch KI gefährdet?

Ziel

Updates zur technologischen Entwicklung, Regulierung und neuen Einsatzgebieten von KI werden im vorliegenden Monitoring regelmässig anhand von Studien und Medienbeiträgen aufgezeigt.

Zielsetzung ist, den aktuellen Einsatz und die möglichen Auswirkungen der KI auf die Berufs- und Arbeitswelt sowie auf die Bereiche Bildung, Beratung und angrenzende Berufsfelder (Coaching, Psychotherapie, Soziale Arbeit, Selbstoptimierung / Persönlichkeitsentwicklung / Lebensgestaltung) sichtbar zu machen. Der Fokus ist bewusst breit gewählt, weil Innovationen aus angrenzenden Berufsfeldern Einfluss auf die Berufs- und Laufbahnberatung haben.

Zweck

Das Monitoring bildet die Grundlage für strategische Entscheidungen und die Weiterentwicklung der Dienstleistungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden des Laufbahnzentrums.

Das Monitoring ist KI-unterstützt erstellt: ChatGPT fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen. Die Resultate werden von Fachleuten kritisch geprüft, ergänzt und redaktionell überarbeitet.



1 KI-Entwicklungen in der Schweiz

Die Schweiz will mit dem im 2024 gegründeten Swiss National AI Institute (SNAI) ein transparentes **KI-Sprachmodell** mit rund 70 Milliarden Parametern entwickeln. Besonders Start-ups und KMU sollen profitieren, indem sie unabhängigen Zugang zu KI-Technologie erhalten und eigene Ideen auf sicherer Datenbasis entwickeln können. Die Veröffentlichung ist für den Spätsommer 2025 geplant.¹ Besonders betont wird die Fähigkeit des Modells, über 1000 Sprachen zu verarbeiten.²

KI-Transparenzregister Schweiz: Die Auslegeordnung KI des Bundesrats sieht eine **Registerpflicht für staatliche KI-Systeme** vor. Der Kanton Zürich entwickelt ein AES-Verzeichnis («Algorithmische Entscheidungssysteme») und die Staatskanzlei hat auf Anfrage von Algorithm-Watch bereits eine [Liste von Pilot-/Produktivsystemen](#) veröffentlicht.³

Microsoft investiert 400 Millionen Dollar in den Ausbau seiner KI- und Cloud-Infrastruktur in der Schweiz. Davon profitieren sollen Unternehmen, Verwaltung und sensible Branchen wie das Gesundheitswesen. Gleichzeitig äussern sich Fachleute zunehmend besorgt über die Abhängigkeit von US-Konzernen im Technologiebereich. Deshalb wird der Ruf nach eigenständigen europäischen Lösungen, besonders für die öffentliche Hand, lauter.⁴

In der **Stadt Zürich** wurden folgende Chatbots entwickelt:

- [ZüriCityGPT](#) (weiss alles, was auf [stadt-zuerich.ch](#) publiziert ist)
- [Zü-Re](#) (weiss alles über Reparieren und Recycling in der Stadt Zürich)

Der **EU AI Act** schützt Arbeitnehmer*innen der EU besser als solche in der Schweiz:

- Er teilt KI-Systeme in Risikoklassen ein und stellt damit je nach Einsatzbereich der KI unterschiedlich strenge Anforderungen. Geht von dem KI-System ein unannehmbares Risiko aus, ist es verboten.
- Beispiel: KI-Systeme dürfen keine Emotionen analysieren oder Social Scoring betreiben.

Das Schweizer Arbeitsrecht bietet aktuell **weniger Schutz** vor KI-Risiken als das EU-Recht. Organisationen wie AlgorithmWatch CH fordern strengere Regeln. Die Schweiz plant den Anschluss an die Europarats-Konvention zu KI, die Umsetzung wird aber noch mehrere Jahre dauern.⁵

¹ Schweizer Forschung will mit vertrauenswürdiger KI an die Spitze – Die Volkswirtschaft, 15.4.25.

² Ein Sprachmodell im Dienste der Gesellschaft | ETH Zürich, 9.7.25.

³ <https://de.linkedin.com/pulse/ki-register-schweiz-paul-meyrat-nmcyf>, 6.7.25.

⁴ Künstliche Intelligenz: Microsoft steckt 400 Millionen Dollar in Schweizer Markt | Tages-Anzeiger, 2.6.25.

⁵ [Darf mich Künstliche Intelligenz entlassen?](#) 2.4.25.

2 KI in verschiedenen Branchen

2.1 Pädagogik

An der Alpha School in Texas lernen Schüler täglich zwei Stunden mit einem KI-Tutor, der den Unterrichtsstoff auf das Lernniveau der Schüler*innen zuschneidet. Am Nachmittag arbeiten die Schüler*innen an Projekten und entwickeln persönliche Kompetenzen. Lehrpersonen begleiten die Schüler*innen emotional und fördern ihre Motivation. In der Schweiz ist der Einsatz von KI im Unterricht bisher kaum verbreitet und mit Skepsis verbunden.⁶

2.2 Management

Eine internationale Studie von José Parra Moyano und Katharina Lange hat 167 Führungskräfte in Coaching-Situationen befragt. Die Teilnehmenden erhielten Feedback von menschlichen Coaches und einer KI. Die KI nutzte dabei das Kommunikationsmodell des britischen Sozialwissenschaftlers John Heron. Das Ergebnis: Das Feedback der KI wurde als hilfreicher empfunden. Besonders geschätzt wurde die Fähigkeit der KI, «blinde Flecken» aufzudecken, indem sie unbewusste Kommunikationsmuster sichtbar machte. Die KI bewertete ausschliesslich den Inhalt des Gesagten, nicht Tonfall, Mimik oder Status.

Führungskräfte können KI gezielt einsetzen: zur Gesprächsvorbereitung, zur Analyse eigener Gesprächsmuster oder in simulierten Rollenspielen. Besonders effektiv ist KI, wenn die Fragen konkret gestellt werden. Allgemeine Prompts liefern Standardantworten. Wer gezielt nach Kommunikationsstil, Wirkung oder Verbesserungspotenzial fragt, erhält differenzierte Antworten.⁷

2.3 Beratung und angrenzende Berufsfelder

Eine Schweizer Studie hat kürzlich gezeigt, dass KI Emotionen erstaunlich gut verstehen kann. Ein Team der Universitäten Bern und Genf hat sechs KIs (unter anderem ChatGPT) mit Tests zur emotionalen Intelligenz geprüft. Die geprüften Tests sind eigentlich für Menschen gedacht. Das Ergebnis: Die KI-Modelle schnitten besser ab als die meisten Menschen und konnten sogar in Rekordzeit neue Tests entwickeln. Diese Ergebnisse eröffnen neue Möglichkeiten für KI in den Bereichen Bildung, Coaching und Konfliktmanagement, stellt aber auch Anforderungen an Validität, Ethik und Datenschutz. Konkrete Tools und Praxisbeispiele sind in [Kapitel 6](#) zusammengestellt.⁸

2.4 Human Resources

Die Studie «HR Monitor 2025»⁹ von McKinsey gibt einen Überblick über aktuelle HR-Trends in Europa. Nur 19 Prozent der HR-Prozesse in Europa werden aktuell mit generativer KI unterstützt. Gleichzeitig planen 13 Prozent der Unternehmen, ihre HR-Belegschaft um

⁶ KI-Tutor: US-Schule erzielt Spitzenresultate - 20 Minuten, 6.6.25.

⁷ Künstliche Intelligenz: José Parra Moyano über KI und menschliche Mittelmässigkeit - manager magazin, 24.6.25.

⁸ Kann KI Emotionen besser verstehen als wir?, Universität Bern, 22.5.25.

⁹ HR Monitor 2025: A comprehensive look at the HR landscape | McKinsey, 3.7.25.

22 Prozent zu reduzieren. Obwohl KI und Automatisierung viel Potenzial bieten, hinkt die Umsetzung in vielen HR-Bereichen noch hinterher. Das bestätigt auch eine Umfrage des deutschen Digitalverbands Bitkom.¹⁰

KI kann Bewerbungsprozesse effizienter und transparenter machen. Das macht Bewerbungen fairer. Wichtig ist, dass die Systeme diskriminierungssensibel und nachvollziehbar konzipiert sind. Richtig eingesetzt, kann KI auch Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Bewerbungsprozess unterstützen, wenn die Systeme barrierefrei und inklusiv gestaltet sind.¹¹

Mehr Bewerbungen führen nicht automatisch zu besseren Ergebnissen. Immer mehr Bewerbende nutzen KI, um ihre Unterlagen zu erstellen oder zu verbessern. Zusätzlich ermöglicht KI, eine grosse Anzahl von Bewerbungen gleichzeitig zu versenden. Das führt bei Arbeitgebenden zu Problemen, wie eine Studie des HR-Unternehmens [Remote](#) zeigt. Die Auswertung der KI-Bewerbungen ist zeitaufwändiger. Denn sie enthalten immer wieder Falschinformationen über die Bewerbenden. 73 Prozent aller befragten Unternehmen haben in den vergangenen 6 Monaten falsche Angaben in KI-generierten Bewerbungen erhalten. Ausserdem ist die Zahl der Bewerbungen durch den Einsatz von KI enorm gestiegen. 25 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie mehr Anfragen bekommen, als sie beantworten können. Das führt dazu, dass es mehr unqualifizierte Bewerbende gibt.¹²

«**CV-Parsing**» ist ein automatisierter Prozess, bei dem Lebensläufe gescannt und die Informationen in strukturierte Daten umgewandelt werden. Das Ziel ist, wichtige Informationen aus Lebensläufen zu extrahieren und in ein Format zu bringen, das Personalabteilungen oder Recruiting-Software direkt nutzen können. Der HR-Influencer Stefan Scheller sieht im CV-Parsing jedoch eine grosse Gefahr: Oft werde unterschätzt, dass die KI von den Daten und Entscheidungen der Menschen, die sie trainieren, beeinflusst wird. Wenn die KI beispielsweise mit fehlerhaften Daten trainiert wird und dadurch lernt, dass «weisse Männer» bevorzugt werden, schlägt sie in der Folge mehr männliche Entwickler vor. Dieses Problem liegt nicht an der KI selbst, sondern an den Daten, mit denen sie trainiert wurde.¹³

Eine weitere Gefahr im Recruiting sind **DeepFake-Bewerbungen**. Laut Scheller ist es äusserst einfach geworden, mit KI-Tools komplett gefälschte Bewerbungsunterlagen zu erstellen.¹⁴ Es gibt bereits Fälle, in denen Recruiting-Prozesse durch «Indirect Prompt Injections» manipuliert¹⁵ oder KI-generierte Avatare für Online-Bewerbungsgespräche eingesetzt werden.¹⁶ Wegen dieser Risiken könnten Bewerbungsgespräche wieder häufiger persönlich stattfinden.

