



Alternde Schweiz

Wie KI den Schweizer Arbeitsmarkt verändern könnte

Inhalt

1. Zusammenfassung	3
2. KI als Produktivitätshebel	5
3. Wo KI auf den demografischen Wandel trifft	8
4. Ausgewählte Berufsprofile	14
5. Was Unternehmen tun müssen	24

Über diese Studie

Dies ist die siebte Studie unserer Reihe über die demografische Herausforderung der Schweiz. Alle Studien sind auf unserer [Website](#) verfügbar.

Zusammenfassung

Im Rahmen unserer Publikationsreihe [Alternde Schweiz](#) untersucht dieser Bericht, wie künstliche Intelligenz (KI) den durch den demografischen Wandel verursachten Druck auf den Arbeitsmarkt beeinflussen könnte. In den kommenden zehn Jahren werden mehr als 900'000 Erwerbstätige – rund jede fünfte Person der heutigen Erwerbsbevölkerung – das Pensionsalter erreichen. KI kann einen Teil des daraus entstehenden Drucks mindern, wird den Arbeitskräftemangel in der Schweiz jedoch nicht beseitigen. Welche Auswirkungen KI hat, hängt von den Aufgaben in den einzelnen Berufen ab, und davon, in welchem Umfang sich diese unterstützen oder automatisieren lassen, und ob Produktivitätsgewinne den Personalbedarf senken oder zusätzliche Nachfrage schaffen.

Der Bericht verbindet Schweizer Daten zu Demografie und Berufen mit internationalen Erkenntnissen zur Nutzung generativer KI und untersucht 279 Berufe. Er stellt den demografischen Ersatzbedarf – gemessen am Anteil der Erwerbstätigen ab 55 Jahren – einem neuen AI Hotness Index gegenüber. Dieser erfasst die heutige Nutzung von KI sowie das Potenzial grosser Sprachmodelle (LLMs), berufliche Aufgaben zu beschleunigen.

Von den analysierten Berufen weisen 109 einen überdurchschnittlichen Ersatzbedarf auf. AI Hotness konzentriert sich vor allem auf digitale, informationsverarbeitende und kommunikationsintensive Tätigkeiten: Informatikerinnen und Informatiker belegen die Spitzenplätze, gefolgt von sprach- und inhaltsbezogenen Berufen; auch administrative Funktionen wie Sekretariatsberufe rangieren weit oben.

Der Vergleich der beiden Indikatoren zeigt vier unterschiedliche Arbeitsmarktdynamiken:



Hoher demografischer Ersatzbedarf & geringe KI-Exposition

In Pflege, Handwerk, Transport und anderen körperlichen oder personenbezogenen Berufen ist der Ersatzbedarf hoch, die KI-Exposition hingegen gering. KI kann administrative Belastungen reduzieren, jedoch weder physische Präsenz noch handwerkliches Können, menschliches Urteilsvermögen oder den direkten Kontakt ersetzen. Die Arbeitskräfteengpässe werden daher bestehen bleiben.



Geringer demografischer Ersatzbedarf & geringe KI-Exposition

Berufe mit geringem Ersatzbedarf und geringer KI-Exposition stehen weder durch den demografischen Wandel noch durch KI unmittelbar unter starkem Druck. Dies kann sich mit der Weiterentwicklung von KI-Anwendungen ändern. Vorrangig ist deshalb, Entwicklungen zu beobachten und gezielt in Produktivität und Kompetenzen zu investieren.



Hoher demografischer Ersatzbedarf & hohe KI-Exposition

Wo hoher Ersatzbedarf mit hoher KI-Exposition zusammentrifft, kann KI Mitarbeitenden helfen, grössere Arbeitsvolumina zu bewältigen und einen Teil des demografischen Drucks aufzufangen – vorausgesetzt, Organisationen gestalten die Arbeit neu, statt lediglich zusätzliche Tools in bestehende Prozesse einzufügen.



Geringer demografischer Ersatzbedarf & hohe KI-Exposition

In Berufen mit geringem Ersatzbedarf, aber hoher KI-Exposition steht die Anpassung im Vordergrund. Aufgaben und Kompetenzanforderungen können sich rasch verändern, Routinetätigkeiten zurückgehen und an anderer Stelle neue Nachfrage entstehen.

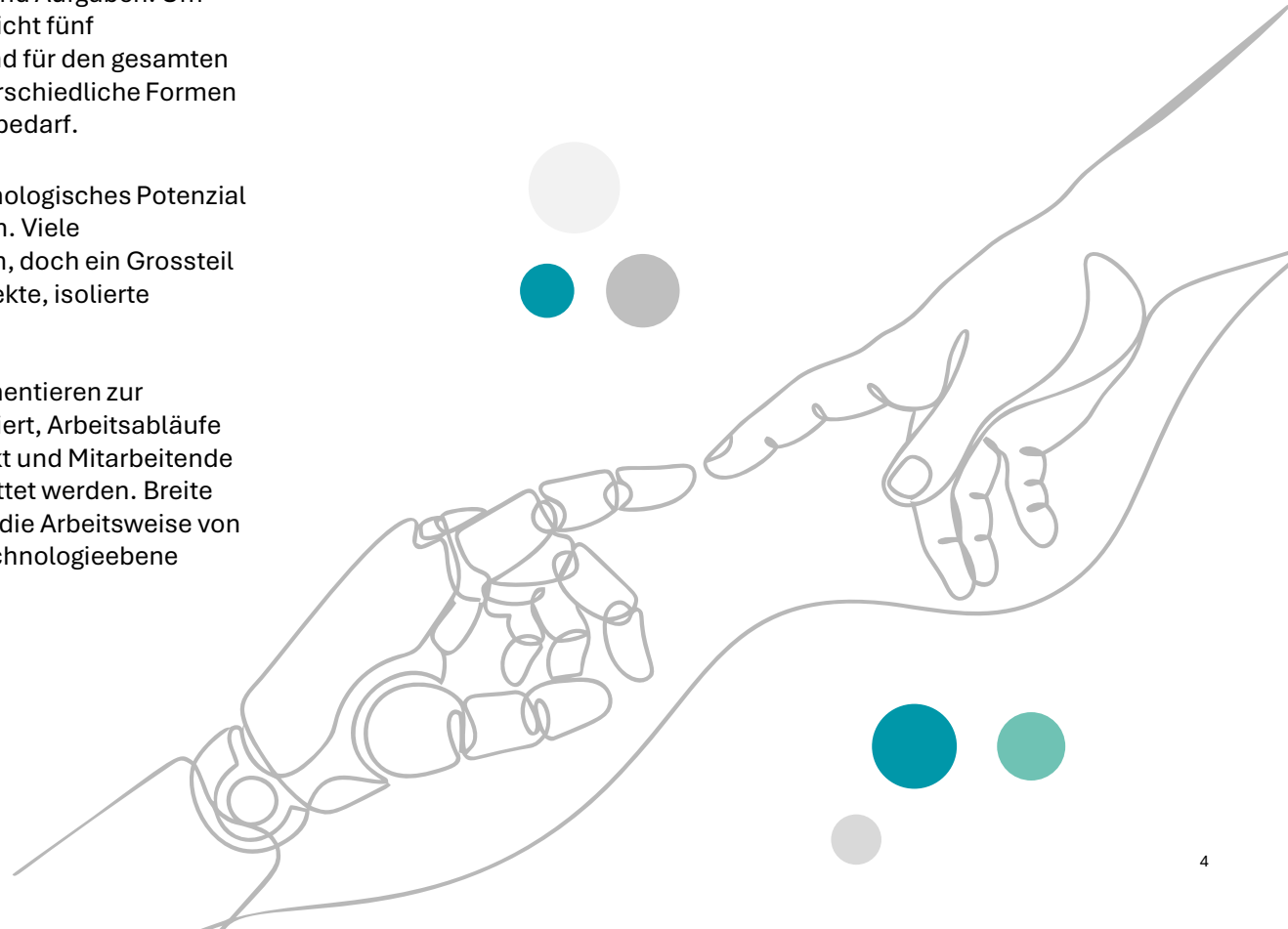
Diese Ergebnisse sind nicht vorherbestimmt. KI-Exposition ist keine Prognose von Arbeitsplatzverlusten, und die Reichweite, Akzeptanz und wirtschaftlichen Auswirkungen der Technologie werden sich weiterentwickeln. Unsere Analyse stellt eine aktuelle Momentaufnahme dar, die sich auf LLMs und verwandte digitale Anwendungen konzentriert.

Breite Berufskategorien erzählen nur einen Teil der Geschichte. Die Folgen von KI entscheiden sich letztlich auf Ebene einzelner Berufe und Aufgaben. Um diese Dynamiken greifbar zu machen, untersucht der Bericht fünf ausgewählte Berufsprofile. Sie stehen nicht stellvertretend für den gesamten Schweizer Arbeitsmarkt, sondern veranschaulichen unterschiedliche Formen des Zusammenspiels von KI und demografischem Ersatzbedarf.

