

Medienmitteilung

Zürich, 22. Oktober 2026

Generative KI löst Schweizer Arbeitskräfteproblem nicht: Pensionierungswelle kann nur begrenzt abgedeut werden

In den kommenden zehn Jahren erreichen rund 900'000 Erwerbstätige das Rentenalter. Das entspricht jeder fünften erwerbstätigen Person. In vielen Fällen kann generative künstliche Intelligenz die Kernaufgaben jedoch kaum übernehmen. In Pflege, Handwerk und Transport kann KI zwar administrative Aufgaben erleichtern, den demografisch bedingten Ersatzbedarf aber nur begrenzt abfedern. [Das zeigt eine neue Analyse von Deloitte, die 279 Berufe in der Schweiz untersucht.](#) In Software- und Marketingberufen trifft dagegen ein hohes KI-Transformationspotenzial auf einen niedrigen Ersatzbedarf. Hier ist ein Arbeitsplatzabbau nicht auszuschliessen und Einstiegsrollen könnten wegfallen.

Insgesamt erreichen in den kommenden zehn Jahren mehr als 900'000 Erwerbstätige das Rentenalter. Das entspricht rund 20 Prozent der heutigen Erwerbsbevölkerung. Besonders hoch ist der durch Alterung bedingte Ersatzbedarf in personen-, dienstleistungs- und praxisnahen Berufen. Pflegefachpersonen sind ein Beispiel: Knapp 22'000 Beschäftigte beziehungsweise 23 Prozent der Berufsgruppe sind 55 Jahre oder älter. Bei Gesundheitsassistentenberufen liegt der Anteil bei 30 Prozent, bei Bus- und Tramfahrerinnen und -fahrern bei 35 Prozent und bei Haushaltshilfen und Reinigungskräften bei 33 Prozent. Auch verschiedene Bildungs- und Lehrberufe weisen einen überdurchschnittlich hohen demografischen Ersatzbedarf auf.

Gerade in solchen Berufen ist das direkte Automatisierungspotenzial durch heute verfügbare generative KI-Systeme begrenzt, wie eine vom Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte durchgeführte Analyse zeigt. KI kann Aufgaben in den Bereichen Dokumentation, Planung, Administration und Informationssuche erleichtern. Aktuelle KI-Systeme können auf absehbare Zeit jedoch kaum ältere oder kranke Menschen pflegen, Kinder unterrichten oder körperliche Arbeit übernehmen. Der Arbeitskräftemangel in diesen Berufen dürfte deshalb trotz KI bestehen bleiben und sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen.

Offene Stellen und steigender Anpassungsdruck

Die Analyse von Deloitte kombiniert Daten zur demografischen Ersatznachfrage mit einem neu entwickelten Index zum KI-Transformationspotenzial. Dieser zeigt, in welchen Berufen heutige KI-Systeme bereits besonders relevant sind und Aufgaben deutlich beschleunigen können (siehe Abbildung auf der nächsten Seite). Dabei zeigen sich vier unterschiedliche Konstellationen.

«Die grösste Gefahr ist nicht, dass KI Arbeitsplätze ersetzt. Die grössere Gefahr ist, dass Unternehmen ihre Arbeitsweisen unverändert lassen und einfach KI darüberlegen. Wer KI nur nutzt, um E-Mails schneller zu schreiben oder administrative Aufgaben zu automatisieren, verschenkt einen Grossteil des Potenzials. Die eigentliche Chance liegt darin, ganze Geschäftsprozesse neu zu gestalten und grundlegend zu hinterfragen, welche Aufgaben künftig überhaupt noch von Menschen erledigt werden müssen. Gerade angesichts des Fachkräftemangels sollten wir nicht nur darüber sprechen, wie Menschen effizienter arbeiten können, sondern wie Unternehmen mit KI deutlich mehr Wert schaffen», sagt Marc Beierschoder, Leiter KI & Daten bei Deloitte Schweiz.