¹⁰ [Im Recruiting ist KI laut Bitkom noch kein großes Thema - Extrajournal.Net](#), 14.3.25.

¹¹ [Aufrichtig, Janina \(19.7.25\): KI im Bewerbungsprozess: Chancen, Risiken und Empfehlungen, weka.ch.](#)

¹² [9 Tage Zeitverschwendung: So sehr belasten KI-Bewerbungen die Personalabteilungen - t3n – digital pioneers.](#)

¹³ [Digitale Personalakte 2.0: Wie KI die HR-Prozesse neu definiert](#), 24.4.25.

¹⁴ [Die dunkle Seite von KI im Recruiting: Fake Bewerbungen und Fake Bewerber](#), 19.5.25.

¹⁵ Video dazu: [Dr. Christoph Endres: Gezieltes Kompromittieren von Sprachmodellen](#), YouTube.com, 4.6.24.

¹⁶ Video dazu: [AI Clone Taking a Job Interview](#), YouTube.com, 18.3.24.

Weitere Gefahren durch KI im Recruiting sind:

- **«Blutleere» Kommunikation:** Da der gesamte Bewerbungsprozess automatisiert werden kann, kommuniziert teilweise «KI mit KI».
- **Oberflächliches Wissen:** KI macht Wissen jederzeit verfügbar, was zu einem Verlust an Expertise führen kann (nicht nur im Recruiting).
- **«Gefärbte» Algorithmen:** Jede KI hat einen Bias, was zu Voreingenommenheit führen kann.¹⁷
- **Technische Barrieren:** Personen mit geringeren IT-Kenntnissen können ausgeschlossen werden.
- **Fehlende persönliche Ebene:** Zwischenmenschliche Beziehungen spielen bei der Arbeit eine grosse Rolle. Das können Maschinen nur schwer einschätzen.
- **Gefühl der Entwertung:** Bewerbende fühlen sich möglicherweise nicht wertgeschätzt, wenn sie mit Avataren kommunizieren oder automatisiert vorselektiert werden.
- **Halluzination:** KI kann sachlich falsche, aber überzeugend wirkende Inhalte erzeugen, was zu Fehlentscheidungen führen kann.¹⁸

2.5 Software-Entwicklung

Beim sogenannten **«Vibe-Coding»** wird Software nicht mehr klassisch programmiert, sondern von einer KI erstellt. Auch Personen ohne Programmierkenntnisse können damit einfache Games oder Websites erstellen. «Vibe-Coding» beschreibt die intuitive, KI-gestützte Entwicklung ohne technisches Know-how. KI-Tools wie [Lovable](#) oder [Cursor](#) ermöglichen es Personen ohne Programmierkenntnisse, Prototypen zu erstellen. KI kann die Einstiegshürde senken und sogenannte *Minimum Viable Products* (MVPs) erstellen – zum Beispiel Prototypen von Web-Apps, um Feedback von Kund*innen einzuholen. Früher mussten für solche Prototypen Programmierer*innen eingestellt werden.

Das Beheben von Fehlern («Debugging») bleibt eine grosse Schwäche der KI. Komplexe Softwareprojekte sind ohne menschliche Entwickler*innen deshalb unrealistisch. Bei Korrekturversuchen verschlimmbessert die KI den Code oft. Die Kontrolle des KI-generierten Codes ist daher unerlässlich.

Routine- und einfache Programmierarbeiten könnten jedoch künftig von KI übernommen werden. Das bedroht vor allem Einsteiger*innen in der Branche. Expert*innen können KI als Effizienz-Booster nutzen, müssen aber weiterhin die Verantwortung für Codequalität und Sicherheit übernehmen. Die Nachfrage nach breiter Expertise steigt, während klassische Einstiegsjobs schwinden könnten. **Ohne Einstiegsjobs fehlen aber in Zukunft erfahrene Programmierer*innen.**¹⁹ Mehr dazu unter [Kapitel 3.2](#).

Bei Microsoft stammt im März 2025 bis zu 30 Prozent des Codes aus KI-Tools.²⁰ Dario Amodei, CEO von Anthropic, geht davon aus, dass im März 2026 der gesamte Code von KI generiert wird.²¹

¹⁷ KI stellt HR vor größere Herausforderungen als gedacht, 2.6.25.

¹⁸ KI im Bewerbungsprozess: Chancen, Risiken und Empfehlungen, WEKA Schweiz, 19.7.25.

¹⁹ «Programmieren ohne Vorkenntnisse», NZZ, 18.5.25, S. 66.

²⁰ Microsoft CEO says up to 30% of the company's code was written by AI | TechCrunch, 29.4.25.

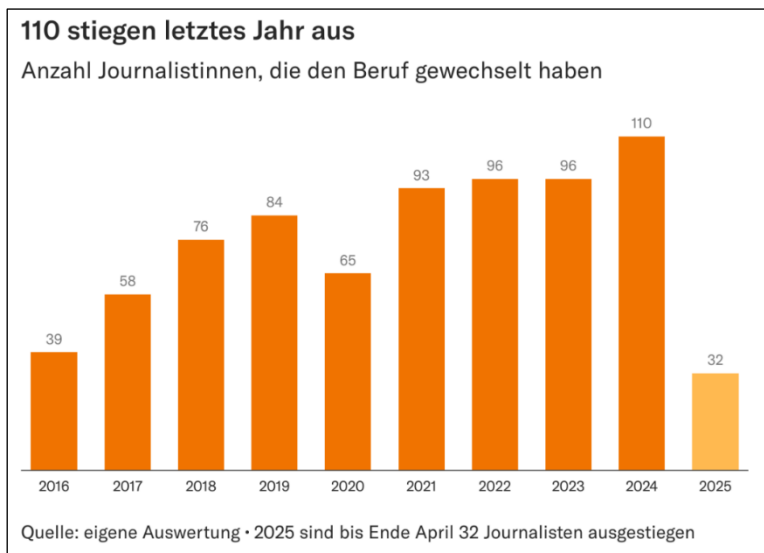
²¹ Anthropic CEO: AI Will Be Writing 90% of Code in 3 to 6 Months - Business Insider, 14.3.25.

2.6 Journalismus

Die Branche steht vor einem Wandel, dessen Auswirkungen auf Qualität, Demokratie und Berufsbilder schwer abzuschätzen sind.

Massiver Stellenabbau in der Schweiz

- 2024 verliessen über 100 Journalist*innen die Branche.
- In den letzten zehn Jahren haben insgesamt rund 750 Personen den Beruf aufgegeben. Der Trend setzt sich 2025 fort: 32 Journalist*innen sind bis Ende April ausgestiegen.
- Als Gründe werden Überlastung, Zeitdruck, ein negatives Arbeitsumfeld, die Angst vor Jobverlust, Sorgen um die journalistische Qualität sowie Stress durch neue Technologien und KI genannt.
- Gleichzeitig entscheiden sich immer weniger Menschen für eine Laufbahn als Medien-schaffende. Am Institut für Journalismus und Kommunikation (MAZ) in Luzern, der angesehensten Ausbildungsstätte der Deutschschweiz, erhielten Anfang April 2025 Absolvierende ihr Diplom. 2018 waren es noch 44 gewesen.²²



Bildquelle: [Journalismus-Krise: Steht das Schlimmste wegen KI erst bevor? – Republik, S. 2.](#)

KI als Beschleunigerin der Krise

- KI wird immer häufiger für Routineaufgaben wie Zusammenfassungen, Übersetzungen und SEO-Titel eingesetzt.
- Davon betroffen sind vor allem Layouter*innen, Korrektor*innen, Übersetzer*innen und SEO-Spezialist*innen – Reporter*innen eher weniger.
- Auch wenn offiziell kein Stellenabbau durch KI geplant ist, passiert er in der Realität trotzdem (zum Beispiel bei Ringier oder Tamedia).

²² [Journalismus-Krise: Steht das Schlimmste wegen KI erst bevor? – Republik, 19.5.25.](#)

Verlagsstrategien im Umgang mit KI

- Verlage wie Tamedia, Ringier, CH Media, NZZ und SRF setzen KI gezielt ein, um effizienter zu arbeiten. Sie betonen dabei, dass die redaktionelle Verantwortung beim Menschen bleibt.
- Neue Projekte wie «Liquid Content» bei Tamedia sorgen intern für Unruhe (KI-generierte Kurzversionen ohne Kennzeichnung).
- Das KI-Tool «BliKI» von Ringier/Blick schreibt Texte und chattet mit den Leser*innen, macht aber nachweislich Fehler.