KI bietet die Aussicht auf höhere Produktivität, aber technologisches Potenzial führt nicht automatisch zu wirtschaftlichen Auswirkungen. Viele Unternehmen haben begonnen, mit KI zu experimentieren, doch ein Grossteil dieser Aktivitäten beschränkt sich weiterhin auf Pilotprojekte, isolierte Anwendungsfälle und einzelne Werkzeuge.

Die nächste Herausforderung besteht darin, vom Experimentieren zur Skalierung überzugehen, indem KI in Kernprozesse integriert, Arbeitsabläufe neu gestaltet, Daten- und Technologiegrundlagen gestärkt und Mitarbeitende für die effektive Arbeit mit den neuen Systemen ausgestattet werden. Breite Produktivitätsgewinne werden erst entstehen, wenn KI in die Arbeitsweise von Organisationen integriert wird, anstatt als zusätzliche Technologieebene hinzugefügt zu werden.

Für Unternehmen gehören KI-Strategie und Personalplanung auf dieselbe Agenda. Sie sollten die Zusammensetzung ihrer Arbeitskräfte auf Berufs- und Aufgabenebene analysieren, dort ansetzen, wo Pensionierungen, Rekrutierungsengpässe und KI-Potenzial zusammentreffen, und KI dort einsetzen, wo sie tatsächlich knappe Kapazitäten freisetzt.



KI als Produktivitätshebel

Der demografische Wandel erhöht den Druck auf den Schweizer Arbeitsmarkt. In den kommenden zehn Jahren werden mehr als 900'000 Beschäftigte das Pensionsalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden.¹ Das entspricht rund 20% der heutigen Erwerbsbevölkerung. Dadurch entsteht ein erheblicher demografischer Ersatzbedarf, der bestehende Arbeitskräfteengpässe in zahlreichen Berufen und Branchen weiter verschärfen könnte.

Dieser demografische Ersatzbedarf wird nicht gleichmässig auf den Arbeitsmarkt verteilt sein. Einige Berufsfelder weisen bereits niedrige Arbeitslosigkeit in Kombination mit starker Nachfrage nach Fachkräften auf. Wenn viele Beschäftigte in diesen Bereichen in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen, könnten die Arbeitskräfteengpässe besonders akut werden. Andere Berufe sind mit höherer Arbeitslosigkeit, geringerer Arbeitskräftenachfrage oder vergleichsweise moderatem Ersatzbedarf konfrontiert. Die entscheidende Frage ist daher nicht nur, wie viele Menschen den Arbeitsmarkt verlassen, sondern auch, welche Berufe und Branchen am stärksten betroffen sein werden.

Produktivitätswachstum durch den Einsatz von Technologie ist seit langem eine der wichtigsten Reaktionen auf Arbeitskräftemangel. Computer, Automatisierung, mobile Technologien und digitale Plattformen haben es Unternehmen ermöglicht, mit weniger Arbeitskraft mehr zu produzieren und gleichzeitig neue Geschäftsmodelle und neue Arbeitsformen zu schaffen. Die Frage ist nun: Könnte künstliche Intelligenz der nächste grosse Produktivitätshebel werden, und wenn ja, könnte sie der Schweiz helfen, einen Teil des demografischen Drucks zu verringern, dem sie ausgesetzt ist?



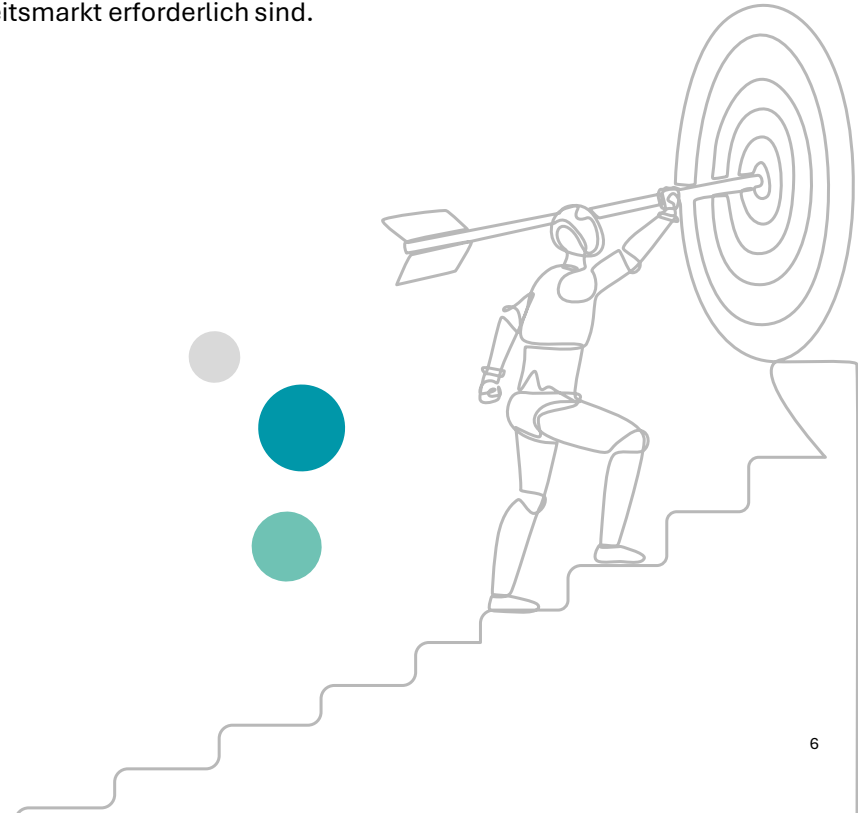
Auch wenn die KI das Problem nicht vollständig beseitigen kann, wird sie sicherlich dazu beitragen können, den Druck auf den Arbeitsmarkt in Zukunft zu mildern. Ihre Auswirkungen werden sich jedoch nicht gleichmässig auf die gesamte Wirtschaft verteilen.

In einigen Berufen kann KI einen erheblichen Teil der Aufgaben unterstützen oder automatisieren, sodass Erwerbstätige in weniger Zeit mehr leisten und zusätzlicher Personalbedarf begrenzt wird. In anderen Bereichen – etwa in vielen Handwerksberufen, in der Pflege und in personenbezogenen Tätigkeiten – bleibt ihr unmittelbarer Einfluss auf die Kernarbeit deutlich begrenzter. Dort wird sich der Ersatzbedarf daher eher direkt in Arbeitskräfteengpässen niederschlagen.

Gleichzeitig kann KI den Anpassungsdruck in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes erhöhen. Dies ist besonders relevant für Berufe, die bereits vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit oder eine geringere Arbeitsnachfrage haben und Aufgaben erfordern, die durch KI grundlegend umgestaltet werden könnten. Dieser Bericht untersucht nicht nur, wo KI demografischen Druck mildern kann, sondern auch, wo Arbeitskräftemangel wahrscheinlich bestehen wird und wo die Beschäftigungsrisiken mit der beschleunigten KI-Nutzung steigen könnten.

Die zentrale Frage ist nicht, ob KI Menschen ersetzen wird. Diese Darstellung ist zu einfach. KI verändert eher die Beziehung zwischen Mensch und Technologie auf Aufgabenebene. Sie kann Routineaktivitäten automatisieren, Mitarbeitende bei komplexen Aufgaben unterstützen, Entscheidungsfindung beschleunigen und die Qualität der Ergebnisse verbessern. Dadurch hat sie das Potenzial, die Produktion pro Erwerbstätige zu steigern und einen Teil des zukünftigen Arbeitskräftemangels aufzufangen, ohne ganze Berufe obsolet zu machen.

In manchen Fällen könnte KI sogar die Nachfrage steigern. Ein nützliches historisches Konzept zum Verständnis dieser Dynamik ist das Jevons-Paradoxon. Im neunzehnten Jahrhundert beobachtete der Ökonom William Stanley Jevons, dass Verbesserungen der Effizienz von Dampfmaschinen den Kohleverbrauch nicht verringerten. Stattdessen wuchs die Nutzung durch billigere und produktivere Dampfkraft, und der gesamte Kohleverbrauch stieg. KI könnte einen ähnlichen Rebound-Effekt hervorrufen. Wenn die Produktivität die Kosten senkt, die Qualität verbessert oder Unternehmen erlaubt, Arbeit zu übernehmen, die zuvor zu zeitaufwendig war, könnte die Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen eher steigen als sinken. In diesem Szenario wäre die Hauptherausforderung nicht ein geringerer Arbeitskräftebedarf, sondern eine Verschiebung der Fertigkeiten, Kompetenzen und Rollen, die auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind.



KI wird bereits in einer wachsenden Palette von Berufen eingesetzt, von Softwareentwicklung und Finanzanalyse bis hin zu Rechtsdienstleistungen und Verwaltungsaufgaben. Die Technologie entwickelt sich in einem bemerkenswerten Tempo, das auch beunruhigend sein kann. Eines der Hauptrisiken ist, dass technologische Veränderungen die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes übertreffen könnten. Berufe, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsweisen könnten sich schneller entwickeln als die Anpassungsrate von Erwerbstätigen, Unternehmen und Bildungssystemen.