Knappheit und Wandel gleichzeitig bewältigen

Die grösste Herausforderung liegt damit nicht in einem einfachen Gegensatz von «Mensch gegen Maschine». Vielmehr droht eine Gleichzeitigkeit von Knappheit und Umbruch: In der Schweiz könnten viele Stellen in Berufen, deren Kernaufgaben KI kaum übernehmen kann, weiterhin offenbleiben, während KI in anderen, häufig wissensintensiven Büroberufen Aufgaben automatisiert und neue Anforderungen schafft.

	Geringe KI-Exposition	Hohe KI-Exposition
Hoher Ersatzbedarf	Der Arbeitskräftemangel bleibt bestehen In einigen Bereichen, insbesondere in Pflege, Handwerk, Transport, Dienstleistungen und personenbezogenen Berufen, bleibt der direkte Einfluss von KI auf die Kernaufgaben begrenzt. KI kann administrative und unterstützende Tätigkeiten erleichtern, jedoch keine Aufgaben ersetzen, die physische Präsenz, manuelle Kompetenzen, menschliches Urteilsvermögen oder direkte Interaktion erfordern. Den hohen demografischen Ersatzbedarf kann sie daher nur teilweise abfedern.	KI kann den Arbeitskräftemangel lindern Diese Berufe umfassen Aufgaben der Informationsverarbeitung, Textproduktion, Koordination, Analyse und Kommunikation, die bereits durch bestehende KI-Systeme unterstützt werden können. KI kann daher den Routineaufwand reduzieren, die Aufgabenerledigung beschleunigen und die Leistung je Mitarbeiterin und Mitarbeiter erhöhen. Sie wird den Personalbedarf zwar kaum vollständig decken, kann jedoch einen Teil des demografischen Ersatzbedarfs auffangen, indem sie verbleibenden Mitarbeitenden produktiveres Arbeiten ermöglicht.
Geringer Ersatzbedarf	Begrenzter unmittelbarer Druck Diese Gruppe umfasst verschiedene handwerkliche, gesundheitsbezogene, dienstleistungsorientierte und technische Berufe. Viele Aufgaben erfordern körperliche Präsenz, manuelle Kompetenzen, praktische Erfahrung, direkte Interaktion oder sicherheitskritisches Urteilsvermögen. In diesen Berufen ist der demografische Ersatzbedarf vergleichsweise gering. Obwohl diese Berufe derzeit weder durch KI noch durch den demografischen Wandel einem starken Druck ausgesetzt sind, können gezielte Ausbildungs- und Produktivitätsmassnahmen langfristig dennoch relevant sein.	Aufgaben ändern sich schneller als die Beschäftigung Am stärksten betroffen sind Beschäftigte in Programmierung, Softwareentwicklung, Web- und Multimediaentwicklung, Übersetzung, Autorenwesen und Journalismus. Diese Berufe umfassen häufig digitale, analytische, textbasierte oder informationsverarbeitende Aufgaben, die KI unterstützen oder beschleunigen kann. Oft ist der demografische Ersatzdruck jedoch gering, und das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist tiefer. KI wird daher seltener primär als Reaktion auf Arbeitskräfteengpässe eingesetzt. Ein hohes KI-Einsatzpotenzial bedeutet nicht automatisch Arbeitsplatzabbau. Es erhöht aber das Risiko, dass Qualifikationen schneller veralten, Einstiegsrollen wegfallen und Beschäftigte sich stärker umorientieren müssen.

Abbildung: Der Vergleich von demografischem Ersatzbedarf und KI-Transformationspotenzial zeigt unterschiedliche Ausgangslagen: Ein hoher Ersatzbedarf trifft nicht automatisch auf ein hohes Einsatzpotenzial generativer KI.

«Die Schweiz darf KI nicht als einfache Antwort auf den demografischen Arbeitskräftemangel missverstehen», sagt Michael Grampp, Chefökonom von Deloitte Schweiz. «Die generative KI verändert vor allem wissensintensive und administrative Tätigkeiten. Ein hoher demografischer Ersatzbedarf entsteht aber häufig dort, wo körperliche Arbeit, persönliche Betreuung oder praktische Tätigkeiten vor Ort zentral sind.»