Prognose

- Reto Vogt, Studienleiter MAZ für digitale Medien und KI, und Oskar Vitlif, Digitalberater, erwarten einen **weiteren Stellenabbau durch KI**.
- Journalist*innen könnten künftig nicht mehr selbst schreiben, sondern sich darauf konzentrieren, von der KI erstellte Inhalte zu kontrollieren.²³

2.7 Gesundheitswesen

Ärzt*innen diktieren ihre Berichte meist als Audiodateien, Sekretär*innen transkribieren und korrigieren. An einigen Orten übernehmen inzwischen KI-Systeme diese Aufgabe. Beim Basler Bethesda-Spital ist KI bei der Erstellung von Arztberichten bereits im Einsatz. Laut Marketingleiter Daniel Kloetzli dauerte eine Transkription ohne KI durchschnittlich 20 Minuten. Mit KI sei man nun «rund dreimal schneller und bedeutend günstiger». Die KI erleichtere die Arbeit des Personals nicht nur durch Zeitersparnis: Wenn Ärzt*innen Berichte in einer anderen Muttersprache diktieren, «liefert die KI eine nahezu fehlerfreie Übersetzung ins Deutsche».²⁴

2.8 Rechtsbranche

Standardisierte Aufgaben für Juniors, wie Vertrags- und Sorgfaltsprüfungen, werden zunehmend automatisiert. Das führt dazu, dass es weniger Einstiegsstellen gibt. Für hochqualifizierte Jurastudierende wird der Berufseinstieg immer schwieriger. KI-Tools wie [Legartis](#) können Vertragsanalysen automatisieren und Dokumente prüfen. Sogar Nicht-Jurist*innen können mit KI-Unterstützung teilweise juristische Aufgaben übernehmen.

Ein Beispiel: Verkäufer*innen prüfen Verträge mit KI, anstatt Jurist*innen einzuschalten. Bisher lernten Junior-Anwälte wichtige Details durch repetitive Aufgaben wie das Durchlesen von Vertragsmappen. Wenn diese Arbeit von der KI übernommen wird, fehlt ihnen die praktische Erfahrung für komplexere Aufgaben. In der Branche wird daher diskutiert, wie der Nachwuchs künftig Berufserfahrung sammeln kann, wenn Routinejobs wegfallen.²⁵ Mehr dazu unter [Kapitel 3.2](#).

²³ Journalismus-Krise: Steht das Schlimmste wegen KI erst bevor? – Republik, 19.5.25.

²⁴ Automatisch besser? Wie Schweizer Unternehmen KI für sich nutzen – KMU_today, 6.6.25.

²⁵ 4.6.25: «AI Jobs Barometer 2025» KI revolutioniert Arbeitsmarkt: Verzehnfachung der Nachfrage nach KI-Jobs in der Schweiz, Medienmitteilung, PwC. Studie: [2025 AI Jobs Barometer](#), PwC Switzerland, 2025.



2.9 Weiterbildungen

Weiterbildungsanbieter nutzen KI vor allem zur Angebotsplanung und Materialerstellung (SVEB: 32 Prozent der Organisationen haben KI bereits im Einsatz; 13 Prozent planen den Einsatz). Potenziale stehen Herausforderungen gegenüber:²⁶

Potenziale

- Eine individuelle Lernunterstützung ist möglich, wenn Lernende selbst Materialien wie zusätzliche Übungen generieren.
- Automatisiertes Feedback gab es schon vorher, wird aber durch KI effizienter.

Herausforderungen

- Die erwartete Zeitersparnis ist in der Praxis oft nicht gegeben.
- Individualisierung ist aufwändig: Sie benötigt detaillierte Informationen über die Lernenden, was zu Datenschutzfragen führen kann.

Kultureller Wandel und Gestaltungseinflüsse

- KI wird zunehmend unsichtbar in bestehende Software (wie Word, Teams, Adobe) integriert.
- Die Nutzung dieser Funktionen verändert den Schreibstil langfristig und kann Texte gleichförmig machen.
- Während KI bei standardisierten Prozessen hilft, ist sie für unkonventionelle Aufgaben wenig geeignet.²⁷

²⁶ FOCUS Weiterbildung: Einsatz von KI in Schweizer Weiterbildungsorganisationen, SVEB.

²⁷ KI: «Die versprochene Effizienzsteigerung von 30 oder 50 Prozent lässt sich nicht belegen» - SVEB, 10.3.25.

3 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

3.1 Automatisierungspotenzial

Laut der aktuellen Studie «A new future of work» des McKinsey Global Institute (MGI) könnten **bis 2030 etwa 30 Prozent der heutigen Arbeitsstunden durch Technologie** – einschliesslich KI – **automatisiert werden**. Eine schnelle Anpassung des Arbeitsmarktes ist daher nötig. Für die Studie hat McKinsey die wichtigsten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen bis 2030 in den USA und zehn europäischen Ländern prognostiziert. Zudem wurden mehr als 1100 Führungskräfte in Deutschland, Frankreich, Italien, Grossbritannien und den USA befragt.²⁸

Eine Umfrage der TU Darmstadt unter 2000 Personen zeigt: **Die meisten Menschen in Deutschland befürchten, dass KI eher Arbeitsplätze vernichtet als neue schafft. Paradoxerweise halten dennoch 78 Prozent der Befragten ihre eigene Stelle für sicher.** Dieser psychologische Effekt erschwert langfristig die notwendige Anpassung und Weiterbildung.

KI wirkt gleichzeitig in vielen Branchen, nicht nur in einzelnen Bereichen. Es besteht daher die Gefahr, dass nicht alle verdrängten Arbeitsplätze ersetzt werden und so ganze Berufsbilder verschwinden. Der demografische Wandel in Europa (Babyboomer werden pensioniert) könnte die Situation vorübergehend entspannen. KI könnte helfen, diese Lücken zu füllen – aber nur mit gezielter Weiterbildung der Arbeitnehmer*innen.²⁹

Im Podcast «Talks Talent» von McKinsey äussert sich Svenja Gudell, Chefökonomin der Stellenplattform Indeed, zur Entwicklung des Arbeitsmarktes³⁰:

KI führt zu Verschiebung – nicht vollständiger Verdrängung – von Jobs

- Generative KI ersetzt Jobs nicht komplett, verändert aber viele Tätigkeitsprofile stark.
- Besonders betroffen sind Wissensberufe wie Softwareentwicklung, Marketing, HR und Buchhaltung. Physische oder interaktive Berufe (z. B. Pflege, Busfahrer*innen) sind aktuell weniger betroffen.
- Es geht weniger um den Ersatz ganzer Stellen, als um einzelne Aufgaben. KI übernimmt Teilaufgaben, wodurch Stellenprofile neu zusammengesetzt werden («Rekonfiguration» statt Wegfall).³¹

Veränderung von Berufen durch KI

Laut Dr. Britta Matthes, Forschungsleiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, gibt es **vier Szenarien**, wie sich Berufe verändern könnten:

- **Vollautomatisierung:** Ganze Berufe verschwinden. Oft bleiben jedoch kleine Restaufgaben übrig, die manuell erledigt werden müssen – zum Beispiel das Sortieren von Briefen, die nicht maschinenlesbar sind. Gleichzeitig sind Fachexpert*innen gefragt, um die automatisierten Prozesse zu trainieren, zu überwachen und bei Bedarf anzupassen.

²⁸ KI beschleunigt Umbrüche am Arbeitsmarkt: Produktivitätsschub von 3% möglich | McKinsey, 23.5.24. Studie: [GenAI Future of Work](#), McKinsey Global Institute, August 2024.

²⁹ [Die KI-Revolution frisst ihre „Kinder“ – Angst vor dem Jobkiller](#), 4.6.25.

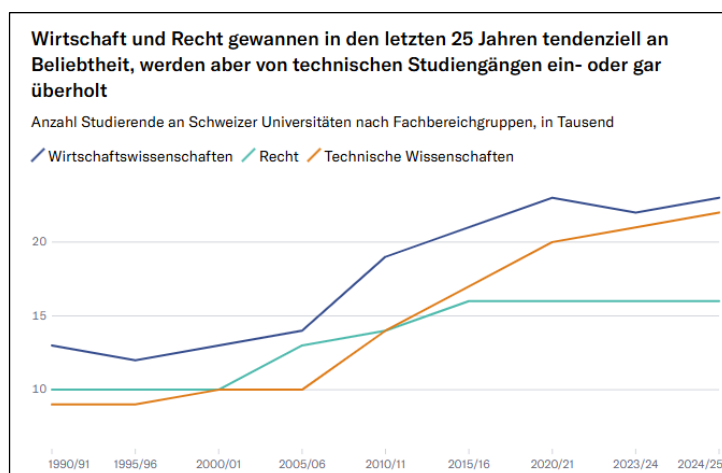
³⁰ [What labor market data isn't telling you—yet | McKinsey](#), 25.5.25.

³¹ [What labor market data isn't telling you—yet | McKinsey](#), 25.5.25.

- **Dequalifizierung:** Früher von qualifizierten Fachkräften erledigte Aufgaben können nun von geringer qualifiziertem Personal übernommen werden. Dieses Personal muss mithilfe von digitalen Assistenten oder Scannern lediglich den Anweisungen der Maschinen folgen.
- **Aufwertung:** Beispiele dafür gibt es noch wenige, aber es zeichnet sich ab: Aufgaben, die zuvor von Steuerberater*innen erledigt wurden, können künftig von Steuerfachangestellten mit einer «kleineren» Zusatzqualifikation, wie etwa der Weiterbildung zum*zur «Fachassistent*in Lohn und Gehalt», übernommen werden.
- **Aufgabenintegration:** Es entstehen neue, hybride Berufe. Fertigungsmechaniker*innen übernehmen beispielsweise neben ihrer Montagetätigkeit auch einfache Aufgaben zur Maschinenwartung.³²

3.2 Einstiegspositionen im Wandel

Viele Schweizer Hochschulen überarbeiten derzeit Lehrpläne, um KI-Kompetenzen zu integrieren. Die Fähigkeit, KI-Ergebnisse kritisch zu prüfen, wird wichtiger als das reine Reproduzieren von Fachwissen.³³ Zudem deuten Studien darauf hin, dass Hochschulabschlüsse in Berufen mit hohem KI-Einsatz an Bedeutung verlieren. Eine Studie von PwC³⁴ vermeldet eine Verschiebung hin zu «**skills-first**», und EPFL-Tests zeigten, dass GPT-Modelle in technischen Prüfungsfragen beachtliche Trefferquoten erzielten³⁵ – ein Anlass, Prüfungsformen und Bewertungspraktiken zu überdenken.