Frühere technologische Transformationen von der Mechanisierung der Landwirtschaft bis hin zur industriellen Automatisierung und Computerisierung hatten oft ihre stärksten Auswirkungen auf landwirtschaftliche, manuelle und routinemässige Aufgaben, während viele nicht-routinemässige kognitive und wissensbasierte Berufe vergleichsweise durch Technologie geschützt oder sogar ergänzt wurden. KI verwischt diese Unterscheidung. Im Gegensatz zu früheren Automatisierungswellen dringt sie zunehmend in kognitive, analytische, administrative und Büroarbeit vor.

Gerade darin liegt das Potenzial von KI, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern. Sie ist nicht einfach ein weiteres digitales Werkzeug. KI kann beeinflussen, welche Aufgaben Menschen ausführen, welche Kompetenzen gefragt sind und wie viele Arbeitskräfte nötig sind, um ein bestimmtes Leistungsniveau zu erreichen. Ob – und vor allem wann – sich diese Produktivitätsgewinne realisieren, bleibt offen. Bisher zeigen aggregierte Kennzahlen wie Arbeitsproduktivität und totale Faktorproduktivität (TFP) kaum Anzeichen einer breit abgestützten, KI-getriebenen Beschleunigung.² Dieses Phänomen wird häufig als Solow-Paradoxon bezeichnet: Technologischer Fortschritt ist sichtbar, sein Effekt schlägt sich jedoch nicht unmittelbar in Produktivitätsstatistiken nieder.

Die Geschichte legt nahe, dass es nur eine Frage der Zeit sein könnte, bis die volle Wirkung von KI bekannt ist. Ähnliche Muster wurden während der Ausweitung des Internets in den 1990er Jahren beobachtet, als bedeutende Produktivitätssteigerungen erst sichtbar wurden, nachdem Unternehmen ergänzende Investitionen getätigt und ihre Organisationen angepasst hatten. Ob dieses Potenzial realisiert wird, hängt daher von weit mehr ab als nur von der Technologie selbst. Der Erfolg wird letztlich davon abhängen, ob Mitarbeitende, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Regierungen ihre Kompetenzen, Organisationsstrukturen und politischen Rahmen schnell genug anpassen können.



Wo KI auf den demografischen Wandel trifft

Um das Potenzial von KI in einer alternden Gesellschaft zu beurteilen, haben wir Schweizer Berufs- und Demografiedaten mit internationalen Erkenntnissen darüber kombiniert, wie generative KI bei beruflichen Aufgaben eingesetzt wird. Zunächst schätzten wir den Ersatzbedarf, indem wir analysierten, wie viele Personen in den einzelnen Berufen in den kommenden zehn Jahren voraussichtlich pensioniert werden. Anschliessend verglichen wir ihn mit unserem neu entwickelten AI Hotness Index, der sowohl die heutige KI-Nutzung als auch das Potenzial von KI erfasst, berufliche Aufgaben zu unterstützen oder zu automatisieren. Zusammen zeigen die beiden Dimensionen, wo KI den Druck auf den Arbeitsmarkt mindern könnte, wo ihre unmittelbare Wirkung voraussichtlich begrenzt bleibt und wo sie bestehende Rollen grundlegend verändern könnte.

Demografischer Ersatzbedarf

Der Ersatzbedarf wird als Anteil der Personen ab 55 Jahren in jedem Beruf berechnet. Er zeigt, wo Pensionierungen im kommenden Jahrzehnt voraussichtlich den grössten Rekrutierungsbedarf auslösen. Gleichzeitig bildet er die heutige Wirtschaftsstruktur ab und ist damit ein statischer Indikator, der künftige Veränderungen nicht berücksichtigt. So dürfte die alternde Bevölkerung die Nachfrage nach Pflege- und Gesundheitsfachkräften erhöhen, während der weitere Einsatz von KI und digitalen Technologien den Bedarf an Softwareentwicklerinnen, IKT-Fachkräften und anderen technologiebezogenen Berufen steigern kann. Der künftige Personalbedarf kann daher deutlich über den Ersatzbedarf hinausgehen. Umgekehrt erfasst die Kennzahl weder technologischen Fortschritt und Automatisierung noch veränderte Geschäftsmodelle, die den Personalbedarf durch Produktivitätsgewinne verringern könnten.

Trotz dieser Einschränkungen ist der Ersatzbedarf ein hilfreicher Indikator dafür, wo der Arbeitsmarktdruck besonders ausgeprägt sein dürfte. Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) von 2024 liefert Informationen zu mehr als 460 Berufen. Aus statistischen Gründen berücksichtigen wir jedoch nur Berufe mit einer Stichprobe von mehr als 50 Erwerbstätigen. Damit verbleiben 310 Berufe, die sich 42 Berufsgruppen zuordnen lassen.



AI Hotness Index

Die Analyse aktueller Nutzungsmuster liefert wertvolle Hinweise darauf, wo KI die Arbeit bereits heute beeinflusst. Dazu haben wir einen AI Hotness Index entwickelt, der zwei Dimensionen verbindet:

01

Beobachtete Daten zur KI-Nutzung auf Grundlage von Claude- und Copilot-Konversationen von Anthropic beziehungsweise Microsoft, zugeordnet zu beruflichen Aufgaben.

02

Expositionsschätzungen von OpenAI-Forschenden und weiteren Autorinnen und Autoren, die das Potenzial von LLMs bewerten, den Zeitaufwand für berufliche Aufgaben zu reduzieren.

Die zugrunde liegenden Daten zur KI-Nutzung stammen in beiden Fällen aus US-amerikanischer Berufsforschung. Um sie mit Schweizer Arbeitsmarktdaten vergleichbar zu machen, haben wir die US-Berufsklassifikationen ihren Schweizer Entsprechungen zugeordnet. Daraus entstand ein Datensatz mit 279 Berufen.

Ergebnisse

Unsere Analyse zeigt, dass sich der altersbedingte Ersatzbedarf über Berufe mit sehr unterschiedlichen Kompetenzprofilen und Tätigkeitsfeldern erstreckt. Die höchsten Ersatzquoten finden sich bei akademischen Berufen und im öffentlichen Dienst, im Transport und Handwerk sowie in Pflege- und Dienstleistungsberufen. Richterinnen und Richter weisen beispielsweise den höchsten Ersatzbedarf auf; auch Bus- und Tramfahrer, Werkzeugmacher und Reinigungskräfte rangieren weit oben. Ein erheblicher Ersatzbedarf zeigt sich zudem in Bildung, Gesundheitswesen, Management und Verwaltung. Insgesamt werden in den kommenden zehn Jahren mehr als 900'000 Erwerbstätige pensioniert, was rund 20% der heutigen Erwerbsbevölkerung entspricht. Von den 279 analysierten Berufen weisen 109 im kommenden Jahrzehnt einen über diesem Durchschnitt liegenden Ersatzbedarf auf.

Die KI-Nutzung konzentriert sich demgegenüber deutlich stärker auf Berufe mit digitalen, informationsverarbeitenden und kommunikationsintensiven Aufgaben. Entsprechend dominieren IKT- und softwarebezogene Berufe die Spitze des AI-Hotness-Rankings, gefolgt von sprach- und inhaltsbezogenen Berufen wie Übersetzerinnen und Übersetzern, Autorinnen und Autoren sowie Journalistinnen und Journalisten. Auch administrative und kommunikative Funktionen – darunter Sekretariatsberufe, Büroangestellte und PR-Fachleute – weisen eine hohe KI-Exposition auf. Gemeinsam ist diesen Berufen ein hoher Anteil kognitiver und digitaler Aufgaben, die von heutigen KI-Systemen bereits unterstützt werden können.

Die 20 Berufe mit dem höchsten AI Hotness Index und dem höchsten Ersatzbedarf

Der demografische Ersatzbedarf wird nach dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung je Beruf geordnet.