Das wirft für Michael Grampp auch eine grundlegende Frage zur Ausbildung auf: «Wenn wir akademische Laufbahnen zunehmend als Königsweg betrachten und die Berufsbildung dabei an Stellenwert verliert, setzen wir die falschen Signale. Angesichts des demografischen Wandels und der Veränderungen durch generative KI braucht die Schweiz keine möglichst hohe Quote an Akademikerinnen und Akademikern, sondern einen ausgewogenen Mix aus beruflichen und akademischen Qualifikationen. Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Politik müssen die Berufsbildung stärken und in Berufen wie Pflege, Gastronomie, Logistik und Handwerk sowohl Quereinstiege erleichtern als auch attraktive Karrierewege eröffnen.»

Personalplanung und KI-Strategie gehören zusammen

Für Unternehmen bedeutet dies: Klassische Personalplanung reicht nicht mehr aus. Sie müssen analysieren, welche Aufgaben in den einzelnen Rollen anfallen und wie sich diese durch generative KI verändern. Entscheidend ist, wo Pensionierungen, Rekrutierungsschwierigkeiten und KI-Potenzial zusammenfallen und wo nicht. In Berufen mit Fachkräftemangel sollte KI Mitarbeitende von administrativen oder repetitiven Aufgaben entlasten. In Büro- und Wissensberufen braucht es dagegen vor allem Weiterbildung und Rollenentwicklung.

Besonders wichtig wird die Nachwuchsförderung. In Berufen wie Programmierung, Rechtsberatung, Übersetzung und Administration übernimmt KI zunehmend einfache Routinetätigkeiten. Genau über solche Aufgaben haben Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bisher häufig Erfahrung aufgebaut. Unternehmen müssen diese Lernpfade auch künftig sicherstellen, um den Aufbau von Erfahrung zu ermöglichen.

«Für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz kommt es darauf an, wie schnell und wie wirksam Unternehmen generative KI in ihren Arbeitsalltag integrieren», sagt Michael Grampp. «Sie müssen damit produktiver werden und ihre Mitarbeitenden für veränderte Aufgaben qualifizieren. Gleichzeitig braucht es genügend Nachwuchs für Berufe, in denen persönliche Betreuung, praktische Fähigkeiten und menschliche Präsenz zentral bleiben.»

Über die Studie

Für die Studie [«Alternde Schweiz: Wie KI den Schweizer Arbeitsmarkt verändern könnte»](#) hat Deloitte demografische und berufliche Daten der Schweiz mit internationalen Daten zur Nutzung und zum Einsatzpotenzial von KI kombiniert. Der Anteil der Beschäftigten ab 55 Jahren pro Beruf dient als Indikator für den demografisch bedingten Ersatzbedarf. Der Index zum KI-Transformationspotenzial kombiniert Daten zur tatsächlichen Nutzung generativer KI sowie Einschätzungen dazu, in welchen Aufgaben grosse Sprachmodelle Arbeit beschleunigen oder unterstützen können. Es wurden 279 Berufe analysiert.

Kontakt: Michael Wiget
Leiter Externe Kommunikation
Tel.: +41 58 279 70 50
E-Mail: mwiget@deloitte.ch

Kontakt: Kevin Capellini
Externe Kommunikation
Tel.: +41 58 279 59 74
E-Mail: kcapellini@deloitte.ch

Deloitte Schweiz

Deloitte bietet integrierte Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Tax & Legal, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation. Mit rund 2'500 Mitarbeitenden an sechs Standorten in Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich (Hauptsitz) betreut Deloitte Unternehmen und Organisationen aller Rechtsformen und Grössen aus allen Branchen in der Schweiz.

Unsere Mitarbeitenden erzielen messbare und nachhaltige Ergebnisse, die dazu beitragen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Kapitalmärkte zu stärken, und es unserer Kundschaft ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und erfolgreich zu sein. Aufbauend auf ihrer über 180-jährigen Geschichte ist Deloitte in mehr als 150 Ländern und Gebieten vertreten und beschäftigt weltweit rund 470'000 Fachkräfte.

«Deloitte» bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL»), ihr globales Netzwerk aus Mitgliedsunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen die «Deloitte Organisation»). DTTL, ihre Mitglieds- und verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, ihre Mitglieds- und verbundenen Unternehmen haften ausschliesslich für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

Die Informationen in dieser Pressemitteilung waren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung korrekt.