Bildquelle: Bundesamt für Statistik, NZZ / hum.

Laut einer Studie von PwC sinkt die Bedeutung des Hochschulabschlusses in Berufen mit hohem KI-Anwendungspotenzial (z. B. juristischer Sachbearbeitung). Arbeitgeber setzen zunehmend auf Kompetenzen statt Diplome.³⁶

³² Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung, dvb forum 1, Zeitschrift für Bildungs- und Berufsberatung, 2025, S. 20.

³³ Schwieriger Arbeitsmarkt: Wie KI und die Wirtschaftslage Uni-Absolventen treffen, NZZ, 5.7.25.

³⁴ 4.6.25: «AI Jobs Barometer 2025» KI revolutioniert Arbeitsmarkt: Verzehnfachung der Nachfrage nach KI-Jobs in der Schweiz, Medienmitteilung, PwC. Studie: *2025 AI Jobs Barometer*, PwC Switzerland, 2025.

³⁵ Could ChatGPT get an engineering degree? - EPFL, 6.6.25.

³⁶ 4.6.25: «AI Jobs Barometer 2025» KI revolutioniert Arbeitsmarkt: Verzehnfachung der Nachfrage nach KI-Jobs in der Schweiz, Medienmitteilung, PwC. Studie: *2025 AI Jobs Barometer*, PwC Switzerland, 2025.

Anthropic-CEO Dario Amodei glaubt, dass in den **nächsten fünf Jahren bis zu 50 Prozent der Einstiegsstellen wegfallen könnten**. Besonders betroffen wären demnach Branchen wie Technologie, Finanzen, Recht und Beratung. Auf LinkedIn gab es bereits 30 Prozent weniger Junior-Einstellungen als im Vorjahr. Selbst KI-Unternehmen wie Anthropic stellen fast nur noch Entwickler*innen mit mindestens fünf Jahren Erfahrung ein.³⁷

Auch Svenja Gudell von Indeed teilt diese Meinung: Der Einstieg in den Arbeitsmarkt wird schwieriger. Es gibt einen Rückgang von Junior-Stellen und Praktika, vor allem in Berufen, die stark von KI beeinflusst werden. Das könnte zu steigender Arbeitslosigkeit bei Hochschulabsolvent*innen führen.³⁸

Dieser Rückgang an Einstiegsstellen hat Folgen für den gesamten Arbeitsmarkt: Wenn es weniger Junior-Positionen gibt, fehlen in einigen Jahren erfahrene Fachkräfte.

3.3 Entstehung neuer Berufsbilder und Skill-Anforderungen

KI schafft jedoch auch neue Berufsfelder. Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung und Betreuung von sogenannter **Agentic AI** (oder auch **KI-Agenten**). Obwohl diese Systeme autonom arbeiten, stieg die Zahl der Stellenausschreibungen in diesem Bereich zwischen 2022 und 2024 massiv an, da für die Entwicklung, Implementierung und Überwachung dieser Systeme neue Fachkräfte benötigt werden. Das zeigt die Studie *McKinsey Technology Trends Outlook 2025*. Die Zahl der **Stellenangebote im Bereich allgemeiner KI** stieg im Jahr 2024 insgesamt um 35 Prozent.³⁹

Weitere Entwicklungen laut dem Podcast *McKinsey Talks Talents*:⁴⁰

1. Neue Rollen entstehen

- z. B. Prompt Engineers, AI Consultants, Tech Sales Experts.
- Unternehmen suchen vermehrt nach Mitarbeitenden, die beides können: KI verstehen und verkaufen.

2. KI als Werkzeug für Reskilling

- Viele Arbeitnehmende geben inzwischen KI-Kenntnisse in ihren Lebensläufen an.
- KI wird zum Instrument für Selbstbefähigung – erstmals wirkt eine Technologie gleichzeitig als Disruptor und Lösung.
- **Der Trend geht hin zu «Skills-first»-Recruiting: Kompetenzen zählen mehr als Abschlüsse oder Berufsjahre.**⁴¹

Der Wandel hin zu einem **auf Fähigkeiten basierten Arbeitsmarkt** wird auch durch den Indeed-Jahresbericht 2024 belegt. Er berichtet über Qualität beim Recruiting und basiert auf einer Online-Umfrage, die vom 21. Juni bis zum 12. Juli 2024 durchgeführt wurde.

³⁷ Die KI-Revolution frisst ihre „Kinder“ – Angst vor dem Jobkiller, 4.6.25. [AI jobs danger: Sleepwalking into a white-collar bloodbath](#), 6.6.25.

³⁸ [What labor market data isn't telling you—yet | McKinsey](#), 25.5.25.

³⁹ [McKinsey technology trends outlook 2025 | McKinsey](#), 29.7.25.

⁴⁰ [What labor market data isn't telling you—yet | McKinsey](#), 25.5.25.

⁴¹ [What labor market data isn't telling you—yet | McKinsey](#), 25.5.25.

Die Befragten pro Land verteilen sich wie folgt:

Jobsuchende: USA (1027), Kanada (1003), Grossbritannien (1066), Deutschland (1014), Frankreich (1033), Niederlande (507);

Arbeitgeber: USA (1003), Kanada (252), Grossbritannien (1128), Deutschland (509), Frankreich (506), Niederlande (253).⁴²

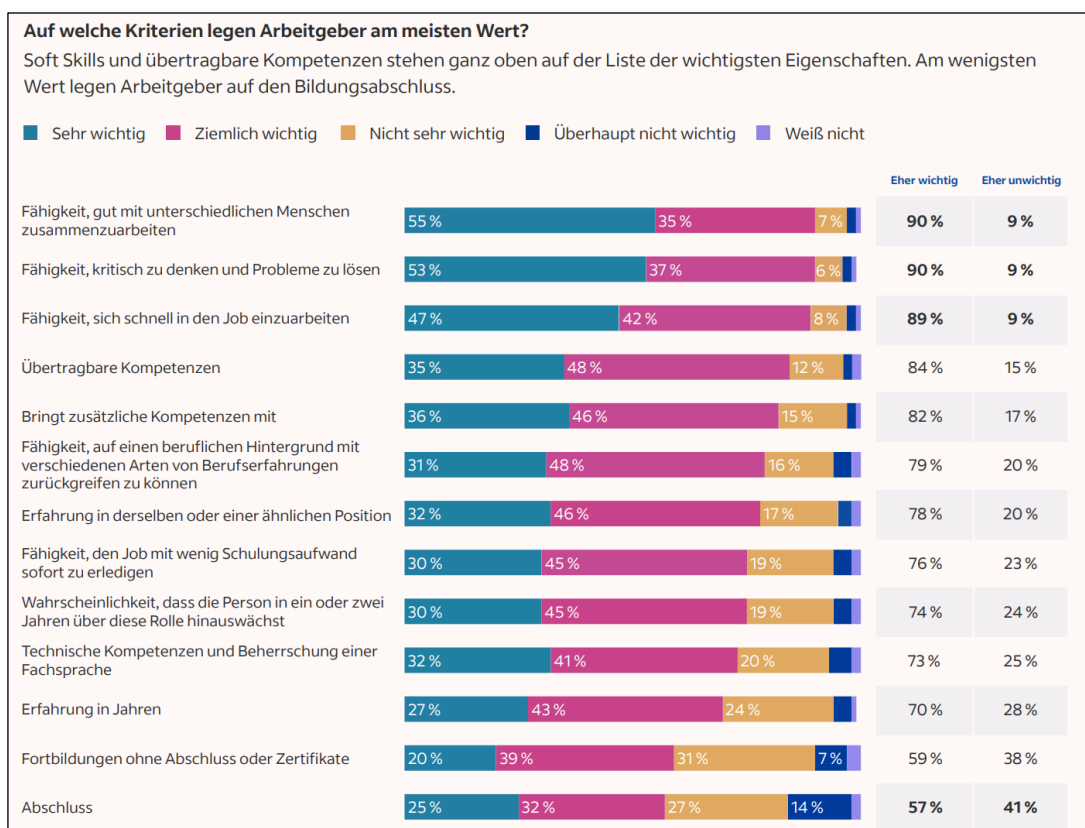
Die meisten Jobsuchenden sind überzeugt, dass Arbeitgeber **übertragbare Kompetenzen wichtiger nehmen sollten als langjährige Berufserfahrung oder technische Fähigkeiten.**

Als Top-Kompetenzen nannten sie:

- schnelles Lernen (89 Prozent)
- kritisches Denken und Problemlösung (90 Prozent)
- gute Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen (90 Prozent)

Im Vergleich dazu stuften sie langjährige Berufserfahrung (70 Prozent) und technische Kompetenzen (73 Prozent) als weniger wichtig ein.