AI Hotness	
Rang	
1	Computerprogrammierer
2	Softwareentwickler
3	Web- und Multimediaentwickler
4	Übersetzer, Dolmetscher und andere Linguisten
5	Autoren und verwandte schriftstellerische Berufe
6	Datenbankentwickler und -administratoren
7	Journalisten
8	Systemadministratoren
9	Systemanalytiker
10	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen
11	Sekretariatskräfte
12	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Öffentlichkeitsarbeit
13	Vertriebsagenten
14	Techniker für den IKT Betrieb
15	Allgemeine Bürokräfte
16	Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers
17	Bürokräfte und verwandte Berufe
18	Techniker für die Anwenderbetreuung in der IKT
19	Ingenieure im Bereich Elektronik
20	Pädagogik- und Didaktikspezialisten

Demografischer Ersatzbedarf			
Rang		Absolute Zahl	Anteil in %
1	Richter	824	41%
2	Geistliche Seelsorger	2'373	40%
3	Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	1'599	38%
4	Busfahrer und Strassenbahnführer	6'803	35%
5	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der traditionellen und komplementären Medizin	2'677	34%
6	Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	1'666	33%
7	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten	8'720	33%
8	Führungskräfte in der Produktion im Bau	2'336	31%
9	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen	583	31%
10	Bibliothekswissenschaftler und verwandte Informationswissenschaftler	1'239	31%
11	Angehörige gesetzgebender Körperschaften	606	31%
12	Pflegehelfer	13'000	30%
13	Landwirte mit Ackerbau und Tierhaltung	14'037	30%
14	Sekretariatskräfte	5'549	30%
15	Universitäts- und Hochschullehrer	5'121	30%
16	Sonstige Sprachlehrer	2'613	30%
17	Leitende Verwaltungsbedienstete	4'201	30%
18	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen des Bildungswesens	3'005	29%
19	Sonstige Musiklehrer	2'644	29%
20	Bediener von Wäschereimaschinen	1'257	29%

Die 20 Berufe mit dem niedrigsten AI Hotness Index und dem niedrigsten Ersatzbedarf

Der demografische Ersatzbedarf wird nach dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung je Beruf geordnet.

AI Hotness	
Rang	
260	Baukonstruktions- und verwandte Berufe
261	Physiotherapeutische Techniker und Assistenten
262	Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren
263	Blechkaltverformer
264	Bediener von Anlagen zur Metallveredlung, Plattierung und Beschichtung von Metallen
265	Boden- und Fliesenleger
266	Pflegehelfer
267	Frachtarbeiter und verwandte Berufe
268	Stuckateure
269	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
270	Lackierer und verwandte Berufe
271	Bediener von Wäschereimaschinen
272	Hilfsarbeiter im Gartenbau
273	Hilfsarbeiter im Hochbau
274	Baumetallverformer und Metallbauer
275	Dachdecker
276	Hilfsarbeiter im Tiefbau
277	Betonierer, Betonoberflächenfertiger und verwandte Berufe
278	Bediener von Verpackungs-, Abfüll- und Etikettiermaschinen
279	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten

Demografischer Ersatzbedarf			
Rang		Absolute Zahl	Anteil in %
260	Biologen, Botaniker, Zoologen und verwandte Berufe	1073	11%
261	Chemiker	313	11%
262	Führungskräfte in Werbung und Öffentlichkeitsarbeit	821	10%
263	Elektroleitungsinstallateure und Wartungspersonal	419	10%
264	Produkt- und Textildesigner	542	10%
265	Klima- und Kälteanlagenbauer	306	10%
266	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte	3'878	10%
267	Hotelrezeptionisten	366	10%
268	Umweltschutzingenieure	155	9%
269	Baukonstruktions- und verwandte Berufe, anderweitig nicht genannt	475	9%
270	Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe	336	9%
271	Technische Zeichner	2'370	8%
272	Konferenz- und Veranstaltungsplaner	501	8%
273	Mathematiker, Versicherungsmathematiker und Statistiker	918	8%
274	Zubereiter von Fast Food und anderen Imbissen	321	8%
275	Techniker für Rundfunk und audiovisuelle Medien	447	8%
276	Barkeeper	527	6%
277	Veterinärmedizinische Fachkräfte und Assistenten	195	5%
278	Athleten und Berufssportler	58	3%
279	Web- und Multimediaentwickler	118	2%

Der Vergleich von Ersatzbedarf und AI Hotness Index zeigt, dass KI die Herausforderungen des demografischen Wandels nicht grundlegend lösen wird. Ihre Wirkung wird jedoch je nach Aufgabe und Beruf erheblich variieren.

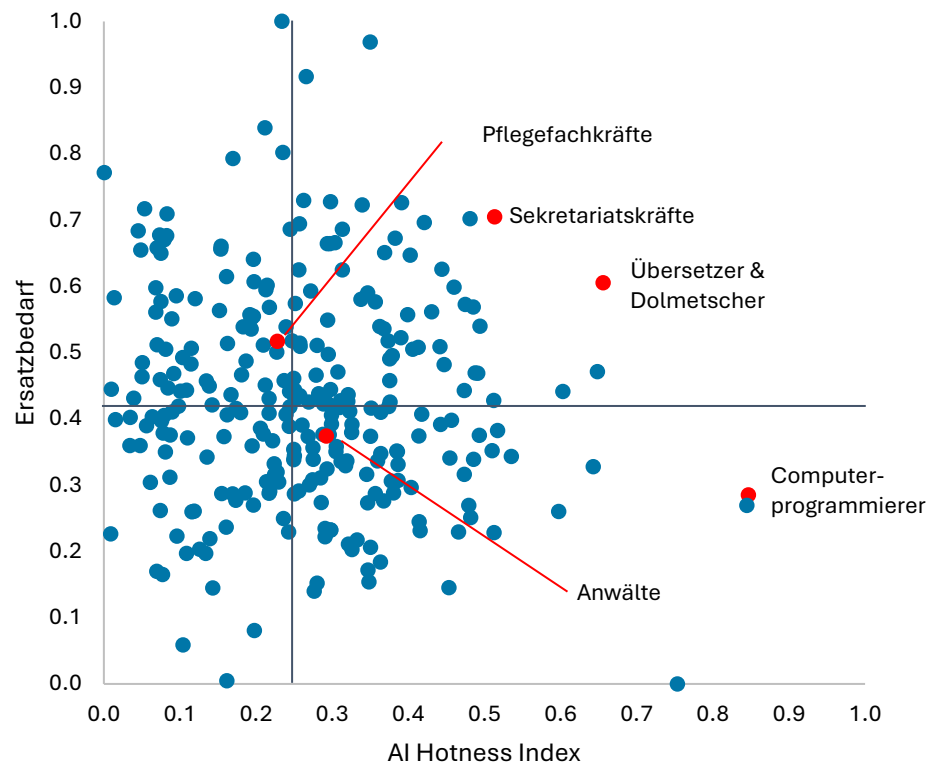
	 Geringe KI Exposition	 Hohe KI Exposition
 Hoher Ersatzbedarf	Der Arbeitskräftemangel bleibt bestehen In einigen Bereichen, insbesondere in Pflege, Handwerk, Transport, Dienstleistungen und personenbezogenen Berufen, bleibt der direkte Einfluss von KI auf die Kernaufgaben begrenzt. KI kann administrative 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. Der Druck auf Rekrutierung, Ausbildung und Arbeitsorganisation dürfte folglich hoch bleiben oder weiter zunehmen.	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 Mitarbeitende erhöhen. Sie wird den Personalbedarf zwar kaum vollständig ersetzen, kann jedoch einen Teil des demografischen Ersatzbedarfs auffangen, indem sie verbleibenden Mitarbeitenden produktiveres Arbeiten ermöglicht. Die zentrale Herausforderung besteht darin, den Übergang zu KI-gestützten Arbeitsprozessen durch Weiterbildung, angepasste Rollen und die wirksame Integration neuer Tools zu gestalten.
 Geringer Ersatzbedarf	Begrenzter unmittelbarer Druck Diese Gruppe umfasst verschiedene handwerkliche, gesundheitsbezogene, dienstleistungsorientierte und technische Berufe. Ihre geringe KI-Exposition beruht auf denselben Faktoren wie in der Gruppe mit hohem demografischem Ersatzbedarf: Viele Aufgaben erfordern körperliche Präsenz, manuelle Kompetenzen, praktische Erfahrung, direkte Interaktion oder sicherheitskritisches Urteilsvermögen. Der Unterschied liegt im demografischen Druck. In diesen Berufen ist der demografische Ersatzbedarf vergleichsweise gering. Obwohl sie derzeit weder durch KI noch durch den demografischen Wandel stark unter Druck stehen, können gezielte Ausbildungs- und Produktivitätsmassnahmen langfristig dennoch relevant sein.	Aufgaben ändern sich schneller als die Beschäftigung Berufe in dieser Gruppe wie IKT- und softwarebezogene Berufe, Finanz- und Verwaltungsfunktionen, Marketing- und Kommunikationsberufe umfassen häufig digitale, analytische, textbasierte oder informationsverarbeitende Aufgaben, die KI unterstützen oder beschleunigen kann. Da der demografische Ersatzdruck geringer ist, wird KI dort seltener primär als Reaktion auf Arbeitskräfteengpässe eingesetzt. Ihre Hauptwirkung wird vielmehr darin liegen, Kompetenzanforderungen zu verändern und die Aufgabenverteilung zwischen KI und Menschen neu zu gestalten.

Unsere Analyse zeigt, dass KI die demografische Herausforderung für den Schweizer Arbeitsmarkt nicht einheitlich lösen wird. In wissensintensiven Berufen kann sie den Ersatzbedarf spürbar abfedern. In Pflege, Handwerk und personenbezogenen Berufen werden Arbeitskräfteengpässe bestehen bleiben. Und in Berufen, die bereits heute mit schwächerer Nachfrage konfrontiert sind, kann KI den Anpassungsbedarf beschleunigen.

Dieses differenzierte Bild betrifft Politik, Unternehmen und Einzelpersonen gleichermassen. Einheitliche Lösungen greifen zu kurz. Stattdessen braucht es gezielte Strategien: Zuwanderung in einigen Sektoren, Aus- und Weiterbildung in anderen sowie Produktivitätsinvestitionen dort, wo sie die grösste Wirkung entfalten. Zugleich sind Erwerbstätige gefordert, lebenslang zu lernen und ihre Kompetenzen an veränderte Berufsprofile anzupassen.

Die Verantwortung für die Bewältigung dieser Veränderungen verteilt sich auf drei Ebenen: Die Politik muss die Rahmenbedingungen schaffen und in die Bildung investieren; Unternehmen müssen in ihre Arbeitskräfte investieren und ihre Geschäftsmodelle anpassen; und der Einzelne muss Verantwortung für seine eigene Entwicklung übernehmen und angesichts des Wandels flexibel bleiben.

Ersatzbedarf und AI Hotness auf einer Skala von 0 bis 1



Hinweis: Der AI Hotness Score und der Ersatzbedarf wurden auf einer Skala von 0 bis 1 normalisiert. Höhere Werte stehen jeweils für eine stärkere KI-Exposition beziehungsweise einen höheren demografischen Ersatzbedarf. Die vier Quadranten werden anhand der Medianwerte beider Indikatoren abgegrenzt. Oben links zeigt hohen Ersatzbedarf und geringe KI-Exposition, oben rechts hohen Ersatzbedarf und hohe KI-Exposition, unten links geringen Ersatzbedarf und geringe KI-Exposition und unten rechts für geringen Ersatzbedarf und hohe KI-Exposition. Die rot markierten Berufe wurden als Beispiele ausgesucht und werden im Kapitel «Ausgewählte Berufsprofile» näher betrachtet.

Ausgewählte Berufsprofile



Computerprogrammierer

AI Hotness Index: Rang #1 | Ersatzbedarf: Rang #223

Computerprogrammierer belegen im AI Hotness Index den ersten Platz und machen Programmieren zu einem der derzeit am stärksten von Fortschritten in der künstlichen Intelligenz betroffenen Berufe. Gleichzeitig ist der demografische Ersatzbedarf vergleichsweise gering. 1'870

Computerprogrammierer sind derzeit 55 Jahre oder älter und werden daher innerhalb der nächsten zehn Jahre in den Ruhestand gehen. Dies entspricht einem Anteil von 14 Prozent und liegt damit deutlich unter dem Arbeitsmarktdurchschnitt von 19 Prozent. Anstatt Arbeitskräftemangel zu lindern, wird KI eher grundlegend verändern, wie Programmieraufgaben durchgeführt werden.

Die Auswirkungen von KI

Fortschritte in der KI verändern bereits viele der Kernaufgaben von Computerprogrammierern. Moderne KI-Programmierassistenten können Code generieren, bestehende Implementierungen erklären, Fehler erkennen, Dokumentationen schreiben und Verbesserungen aktueller Software vorschlagen. Dies reduziert die Zeit für Routineaufgaben und ermöglicht es Programmierern, schneller zu arbeiten. Grosse Technologieunternehmen haben diese Kompetenzen bereits in den täglichen Entwicklungsablauf integriert. Bei Google beispielsweise werden nun etwa drei Viertel des neu geschriebenen Codes von KI generiert, bevor er von menschlichen Programmierern überprüft wird, während Microsoft und Meta von einer ähnlich ehrgeizigen Einführung von KI-unterstützter Programmierung berichtet haben.³

Forschungsergebnisse deuten ebenfalls auf erhebliche Produktivitätssteigerungen hin. So ergaben Studien von GitHub Copilot, dass Programmierer Programmieraufgaben mit Hilfe von KI mehr als 50 Prozent schneller erledigten, wobei die grössten Vorteile bei weniger erfahrenen Programmierern zu beobachten waren.⁴ Allerdings sind auch Junior-Programmierer stärker gefährdet, da der Fokus sich vom Schreiben und Debuggen einfachen Codes auf Aufgaben wie Code-Review, Qualitätssicherung und Risikobewertung verlagert, die ein breiteres professionelles Urteilsvermögen erfordern.⁵ KI kann zwar zunehmend Code-Reviews und -Tests übernehmen, doch bleibt menschliche Aufsicht unerlässlich, nicht nur um logische Fehler, Sicherheitslücken und Leistungsprobleme zu identifizieren, sondern auch um die Einhaltung regulatorischer Anforderungen sicherzustellen.

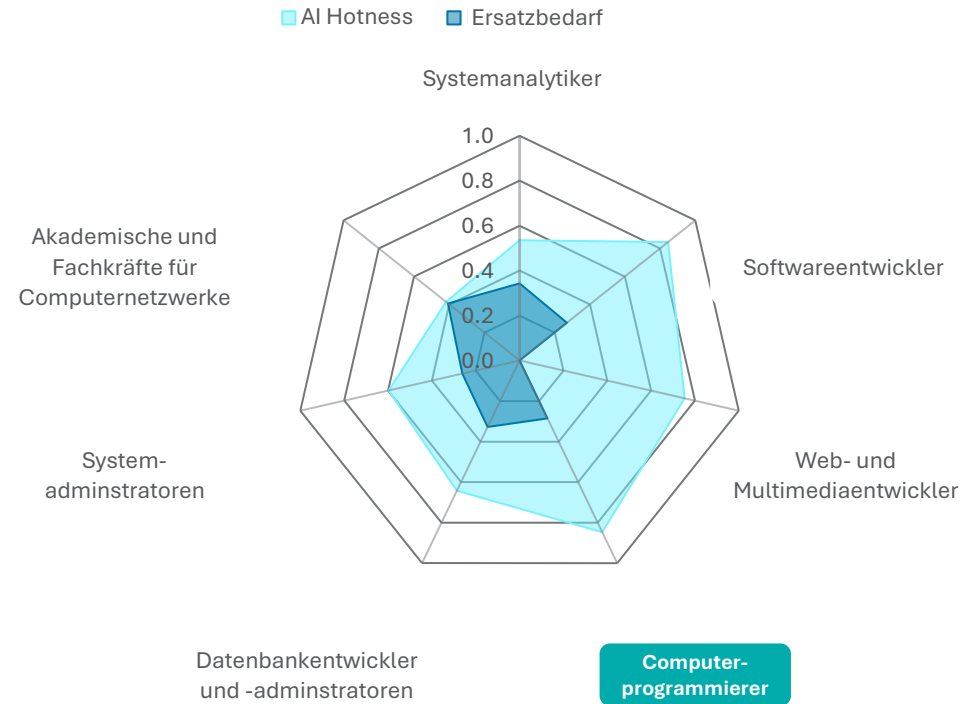
Die Auswirkungen auf den demografischen Ersatzbedarf

Die durch KI ermöglichten Produktivitätsgewinne könnten helfen, einige der Auswirkungen der demografischen Alterung auszugleichen, indem weniger Programmierer mehr Output liefern können.

Es gibt jedoch einen Gegeneffekt: Durch die branchenübergreifende Integration von KI in Produkte, Dienstleistungen und interne Prozesse, wächst auch die Nachfrage nach Softwareentwicklung.⁶ KI schafft eine Nachfrage nach neuen Anwendungsarten – von KI-gestützten juristischen Tools und Gesundheitslösungen bis hin zu branchenspezifischen Automatisierungssystemen. Dies erfordert Computerprogrammierer mit neuen Kompetenzen, KI-Modelle in bestehende Software zu integrieren, Lösungen an fachbezogene Anforderungen anzupassen und Herausforderungen im Bereich Daten, Sicherheit und Regulierung anzugehen.

Dadurch ergibt sich ein Paradoxon: Während routinemässige Codierungsaufgaben zurückgehen werden, entsteht die Nachfrage nach Fachwissen in Bereichen wie KI-Infrastruktur, Modelloptimierung und Testrahmen für KI-unterstützte Softwareentwicklung. Die Nettoauswirkung auf die Beschäftigung von Programmierern hängt davon ab, wie schnell Organisationen KI übernehmen und wie hoch die neue Nachfrage nach KI-gestützten Anwendungen sein wird. Sicher ist, dass sich Programmieren als Beruf weiterentwickeln wird: Routinekodierung wird weniger zentral, während KI-Integration und Spezialisierung kritischer werden.

AI Hotness und Ersatzbedarf für IKT-Fachkräfte



Hinweis: Um die beiden Indikatoren zu vergleichen, werden KI-Exposition und demografischer Ersatzbedarf auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt, wobei 1 jeweils den höchsten möglichen Wert bezeichnet.