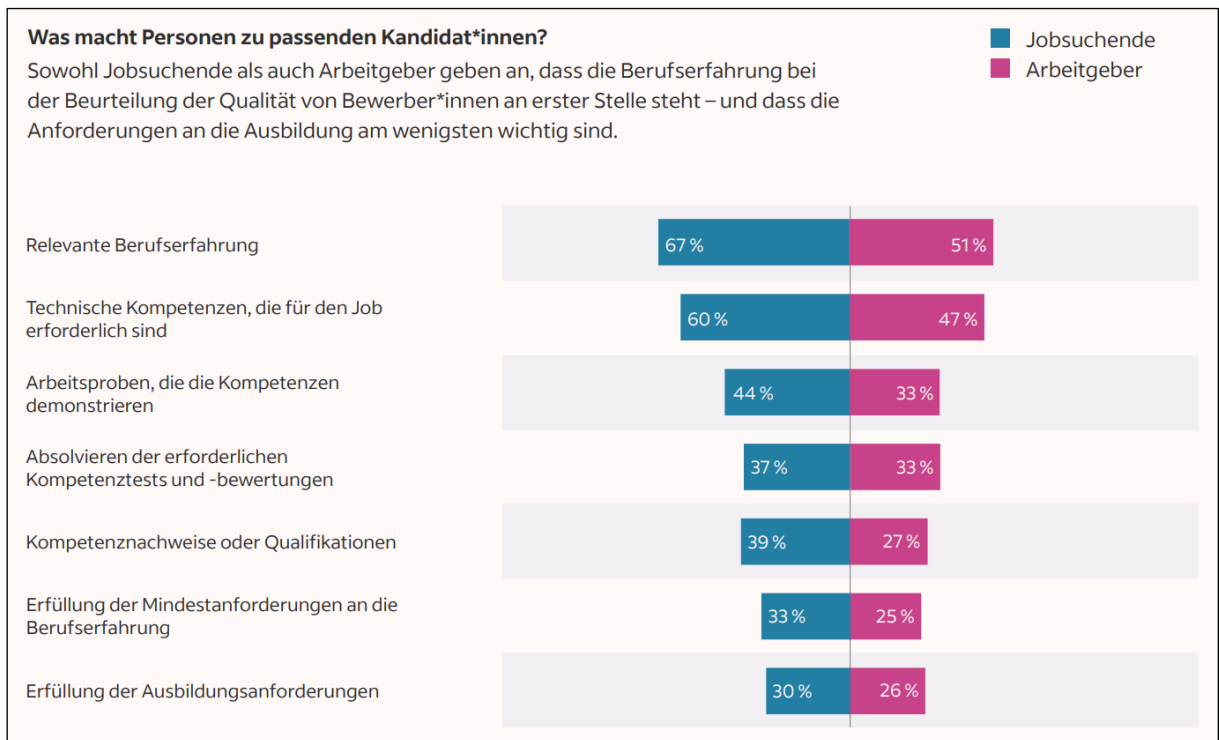
Die Arbeitgeber sehen das ähnlich. Ihre Prioritäten bei der Bewertung von Kandidat*innen stimmen mit denen der Jobsuchenden überein. **Der Bildungsabschluss gilt für sie als das unwichtigste Kriterium.**



Bildquelle: [Intelligenteres-Recruiting-dank-datengestuetzter-Einblicke.pdf](#), S. 10.

⁴² Indeed Umfrage *Intelligenteres Recruiting dank datengestützter Einblicke* mit YouGov 2024, insgesamt N=5650 Jobsuchende und 3651 Arbeitgeber, 2024.

Interessanterweise nannte bei einer weiteren Frage die Mehrheit **«relevante Berufserfahrung»** als wichtigstes Kriterium für passende Kandidat*innen. Die Option «Soft Skills» gab es bei dieser Frage jedoch nicht (siehe Grafik unten).



Bildquelle: [Intelligenteres-Recruiting-dank-datengestuetzter-Einblicke.pdf](#), S. 9.

Die Mehrheit der Jobsuchenden (67 Prozent) und Personalverantwortlichen (51 Prozent) ist der Meinung, dass praktische **relevante Berufserfahrung der wichtigste Qualitätsindikator** ist – **wichtiger als Bildungsabschlüsse, Jobtitel und die Anzahl Berufsjahre**.⁴³ Ob und wie stark sich diese Entwicklung auch in der Schweiz durchsetzt, bleibt abzuwarten. Laut einer Studie⁴⁴ von HR Today und von Rundstedt (2024) wird in der Schweiz weiterhin traditionell rekrutiert; mit einem starken Fokus auf den fachlichen Hintergrund und die Branchenerfahrung.

3.4 Gefährdete Berufsgruppen

Laut der **International Labour Organization (ILO)** sind Berufe in vier Expositionsgrade eingeteilt. Der Grad der Exposition gibt an, wie viele Aufgaben innerhalb eines Berufs potenziell durch KI automatisiert werden könnten – nicht aber zwangsläufig der gesamte Beruf. Die

⁴³ Indeed Umfrage *Intelligenteres Recruiting dank datengestützter Einblicke* mit YouGov 2024, insgesamt N=5650 Jobsuchende und 3651 Arbeitgeber, 2024.

⁴⁴ *Rekrutierungspraxis im Kontext von Fachkräftemangel und KI*, von Rundstedt und HR Today, 17.10.24.

Studie *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure* ⁴⁵ aus dem Jahr 2025 liefert folgende Erkenntnisse:

- **Verwaltungsberufe**, wie Datenerfasser*innen, Buchhalter*innen und Sekretariate, sind weiterhin am stärksten betroffen.
- Auch spezialisiertere Berufe wie **Finanzanalyst*innen, Web-/Multimediaentwickler*innen, Programmierer*innen, Investmentberater*innen** und **Übersetzer*innen** sind zunehmend von KI betroffen.
- **Weltweit** sind 24 Prozent aller Jobs einer gewissen Exposition gegenüber KI ausgesetzt. In **Hochlohnländern** sind es sogar mehr als 33 Prozent.
- **Die Geschlechterunterschiede verstärken sich:** In Hochlohnländern arbeiten 9,6 Prozent der Frauen in Berufen mit hoher Automatisierbarkeit (Grad 4), verglichen mit nur 3,5 Prozent der Männer.

Berufskategorie	Europa		USA	
	Veränderung der Beschäftigung ggü. 2022, in Mio.	in %	Veränderung der Beschäftigung ggü. 2022, in Mio.	in %
Gesundheitsnahe Berufe	3,3	25,2	3,5	29,7
MINT-Fachkräfte	2,3	16,7	1,8	23,1
Gesundheitsfachkräfte	1,5	23,6	2,0	30,1
Führungskräfte	1,1	9,1	1,1	11,3
Fachkräfte aus Wirtschaft und Recht	1,0	6,9	1,1	6,6
Baubeschäftigte	0,7	6,9	0,8	11,9
Transportdienstleistungen	0,5	7,9	0,5	9,5
Immobilieninstandhaltung	0,4	5,3	0,5	10,3
Kunstschaffende und Kulturmanagement	0,4	8,6	0,2	10,7
Soziale Dienste	0,3	3,5	0,4	6,6
Pädagogen und Berufsausbilder	0,2	1,6	0,3	2,6
Montage und Instandsetzung	0,1	1,2	0,5	7,0
Landwirtschaft	-0,2	-3,8	0	2,3
Gastronomie und Lebensmitteldienstleistungen	-0,3	-3,3	-0,3	-1,9
Produktion	-0,9	-5,3	-0,1	-0,7
Kundendienst und Vertrieb	-1,7	-12,1	-2,0	-13,4
Büro und Verwaltung	-5,0	-18,3	-3,7	-18,5

Grafik: Die Nachfrage nach Gesundheits- und MINT-Berufen könnte in Zukunft steigen, während die Nachfrage nach Berufen im Bürobereich und im Kundendienst voraussichtlich sinkt.

Bildquelle: [GenAI – Future of Work](#), McKinsey Global Institute, August 2024.

⁴⁵ [Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure](#), International Labour Organization, 20.5.25.



3.5 Strategien zur Gestaltung des Wandels

Das Potenzial von KI kann nur ausgeschöpft werden, wenn der Mensch die Technologie mitgestaltet.

Dabei spielen Sozialpartnerschaften und politische Steuerung eine zentrale Rolle, um:

- Arbeitslosigkeit zu verhindern,
- gute Arbeitsbedingungen zu sichern,
- Produktivität zu steigern.⁴⁶

Gemäss dem *AI-Preparedness Index*⁴⁷ des Internationalen Währungsfonds (IWF) steht die Schweiz gut da: Sie belegt Rang 3 von 186 Ländern, hinter Taiwan und Singapur. Die Erfolgsindikatoren dafür sind:

- ein flexibler Arbeitsmarkt,
- ein durchlässiges Bildungssystem,
- ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungen im Bereich KI,
- die Integration von KI-Kompetenzen in Lehrplänen.⁴⁸

Für Beratungspersonen bedeutet der Wandel im Arbeitsmarkt: Der Fokus könnte sich in Zukunft stärker auf Rollenentwicklung statt Berufswahl verlagern. Ein zunehmend kompetenzbasierter Arbeitsmarkt auf globaler Ebene verlangt, dass Ratsuchende ihre Fähigkeiten kennen, ausbauen und kommunizieren können – unabhängig von formalen Abschlüssen. Ob sich diese Entwicklung in der Schweiz durchsetzt, ist offen; noch dominiert die traditionelle Rekrutierung mit Fokus auf fachlichen Hintergrund und Branchenerfahrung. Die globalen Entwicklungen gilt es dennoch bei der Beratung zu beachten.

⁴⁶ [Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure](#), International Labour Organization, 20.5.25.

⁴⁷ [Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work](#), 2023.