Ausgewählte Berufsprofile



Übersetzer, Dolmetscher und andere Linguisten

AI Hotness Index: Rang #4 | Ersatzbedarf: Rang #41

Übersetzer und Dolmetscher stehen vor einer einzigartigen Herausforderung. Sie belegen im AI Hotness Index den vierten Platz und sehen sich zudem einem hohen demografischen Ersatzbedarf gegenüber: 26 Prozent (1'494 Erwerbstätige) erreichen voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre das Pensionsalter. Allerdings wird die Wirkung von KI wahrscheinlich den demografischen Ersatzbedarf übersteigen. Anstatt nur die Pensionierungen auszugleichen, droht KI, das Volumen der verfügbaren Übersetzungsarbeit grundlegend zu verringern, was diesen Beruf zu einem der am stärksten durch künstliche Intelligenz beeinträchtigten Berufe macht.

Die Auswirkungen von KI

Maschinelle Übersetzung verändert seit vielen Jahren den Beruf der Übersetzer und Dolmetscher. Die weitverbreitete Nutzung von Diensten wie Google Translate oder DeepL machte die sofortige Übersetzung frei zugänglich und reduzierte den Bedarf an menschlichen Übersetzern für viele Routineaufgaben.⁷ Grosse Sprachmodelle stellen die nächste Entwicklungsstufe dar. Im Vergleich zu früheren maschinellen Übersetzungssystemen erzeugen sie natürlichere Übersetzungen und bieten zunehmend Simultanübersetzungen von Sprache in Echtzeit an. Grosse Sprachmodelle haben die Übersetzungsqualität weiter verbessert. Sie können heute flüssigere und idiomatischere Übersetzungen bereitstellen und es den Nutzern ermöglichen, Übersetzungen an verschiedene Stile und Kontexte anzupassen.

Infolgedessen ist KI zunehmend in der Lage, viele routinemässige Übersetzungsaufgaben zu übernehmen, die zuvor menschliche Übersetzer erforderten. Daher verschiebt sich und schrumpft die Rolle professioneller Übersetzer. Anstatt jeden Text von Grund auf neu zu übersetzen, sind Übersetzer zunehmend darauf beschränkt, KI-generierte Übersetzungen zu überprüfen, zu bearbeiten und zu verfeinern. Obwohl diese Arbeit weiterhin menschliche Expertise erfordern wird, stellt sie einen grundlegenden Marktwandel dar. Das Volumen an hochwertigen Übersetzungsarbeiten nimmt ab, während die zunehmende Standardisierung von Überprüfungs- und Überarbeitungsaufgaben die Honorare unter Druck setzt.

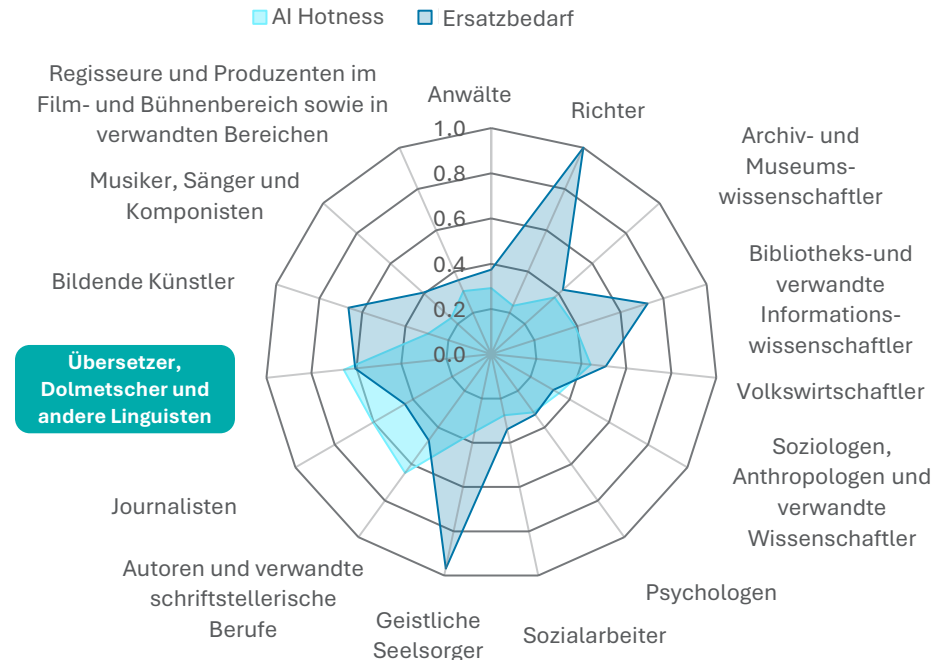
Es gibt wichtige Ausnahmen. Rechtliche, literarische und kulturell sensible Übersetzungen erfordern weiterhin menschliche Expertise und Urteilsvermögen, da sie oft ein Verständnis von Kontext, Ton, Mehrdeutigkeit und sprachlichen Nuancen erfordern, das über die wörtliche Bedeutung von Wörtern hinausgeht. Darüber hinaus erreicht KI zwar sehr hohe Übersetzungsqualität für weit verbreitete Sprachen, aber die Leistung bleibt für unterrepräsentierte Sprachen mit weniger Trainingsdaten eingeschränkt.⁸ Diese spezialisierten Bereiche stellen jedoch nur einen Teil des Übersetzungsmarktes dar. Der Grossteil der routinemässigen kommerziellen, technischen und administrativen Übersetzungen, die derzeit die meisten Übersetzer beschäftigen, ist zunehmend anfällig für Automatisierung.

Die Auswirkungen auf den demografischen Ersatzbedarf

Der rasche Fortschritt von KI in der Übersetzung wird nicht nur den mit demografischem Altern verbundenen Arbeitskräftedruck verringern. Vielmehr wird er das Gesamtvolumen der verfügbaren Übersetzungsarbeit verringern. Der Beruf wird schrumpfen, nicht wachsen, insbesondere da der verstärkte Einsatz von KI-Systemen auch die Attraktivität des Berufseinstiegs negativ beeinflussen wird. Es werden weniger Übersetzer benötigt, während diejenigen, die bleiben, eher auf hochwertige oder technisch komplexe Arbeiten spezialisiert sind.

Für Übersetzer insgesamt, insbesondere für jene, die sich auf routinemässige kommerzielle Übersetzungen konzentrieren, sind die Aussichten eine Herausforderung. Anpassung und Weiterbildung in Richtung Lektorat, Qualitätssicherung und spezialisierte Bereiche werden für die nachhaltige Karriere unerlässlich sein. Im Gegensatz zu Programmierern, bei denen neue KI-bezogene Nachfrage entsteht, stehen Übersetzer vor einem engen Markt, in dem die Hauptchance darin besteht, die verbleibenden hochwertigen Segmente zu bedienen.

AI Hotness und Ersatzbedarf für juristische, soziale und kulturelle Fachkräfte



Hinweis: Um die beiden Indikatoren zu vergleichen, werden KI-Exposition und demografischer Ersatzbedarf auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt, wobei 1 jeweils den höchsten möglichen Wert bezeichnet.

Ausgewählte Berufsprofile



Sekretariatskräfte

AI Hotness Index: Rang #11 | Ersatzbedarf: Rang #14

Sekretariatskräfte rangieren sowohl im AI Hotness Index als auch beim demografischen Ersatzbedarf weit oben: Rund 30% (5'549 Beschäftigte) sind 55 Jahre oder älter. Im Gegensatz zu Berufen, in denen KI vor allem die Nachfrage reduziert, zeichnet sich für Sekretariatsberufe jedoch ein anderes Bild ab. Die KI automatisiert routinemässige Verwaltungsaufgaben, kann aber auch neue Möglichkeiten eröffnen: Sekretäre und Sekretärinnen können sich zu organisatorischen Allroundern entwickeln, die die Einführung von KI erleichtern, Kolleginnen und Kollegen durch technologische Veränderungen begleiten und zwischenmenschliche sowie koordinative Kompetenzen einbringen, die in einem zunehmend automatisierten Arbeitsumfeld an Bedeutung gewinnen.

Die Auswirkungen von KI

Viele der traditionellen Aufgaben von Sekretariatskräften können nun von KI durchgeführt werden. Moderne KI-Tools können E-Mails und Berichte verfassen, Dokumente zusammenfassen, Sitzungsprotokolle erstellen, Kalender verwalten, Dokumente organisieren, E-Mails priorisieren und Informationen aus grossen Datenmengen abrufen. KI-gestützte Assistenten können ausserdem Termine vereinbaren, Reisepläne koordinieren und routinemässige Kundenanfragen bearbeiten.

Durch die Automatisierung dieser sich wiederholenden und zeitaufwändigen administrativen Aufgaben erlaubt KI Sekretariatskräften, sich auf Aufgaben zu konzentrieren, die Maschinen nicht übernehmen können: zum Beispiel Aktivitäten durchzuführen, die Verständnis für organisatorische Dynamiken erfordern, komplexe Arbeitsabläufe zu steuern und menschliches Urteilsvermögen sowie ihre persönliche Note einzubringen und so für ein reibungsloses Funktionieren der Organisation zu sorgen. In einer Welt zunehmender Automatisierung werden diese zwischenmenschlichen und koordinatorischen Kompetenzen wertvoller – nicht geringer.