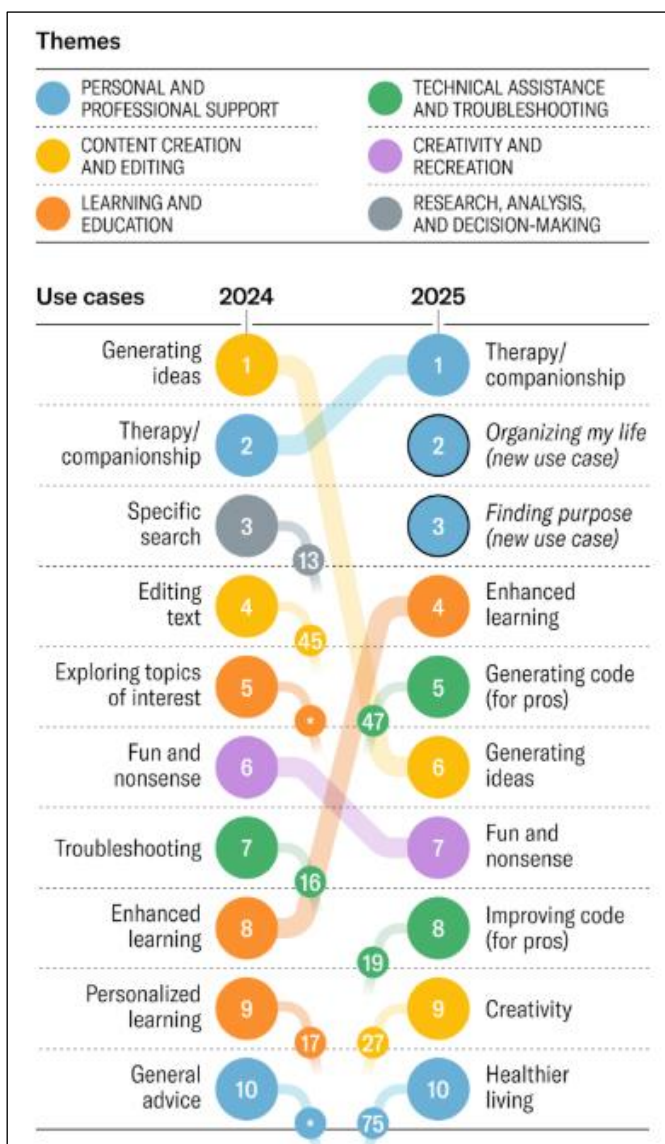
⁴⁸ [KI verändert den Arbeitsmarkt – Die Volkswirtschaft](#), 15.4.25.

4 Nutzung von KI

Nachdem Kapitel 3 die Veränderungen am Arbeitsmarkt beleuchtet hat, richtet sich der Fokus nun darauf, *wofür* Menschen KI tatsächlich einsetzen (4.1.). Welche Nutzungsunterschiede gibt es nach Bildungsniveau (4.2.) und wie nutzen Jugendliche KI (4.3.)?

4.1 Im Privatleben

Wofür setzen Menschen KI ein? Um das herauszufinden, analysierten Forschende Beiträge in Online-Foren wie Quora und Reddit. Dabei werteten sie 10 000 Einträge aus, identifizierten 100 verschiedene Anwendungszwecke und ordneten diese anschliessend sechs thematischen Kategorien zu (siehe Grafik unten).



Bildquelle: Zao-Sanders, Marc: «How People Are Really Using Gen AI in 2025», Harvard Business Review, 20.5.25.



Laut dem *2025 Top-100 Gen AI Use Case Report* sind dies die zehn wichtigsten Einsatzfelder generativer KI im Jahr 2025:

1. **Therapie / emotionale Begleitung**
Virtuelle Hilfe bei psychischen Problemen, Einsamkeit und Alltag.
2. **Leben organisieren**
KI als Planer*in und Coach für Aufgaben und Ziele.
3. **Sinnfindung / Lebensziele entdecken**
Unterstützung bei Selbstreflexion und Wertklärung.
4. **Lernen verbessern**
Personalisierte Erklärungen und Lernmaterialien.
5. **Code generieren**
Automatisierung in der Softwareentwicklung.
6. **Ideen generieren**
Kreatives Brainstorming für Projekte und Produkte.
7. **Spass & Unsinn**
Unterhaltung wie Witze, Spiele, kuriose Szenarien.
8. **Code verbessern**
Optimierung und Fehlersuche.
9. **Kreativität entfalten**
Hilfe bei Kunst, Design, Musik und Text.
10. **Gesünder leben**
Personalisierte Ernährung, Fitness und Beratung.

4.2 Am Arbeitsplatz

Privat werden ChatGPT und andere KI-Modelle viel genutzt, in Unternehmen jedoch noch wenig. Dies bestätigt eine Umfrage mit 150 Führungskräften in Europa von Roland Berger.

Ganze 93 Prozent der befragten Führungskräfte sind überzeugt, dass sich ihre Datenmanagementpraktiken durch die Implementierung von KI verbessern werden. **Gleichzeitig geben jedoch nur 27 Prozent der Unternehmen an, generative KI vollständig in ihre Abläufe integriert zu haben.** Das zeigt die grosse Lücke zwischen Anspruch und Realität.⁴⁹

Jedoch zeigt die [Konstanzer KI-Studie 2025](#)⁵⁰ in einer aktuellen Befragung in Deutschland deutliche Fortschritte beim **KI-Einsatz von Arbeitnehmenden**. 35 Prozent nutzen KI am Arbeitsplatz. Das sind 11 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Am häufigsten wird KI für **Textgenerierung** genutzt, daneben auch für **Prognosen** und **Robotik**.

⁴⁹ [Toward data-centric AI | Roland Berger](#), 14.5.25.

⁵⁰ Kunze, Florian/Opitz, Carolina/Lauterbach, Ann Sophie, 2025. [Konstanzer KI-Studie 2025: Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt steigt, Ungleichheiten in der Wahrnehmung bleiben weiterhin bestehen: Ergebnisbericht Juli 2025](#).



Die Konstanzer KI-Studie untersucht ausserdem, welche Bedeutung das **Bildungsniveau** hat. Die KI-Nutzung steigt in allen Gruppen, Unterschiede bleiben jedoch gross. «Wer bereits privilegiert ist, profitiert stärker von den Chancen der Technologie», erklärt Carolina Opitz, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Konstanz. Ohne gezielte Unterstützung droht eine dauerhafte digitale Kluft im Arbeitsmarkt.

Während Beschäftigte KI immer häufiger nutzen, hinken Unternehmen beim Wandel hinterher. Kleinere Firmen investieren kaum in Schulungen oder klare KI-Regeln. Grössere Unternehmen sind aktiver, das Gesamtniveau bleibt jedoch niedrig.⁵¹

Für die Studie *Generative KI bei der Arbeit – der flexible Mensch in der Arbeitswelt 4.0.* des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) der ZHAW⁵² befragte das IAP 426 Fach- und Führungskräfte zur Nutzung generativer KI. Die Ergebnisse zeigen:

- **Arbeitsgeschwindigkeit durch KI erhöht und niedrigeres Stresslevel:** Heavy User sowie Jüngere berichten von Verbesserungen bei ihrem Stresslevel, ihrer Arbeitsmotivation und der Qualität ihrer Arbeitsergebnisse. Diese Effekte könnten nachlassen, wenn KI immer mehr zum Alltag wird.
- **Nutzungsverhalten:** Für ein Viertel ist KI bereits Alltag, andere nutzen sie punktuell. Ergebnisse werden selten 1:1 übernommen.
- **Verbreitung:** Häufig bei Jüngeren – vor allem für Text, Ideen, Recherche und Kommunikation.
- **Vertrauen und Kompetenz:** Bei Routine- und Fachaufgaben (z. B. Sitzungsprotokolle, Konzepte) oft neutral bis positiv. Bei persönlichen Texten (z. B. Feedback) eher negativ.
- **Fähigkeiten:** Männer schätzen sich kompetenter ein, obwohl beide Geschlechter KI ähnlich oft verwenden. KI-Know-how entsteht meist durch Ausprobieren, Austausch und Selbstlernen – selten durch formale Schulungen.
- **Regelungen:** Nur ein Drittel der Befragten verfügt über Richtlinien im Unternehmen. Dies sorgt bei vielen für Unsicherheit im Umgang mit KI.
- **Zukunft:** die Mehrheit erwartet eine grosse Veränderung ihrer Arbeit in den nächsten fünf Jahren.

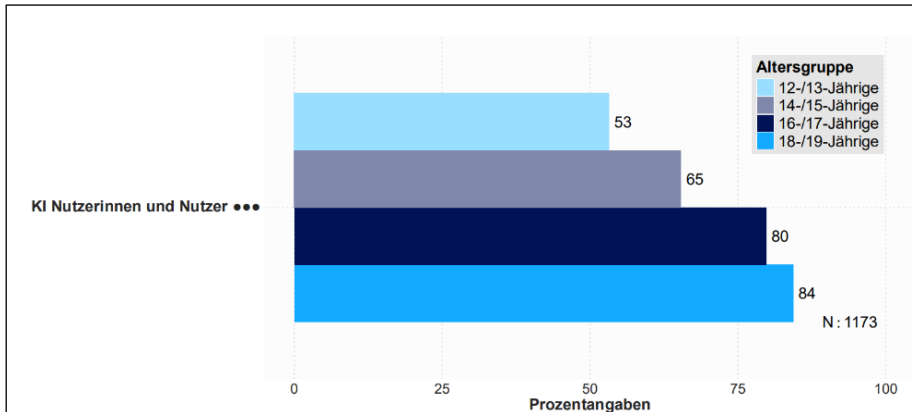
⁵¹ 10.7.25: KI am Arbeitsplatz – steigende Nutzung, anhaltende Ungleichheit, Universität Konstanz.

⁵² IAP-Studie: KI-Kompetenzen werden vorwiegend «by doing» angeeignet - SVEB, 6.6.25. Majkovic, A.-L., Gundrum E., Kornfeind, J., Ragasits, S., Bächler, L. (2024). *IAP Studie 2024: Generative KI bei der Arbeit – der flexible Mensch in der Arbeitswelt 4.0.* Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

4.3 Bei Schweizer Jugendlichen

KI-Nutzende nach Altersgruppen

Gemäss der *JAMESfocus* Studie von Swisscom⁵³ nutzen 70 Prozent der Jugendlichen KI. Je älter, desto mehr wird KI genutzt: 50 Prozent bei 12 bis 13-Jährigen, über 80 Prozent bei 18 bis 19-Jährigen.



Bildquelle: ZHAW Medienpsychologie, 2025, in: *JAMESfocus*, S. 9.

Von Jugendlichen genutzte KI-Tools

Am häufigsten nutzen Jugendliche ChatGPT, gefolgt von My AI und Copilot. Andere spezialisierte Tools (z. B. für Musik- oder Bildgenerierung) werden seltener genutzt.



Bildquelle: *JAMESfocus*, S. 10.

⁵³ *JAMESfocus Künstliche Intelligenz im Alltag von Jugendlichen*, Swisscom, 2025, 18.7.25.

Einstellung der Jugendlichen gegenüber KI

- Offen, aber reflektiert
- Sehen Chancen und Risiken
- Extreme Haltungen sind selten

Unterschiede zwischen Gruppen

- **Geschlecht:** Mädchen stehen KI kritischer gegenüber als Jungen.
- **Wohnort:** Jugendliche aus städtischen Regionen haben eine positivere Einstellung als solche aus ländlichen Gebieten.
- **Technologieaffinität:** Wer viel Social Media oder Wearables nutzt, hat eine positivere Haltung zu KI.
- **Naturverbundene** Jugendliche sind tendenziell skeptischer, möglicherweise weil sie KI als entfremdend empfinden.
- Jugendliche, die selbst visuelle Inhalte produzieren, sehen KI kritischer – möglicherweise wegen besserem **Technikverständnis** (Datenschutz, Urheberrecht etc.).

Bildungsrelevanz

- Informationsnutzung kann Leistungsunterschiede vergrössern.
- Jugendliche, die KI produktiv nutzen, könnten Vorteile haben.
- Schulen sollten reagieren (z. B. durch faire Prüfungen, Zugang zu KI)
- KI-Kompetenz als Teil moderner Medienbildung – inklusive kritischem Denken und ethischem Bewusstsein.

Das SAH hat im April 2025 ein Positionspapier zum Thema *Künstliche Intelligenz in der Ausbildung: Chancen und Risiken*⁵⁴ veröffentlicht. Es sieht folgende Chancen und Risiken bezüglich KI:

- **Chancen:** Effizienz, Lernhilfe, Kreativität
- **Risiken:** Fehlinformationen, Fähigkeitsverlust, Abhängigkeit, Datenschutz, Ethikprobleme

⁵⁴ [Künstliche Intelligenz in der Ausbildung: Chancen und Risiken](#), SAH, April 2025, 18.7.25.

5 Auswirkungen von KI auf Denken und Verhalten

Häufige KI-Nutzung kann die Aktivität in Hirnregionen für Sprache, Gedächtnis und Problemlösung senken. Wer das eigene Denken an KI abgibt, verliert Fähigkeiten. Der «Generierungseffekt» zeigt: Selbst Geschriebenes merkt man sich besser als Gelesenes. KI-Texte werden oft nur passiv konsumiert, was die Erinnerung schwächt.⁵⁵

Komplexe Aufgaben auszulagern, mindert Kreativität, Eigenverantwortung und Innovationskraft. Motivation und Bindung an das Ergebnis sinken, wenn die geistige Leistung nicht selbst erbracht wird. Diese Veränderungen können bestehen bleiben, selbst wenn KI später nicht mehr genutzt wird.⁵⁶

Umfrage Tages-Anzeiger

Von 1800 Befragten boykottieren über 10 Prozent KI – meist aus Sorge um die eigene Hirnleistung, seltener wegen Jobverlust. Weitere Gründe: Fehleranfälligkeit, Datenschutz und hoher Energieverbrauch (KI verbraucht etwa zehnmal mehr Energie als eine Suchanfrage).⁵⁷

Einschätzung Michael Gerlich, Swiss Business School

- Richtig genutzt, kann KI kritisches Denken um 40–60 Prozent steigern.
- Gefährlich ist die *Convenience Trap*: sich an KI gewöhnen, ihr vertrauen, nicht mehr hinterfragen.
- Einen Prompt zu tippen ist noch kein kritisches Denken, diese Fähigkeit muss trainiert werden, besonders bei Jugendlichen.
- Tipp: Erst selbst überlegen, dann erst KI um Feedback bitten.

Die Abhängigkeit von KI habe auch mit Bildung zu tun. Personen mit niedrigerer Bildung und Jüngere vertrauen KI schneller – oft wegen geringem Vertrauen ins eigene Wissen – und sind dadurch leichter beeinflussbar.⁵⁸

Auch KI kann durch Stress beeinflusst werden

Eine Studie der Universität Zürich und der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich zeigt: Traumatische Inhalte wie Unfälle, Naturkatastrophen oder Krieg lassen bei ChatGPT (GPT-4) einen messbaren Wert steigen, den Forschende als «Angstniveau» deuten. Solche Inhalte können rassistische oder sexistische Tendenzen im Modell verstärken. Dies ist besonders in der Psychotherapie oder bei Krisenberatungen kritisch.

Statt das Modell neu zu trainieren, nutzten die Forschenden «wohlwollende Prompt-Injections» – therapeutisch formulierte Texte ähnlich wie Achtsamkeitsübungen. Ergebnis: Das Angstniveau sank deutlich, erreichte aber nicht den Ausgangswert. Die Studie zeigt: KI kann sich durch gezielte Prompts «beruhigen» – ähnlich wie Menschen durch therapeutische Interventionen.⁵⁹

⁵⁵ [Your Brain on ChatGPT: Accumulation of Cognitive Debt when Using an AI Assistant for Essay Writing Task — MIT Media Lab](#), media.mit.edu, 10.6.25.

⁵⁶ [Kann zuviel KI schlecht fürs Gehirn sein? | by Roger Basler de Roca | Jun, 2025 | Medium](#), 18.7.25.

⁵⁷ [«...und wie haben Sie es mit KI?»](#), Tages-Anzeiger, 18.6.25.

⁵⁸ [«Ersetzt KI den Denkprozess, ist das besonders kritisch für junge Erwachsene»](#), Interview mit Michael Gerlich, Tages-Anzeiger, 28.7.25.

⁵⁹ [ChatGPT auf der Couch: Entspannung für gestresste KI | UZH News | UZH](#), 6.6.25.

6 Berufs- und Laufbahnberatung

Dieses Kapitel zeigt, welche KI-Anwendungen für die Berufs- und Laufbahnberatung bereits zum Einsatz kommen, welche Trends sich abzeichnen und wie stark der Beruf selbst von Automatisierung betroffen ist.

6.1 Anwendungstools

KI hält schnell Einzug in Berufsberatung und Coaching. Weltweit entstehen immer mehr KI-Angebote für die Berufsberatung. Das Spektrum reicht von Chatbots für Jugendliche bis zu internen KI-Coaches in Unternehmen.

Beispiele:

3. Personalisierte Laufbahnberatung

- [meinBeruf.ch](#) (Schweiz): Erfasst Berufseignung mit Big Five, RIASEC, individuellen Fähigkeiten und Werten.
- [MIKA](#) (Deutschland): Für Jugendliche und junge Erwachsene auf Ausbildungs- oder Orientierungssuche.
- [Jobiri](#) (Italien): Stellensuche, Bewerbung, Vorstellungsgespräch üben, Videolektionen.

4. Studien- und Berufsberatung für Studierende und Schüler*innen

- [Chatbot – Rechte der Lernenden](#) (Schweiz)
- [SchoolsMaster](#) (USA)
- [UNIRANKS](#) (USA)
- [Xello](#) (Kanada)

5. Stellensuche und Bewerbung

- [AIApply](#) (England und Wales): Bewerbungsunterlagen, Mails, automatischer Versand.
- [Rezi](#) (International): Lebenslauf- und Bewerbungserstellung.
- [VMock](#) (Indien): Feedback zu Bewerbungen und Auftritt.
- [Yoodli](#) (USA): Feedback zur Auftrittskompetenz
- [Interview Warmup / Google Cloud Skills Boost](#) (USA): Vorstellungsgespräch üben

6. Training

- [Masterplan PACE](#) (Deutschland)

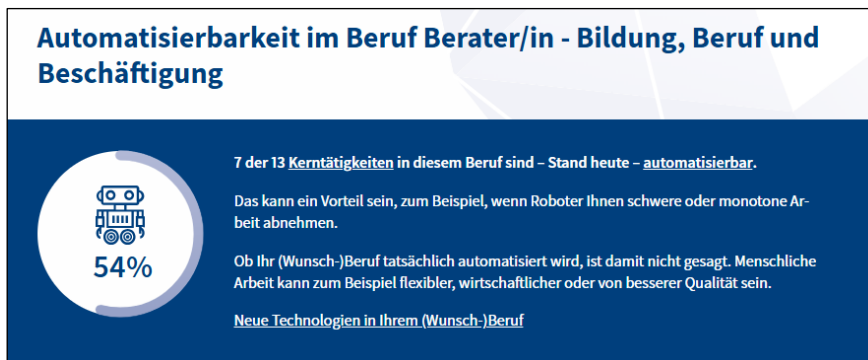
Trends

- **Hyperpersonalisierung:** Abgleich persönlicher Daten mit Arbeitsmarktdaten.⁶⁰
- **Simulationen:** Virtuelles Training als Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche nimmt zu.
- **Erweiterte Beratung:** Moderne KI-Tools bieten nicht nur berufliche Beratung, sondern unterstützen auch bei finanziellen, sozialen und psychologischen Fragen.

⁶⁰ [AI-Powered Career Counseling: How Technology is Enhancing Student Guidance](#), 5.3.25.

6.2 Wie stark ist die Berufs- und Laufbahnberatung durch KI automatisierbar?

Auf der Website [Job-Futuromat](#) lässt sich überprüfen, wie stark der eigene Beruf von KI-Automatisierung betroffen ist:



Bildquelle:
Substituierbarkeitspotenziale errechnen über [Automatisierbarkeit im Beruf, Job-Futuromat](#), 20.5.25.