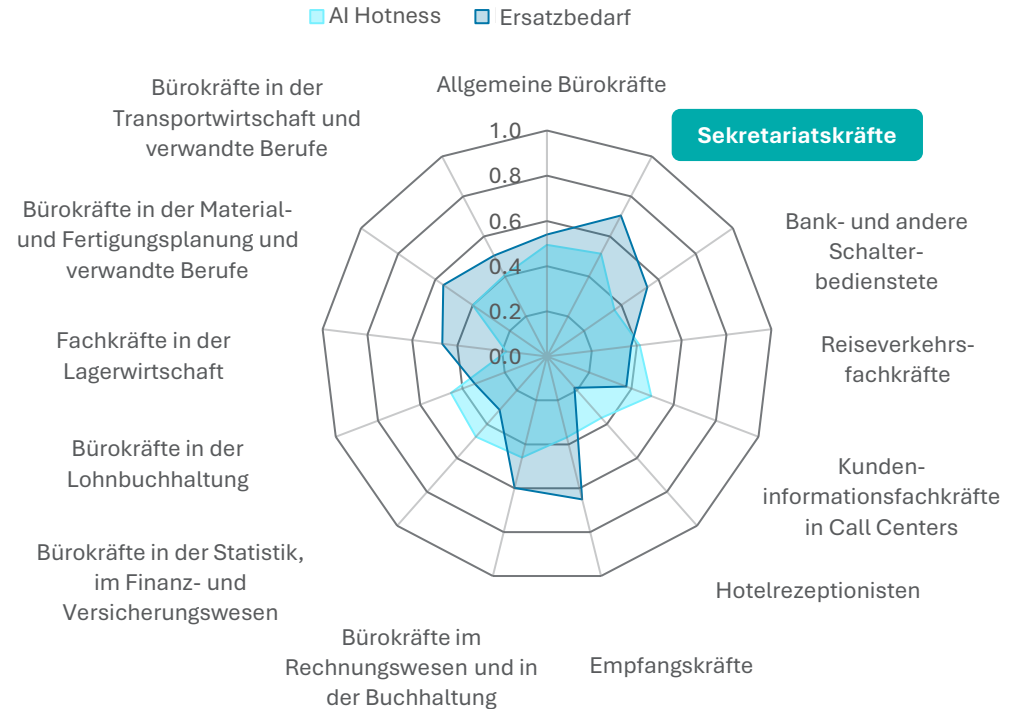
Da Organisationen KI in ihren Abläufen einführen, hat die Rolle der Sekretariatskraft die Chance, sich weiterzuentwickeln. Dies ist besonders relevant in kleineren Organisationen, in denen es oft keine dedizierten Verantwortlichen für die Transformation gibt. Sekretäre und Sekretärinnen verstehen, wie die Organisation in der Praxis funktioniert, ihre informellen Netzwerke, alltäglichen Arbeitsabläufe und operativen Schmerzpunkte. Mit der Einführung von KI-Tools können Sekretariatskräfte Kollegen helfen, neue Arbeitsweisen zu übernehmen, Informationen zu organisieren und Prozesse zu koordinieren.⁹ Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, über rein administrative Aufgaben hinauszuwachsen und zunehmend Veränderungen innerhalb der Organisation zu begleiten und mitzugestalten.

Die Auswirkungen auf den demografischen Ersatzbedarf

Der hohe Automatisierungsgrad der Aufgaben deutet darauf hin, dass KI erhebliches Potenzial hat, den mit dem demografischen Alter im Sekretariatsberuf verbundenen Druck auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Durch die Reduzierung der Zeit für routinemässige Verwaltungsarbeiten ermöglicht KI einzelnen Sekretariatskräften, mehr Mitarbeitende zu unterstützen und grössere Arbeitsbelastungen zu bewältigen, was Organisationen hilft, die Verwaltungskapazitäten trotz schrumpfendem Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten.

Dennoch wird KI den Bedarf an Sekretären und Sekretärinnen wahrscheinlich nicht vollständig beseitigen. Mit einer stärkeren Präsenz von Automatisierung und Technologie wird der menschliche Aspekt eher noch wichtiger. In vielen Organisationen, insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen, schafft dies die Möglichkeit für Sekretariatskräfte, sich zu organisatorischen Allroundern zu entwickeln, die technische Kompetenz mit zwischenmenschlichen Kompetenzen verbinden und als Brücke zwischen Technologie und Menschen fungieren. Dieser Wandel wird jedoch nicht automatisch geschehen. Unternehmen müssen die Aufgaben neu gestalten, relevante Schulungen anbieten und Sekretariatskräften eine aktive Rolle bei der Einführung KI-gestützter Arbeitspraktiken geben.

AI Hotness und Ersatzbedarf für Büro-, Sekretariats- und Buchhaltungspersonal



Hinweis: Um die beiden Indikatoren zu vergleichen, werden KI-Exposition und demografischer Ersatzbedarf auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt, wobei 1 jeweils den höchsten möglichen Wert bezeichnet.

Ausgewählte Berufsprofile



Anwälte

AI Hotness Index: **Rang #115** | Ersatzbedarf: **Rang #176**

Anwälte nehmen eine mittlere Position ein. Der demografische Ersatzbedarf liegt bei 17% (2'816 Beschäftigte) und ist damit moderat; die KI-Exposition ist überdurchschnittlich, aber nicht extrem. Die Auswirkungen von KI auf den juristischen Beruf gehen jedoch über reine Produktivitätssteigerungen hinaus. KI kann routinemässige analytische und administrative Aufgaben automatisieren, schafft aber zugleich neue Verantwortlichkeiten für Juristinnen und Juristen, insbesondere bei Haftungsfragen, Risikomanagement und der Governance von KI-Systemen.

Die Auswirkungen von KI

Der juristische Beruf ist in seiner Exposition gegenüber KI gemischt. Routinemässige analytische und administrative Aufgaben wie Vertragsprüfung, Dokumentenanalyse, regulatorische Forschung oder Due Diligence können zunehmend automatisiert werden. Dies reduziert nicht nur die benötigte Zeit für diese Aufgaben, sondern kann auch die Nachfrage nach routinemässiger juristischer Arbeit insgesamt verringern, da die Mandanten mehr Aufgaben selbst übernehmen. Gleichzeitig erfordert ein grosser Teil des Kerns der juristischen Praxis wie Verhandlung, strategisches Urteil, Mandantenberatung, Interessenvertretung und Gerichtsvertretung weiterhin menschliche Erfahrung, selbst wenn KI-Tools bei der Vorbereitung dieser Aufgaben effizienter werden. Dies schafft das Paradoxon, dass Junior-Anwälte, die traditionell durch routinemässige Arbeit Fachwissen aufbauen, weniger Möglichkeiten haben, diese grundlegenden Kompetenzen zu erlernen, während erfahrene Anwälte ihre Zeit für höherwertige Arbeiten frei sehen könnten.

Der [Future-of-Legal-Work](#)-Bericht von Deloitte zeigt, dass KI besonders im Vertragsmanagement, bei M&A-Due-Diligence und bei regulatorischer Einhaltung eingesetzt wird. Vertragsrechtler können KI nutzen, um Vereinbarungen anhand von Standard-Playbooks zu überprüfen und Klauseln zu identifizieren, die geändert werden müssen. Auf Transaktionen spezialisierte Juristen können grosse mehrsprachige Dokumentensammlungen durchsuchen, um potenzielle Risiken oder Chancen effizienter zu erkennen. In der Compliance können interne Richtlinien und Kommunikation mit sich ändernden regulatorischen Anforderungen verglichen und so mögliche Bereiche der Nichteinhaltung identifiziert werden.