Dr. Britta Mathes, Leiterin der Forschungsgruppe «Berufe in der Transformation» am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, interpretiert dieses Ergebnis so:

54 Prozent seien nicht sehr hoch, weil viele Tätigkeiten (noch) nicht durch KI automatisiert werden können. Dazu gehören zum Beispiel die **Analyse von Lebenssituationen** oder die **Einschätzung von Arbeitsmarktchancen**. Zudem braucht es in der Beratung oft pädagogisches Geschick, um beispielsweise Schüler*innen für berufliche Themen **zu motivieren**. Meistens geht es darum, die Ratsuchenden zu befähigen, selbst Lösungen für ihre Probleme zu finden. Das zeigt, dass es den Beruf der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberater*innen auch in Zukunft geben wird. Es gibt jedoch neue Technologien, die die Arbeit in der Beratung unterstützen können.⁶¹

Berater*innen können KI gezielt einsetzen, um verschiedene Phasen der Beratung zu unterstützen und individueller auf Ratsuchende einzugehen:

1. **Erstellung von Profilen und Arbeitszeugnissen:** Mit KI können Berater*innen Kompetenz- und Tätigkeitsprofile präziser erstellen oder ergänzen.
2. **Generierung von Jobideen**
3. **Recherche:** KI unterstützt Berater*innen dabei, passende Organisationen, Netzwerke und strategische Vorgehensweisen zu identifizieren.⁶²

KI ist weniger Ersatz, sondern soll vielmehr eine Ergänzung sein. So werden in einem kürzlich erschienen Artikel des «Artificiality Institute» die Grenzen der KI anhand dreier neuer Studien beleuchtet. Dabei hält die Autorin fest, dass menschliche Intelligenz unverzichtbar bleibt, da der Mensch die Fähigkeit besitzt, Prinzipien zu abstrahieren, analog zu denken und Situationen kreativ lösen zu können.⁶³

⁶¹ [Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung](#), dvb forum 1, Zeitschrift für Bildungs- und Berufsberatung, 2025, S. 21.

⁶² Ibid., S. 83-84.

⁶³ [What We're Learning \(and Finally Saying Out Loud\) About Intelligence](#)



7 Fazit

Künstliche Intelligenz verändert Berufsbilder, Arbeitsprozesse und Erwartungen im Arbeitsmarkt schneller, als klassische Bildungs- und Beratungssysteme reagieren können.

KI-gestützte Tools eröffnen neue Möglichkeiten für individuelle Beratung, bergen aber auch Risiken wie Informationsverzerrung, Abhängigkeit oder Datenschutzprobleme. Wer Zugang zu KI-Tools und Know-how hat, profitiert – wer nicht, läuft Gefahr, den Anschluss zu verlieren.

Der internationale Arbeitsmarkt orientiert sich zunehmend an Kompetenzen; formale Abschlüsse verlieren an Gewicht, während die Fähigkeit, flexibel neue Rollen anzunehmen, wichtiger wird. In der Schweiz zeigt sich hingegen laut Studien weiterhin ein traditionelles Rekrutierungsverständnis mit starkem Fokus auf fachlichen Hintergrund und Branchenerfahrung.

Für das Laufbahnzentrum bleibt die menschliche Orientierung und Begleitung von Ratsuchenden zentral. Es muss KI-basierte Entwicklungen und Erwartungen der Kundschaft kennen, um gezielt darauf einzugehen und den eigenen Mehrwert gegenüber automatisierten Angeboten und Informationen deutlich zu machen. Dabei gewinnen neben der Stärkung der Kompetenz zu Beziehungsaufbau und -gestaltung auch ein erweitertes Repertoire an Methoden an Bedeutung, die über den rein kognitiven Zugang zu den Berufswahl- und Laufbahnthemen hinausgehen. Dazu zählen erfahrungsorientierte Übungen, visualisierende Methoden, Embodiment sowie kreative Ansätze, die emotionale, motivationale und handlungsorientierte Dimensionen in den Beratungsprozess einbeziehen.



Quellen

Studien

- [2025 AI Jobs Barometer](#), PwC Switzerland, 2025.
- [Künstliche Intelligenz in der Ausbildung: Chancen und Risiken](#), SAH, April 2025.
- [JAMESfocus Künstliche Intelligenz im Alltag von Jugendlichen](#), Swisscom, 2025.
- Kunze, Florian/Opitz, Carolina/Lauterbach, Ann Sophie, 2025. [Konstanzer KI-Studie 2025: Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt steigt, Ungleichheiten in der Wahrnehmung bleiben weiterhin bestehen. Ergebnisbericht Juli 2025.](#)
- [HR Monitor 2025: A comprehensive look at the HR landscape](#), McKinsey, 3.7.25.
- [What labor market data isn't telling you—yet](#), McKinsey, 25.5.25.
- [Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure](#), International Labour Organization ILO, 20.5.25.
- [Rekrutierungspraxis im Kontext von Fachkräftemangel und KI](#), von Rundstedt und HR Today, 17.10.24.
- [Toward data-centric AI](#), Roland Berger, 14.5.25.
- [GenAI Future of Work](#), McKinsey Global Institute, August 2024.
- Gollob, Sofie (2024): [FOCUS Weiterbildung: Einsatz von KI in Schweizer Weiterbildungsorganisationen](#), SVEB.
- Majkovic, A.-L., Gundrum E., Kornfeind, J., Ragasits, S., Bächler, L. (2024). [IAP Studie 2024: Generative KI bei der Arbeit – der flexible Mensch in der Arbeitswelt 4.0.](#) Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Indeed Umfrage [Intelligenteres Recruiting dank datengestützter Einblicke](#) mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber, 2024.
- [Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work](#), International Monetary Fund IMF, 2023.

Artikel

- 16.8.25: [What We're Learning \(and Finally Saying Out Loud\) About Intelligence](#), Helen Edwards, Artificiality Institute.
- 28.7.25: [«Ersetzt KI den Denkprozess, ist das besonders kritisch für junge Erwachsene»](#), Interview mit Michael Gerlich, Tages-Anzeiger.
- 18.7.25: [Kann zuviel KI schlecht fürs Gehirn sein?](#), Roger Basler de Roca, Medium.
- 19.7.25: [KI im Bewerbungsprozess: Chancen, Risiken und Empfehlungen](#), weka.ch, Aufrichtig, Janina.
- 10.7.25: [Chatbot hilft bei Fragen in der Berufslehre](#), sgb.ch.
- 10.7.25: [KI am Arbeitsplatz – steigende Nutzung, anhaltende Ungleichheit](#), Universität Konstanz.
- 9.7.25: [Ein Sprachmodell im Dienste der Gesellschaft](#), ETH Zürich.
- 6.7.25: <https://de.linkedin.com/pulse/ki-register-schweiz-paul-meyrat-nmcyf>.
- 5.7.25: [Schwieriger Arbeitsmarkt: Wie KI und die Wirtschaftslage Uni-Absolventen treffen](#), NZZ.
- 24.6.25: [Künstliche Intelligenz: José Parra Moyano über KI und menschliche Mittelmässigkeit](#), manager magazin.



- 18.6.25: «...und wie haben Sie es mit KI?», Tages-Anzeiger.
- 10.6.25: Your Brain on ChatGPT: Accumulation of Cognitive Debt when Using an AI Assistant for Essay Writing Task — MIT Media Lab, media.mit.edu.
- 6.6.25: ChatGPT auf der Couch: Entspannung für gestresste KI, UZH News.
- 6.6.25: Could ChatGPT get an engineering degree? - EPFL.
- 6.6.25: KI-Tutor: US-Schule erzielt Spitzenresultate, 20 Minuten.
- 6.6.25: Automatisch besser? Wie Schweizer Unternehmen KI für sich nutzen, KMU_to-day.
- 4.6.25: Die KI-Revolution frisst ihre «Kinder» – Angst vor dem Jobkiller, Frankfurter Allgemeine Zeitung FAZ.
- 4.6.25: «AI Jobs Barometer 2025» KI revolutioniert Arbeitsmarkt: Verzehnfachung der Nachfrage nach KI-Jobs in der Schweiz, Medienmitteilung, PwC.
- 2.6.25: KI stellt HR vor grössere Herausforderungen als gedacht, Persoblogger.
- 2.6.25: Künstliche Intelligenz: Microsoft steckt 400 Millionen Dollar in Schweizer Markt, Tages-Anzeiger.
- 23.5.24: KI beschleunigt Umbrüche am Arbeitsmarkt: Produktivitätsschub von 3% möglich, McKinsey.
- 23.5.25: 9 Tage Zeitverschwendung: So sehr belasten KI-Bewerbungen die Personalabteilungen, t3n – digital pioneers.
- 22.5.25: Kann KI Emotionen besser verstehen als wir?, Universität Bern.
- 18.5.25: «Programmieren ohne Vorkenntnisse», Fulterer, Ruth, NZZ, S. 66.
- 19.5.25: Journalismus-Krise: Steht das Schlimmste wegen KI erst bevor?, Republik.
- 19.5.25: Die dunkle Seite von KI im Recruiting: Fake Bewerbungen und Fake Bewerber, Persoblogger.
- 30.4.25: Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung, dvb forum 1, Zeitschrift für Bildungs- und Berufsberatung, 2025.
- 29.4.25: Microsoft CEO says up to 30% of the company's code was written by AI, TechCrunch.
- 24.4.25: Digitale Personalakte 2.0: Wie KI die HR-Prozesse neu definiert.
- 15.4.25: KI verändert den Arbeitsmarkt, Die Volkswirtschaft.
- 15.4.25: Schweizer Forschung will mit vertrauenswürdiger KI an die Spitze, Die Volkswirtschaft.
- 17.3.25: IAP-Studie: KI-Kompetenzen werden vorwiegend «by doing» angeeignet, SVEB.
- 14.3.25: Anthropic CEO: AI Will Be Writing 90% of Code in 3 to 6 Months, Business Insider.
- 14.3.25: Im Recruiting ist KI laut Bitkom noch kein grosses Thema, Extrajournal.Net.
- 10.3.25: KI: «Die versprochene Effizienzsteigerung von 30 oder 50 Prozent lässt sich nicht belegen», SVEB.
- 5.3.25: AI-Powered Career Counseling: How Technology is Enhancing Student Guidance, uniranks.com.

Videos

- 4.6.24: Dr. Christoph Endres: Gezieltes Kompromittieren von Sprachmodellen, YouTube.
- 18.3.24: AI Clone Taking a Job Interview, YouTube.