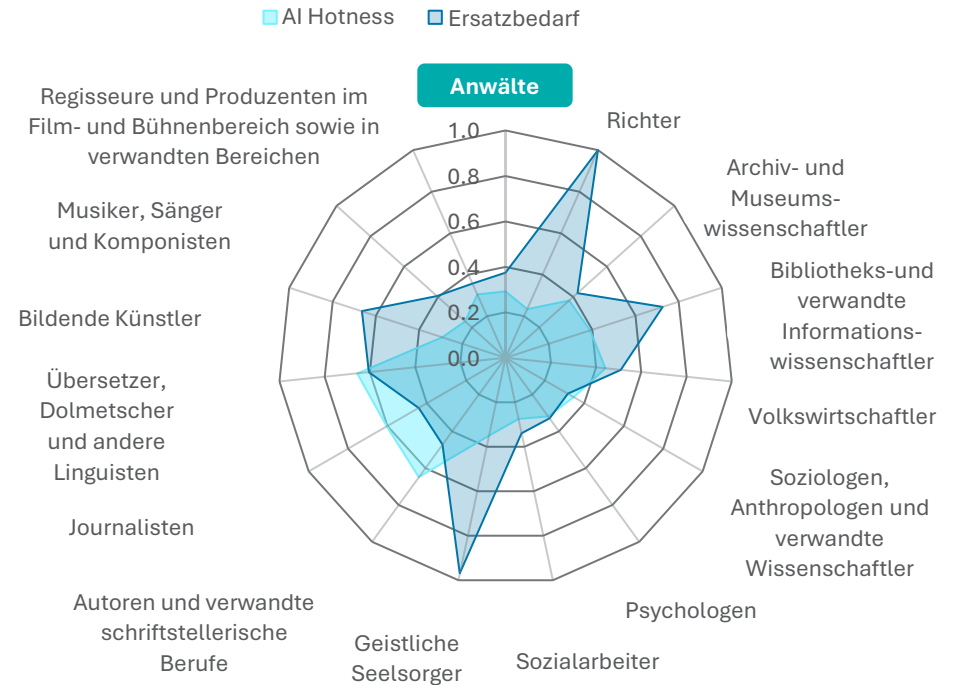
Viele juristische Fachkräfte und Organisationen machen ihre ersten Schritte über Plattformen wie Microsoft Copilot, Google Gemini oder intern entwickelte KI-Assistenten.¹⁰ Es gibt jedoch auch ein wachsendes Ökosystem spezialisierter Anbieter von juristischer KI, die auf juristischen Datensätzen und Arbeitsabläufen trainierte Lösungen vertreiben. Legal AI erfordert fachspezifische Schulungen, um Rechtssprache, Präzedenzfälle und regulatorischen Kontext zu verstehen. Mit der Reife dieser Tools und der beschleunigten Einführung muss die juristische Branche neue Kompetenzen im Bereich KI-Governance und Risikomanagement entwickeln.

Die Auswirkungen auf den demografischen Ersatzbedarf

Durch die bei administrativen und routinemässigen analytischen Aufgaben eingesparte Zeit können sich Juristen auf höherwertige Aufgaben wie strategische Beratung, komplexe Verhandlungen und Mandantenbeziehungen konzentrieren. KI schafft jedoch auch neue Verantwortlichkeiten für Juristen. Mit dem vermehrten Einsatz von KI-Systemen durch Unternehmen müssen ihre Rechtsabteilungen definieren, wie diese Systeme genau eingesetzt werden sollen, wer ihre Ergebnisse genehmigt und was passiert, wenn sie scheitern. In regulierten Sektoren und kundenorientierten Prozessen werden diese Fragen besonders kritisch.¹¹ Wenn ein KI-System eine falsche Rechtsmeinung abgibt oder ein Compliance-Risiko übersieht, wer haftet dann?

Diese Fragen der Governance und des Risikomanagements können nicht an Technologen ausgelagert werden; sie erfordern juristische Expertise und professionelles Urteilsvermögen. Dementsprechend wird KI die Nachfrage nach juristischer Expertise eher umgestalten als beseitigen. Routinemässige analytische und administrative Arbeit verliert an Bedeutung, während strategische Beratung, komplexes Urteil, Verantwortlichkeit und KI-Überwachung an Bedeutung gewinnen werden. Dieser Wandel wird auch Einfluss auf die Struktur der juristischen Karrieren ausüben: Junior-Juristen haben möglicherweise weniger Möglichkeiten, sich durch routinemässige Tätigkeiten hochzuarbeiten, während erfahrene Juristen mehr Zeit auf wertvollere Aktivitäten konzentrieren können. Die Nettoauswirkung auf die Beschäftigung bleibt ungewiss, aber die Richtung des Wandels ist klar. Der Schwerpunkt des Berufsstandes wird sich von der Erstellung juristischer Analysen hin zur deren Überprüfung, Anwendung und verantwortlichen Nutzung verlagern.

AI Hotness und Ersatzbedarf für juristische, soziale und kulturelle Fachkräfte



Hinweis: Um die beiden Indikatoren zu vergleichen, werden KI-Exposition und demografischer Ersatzbedarf auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt, wobei 1 jeweils den höchsten möglichen Wert bezeichnet.

Ausgewählte Berufsprofile



Pflegefachkräfte

AI Hotness Index: **Rang #167** | Ersatzbedarf: **Rang #76**

Angesichts der alternden Bevölkerung ist bei Pflegefachkräften mit einem hohen demografischen Ersatzbedarf von 23% (21'798 Beschäftigte) zu rechnen. Gleichzeitig liegen sie im AI Hotness Index unter dem Median, da viele ihrer Kernaufgaben nicht durch generative oder agentische KI erledigt werden können. Damit ergibt sich eine andere Dynamik als in vielen anderen Berufen. KI wird den Bedarf an Pflegefachkräften nicht beseitigen. Sie kann zwar helfen, wachsende Arbeitsvolumina zu bewältigen, wird den Druck des demografischen Wandels jedoch nicht vollständig auffangen.

Die Auswirkungen von KI

KI wird zunehmend im Gesundheitswesen eingesetzt, um Pflegefachkräfte bei Verwaltungsaufgaben und beim direkten Patientenkontakt zu unterstützen. Eine der unmittelbarsten Anwendungen ist die Reduzierung des Dokumentationsaufwands.¹² Pflegekräfte verbringen einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mit der Erfassung von Patientendaten, der Aktualisierung elektronischer Patientenakten und mit anderen administrativen Prozessen. Obwohl diese Aufgaben für die Kontinuität und Qualität der Versorgung unerlässlich sind, verkürzen sie häufig die Zeit für den direkten Patientenkontakt und tragen zum Burnout bei. Moderne KI-Tools können Patientengespräche und Behandlungen automatisch erfassen und zusammenfassen, sodass Pflegekräfte sich auf die direkte Patientenversorgung konzentrieren können, was dies zu einer der wirkungsvollsten Anwendungen von KI im Gesundheitswesen macht.¹³

Über die Dokumentation hinaus kann KI bei der Pflege helfen, indem sie den Zugang zu Informationen verbessert und klinische Arbeitsabläufe erleichtert. KI-Systeme können Patientendaten analysieren, um Risiken zu identifizieren, die Triage vereinfachen und bei Entscheidungen helfen, während digitale Werkzeuge die Fernüberwachung von Patienten und virtuelle Versorgungsmodelle ermöglichen können. Diese Anwendungen können Pflegekräfte bei einer effizienteren Verwaltung der Patienten unterstützen, insbesondere vor dem Hintergrund einer parallelen Versorgung in Krankenhäusern, Wohnheimen und im Hause der Patienten. Diese Werkzeuge können jedoch nur als Unterstützung dienen. Pflegekräfte müssen weiterhin Ergebnisse interpretieren, den Patientenkontext berücksichtigen und selbst endgültige klinische Entscheidungen treffen.

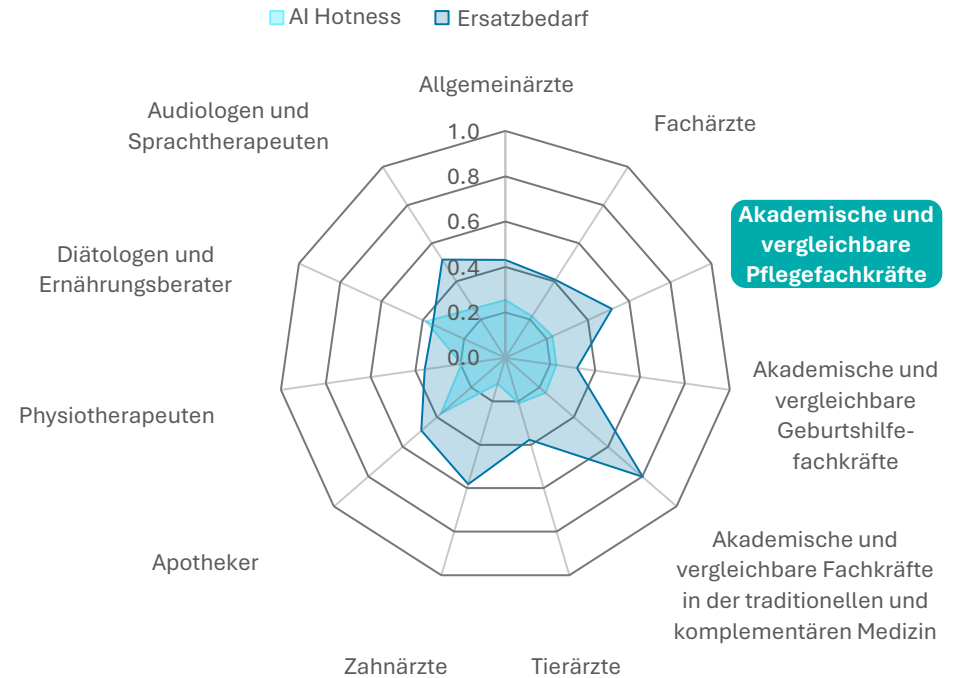
Die Auswirkungen auf den demografischen Ersatzbedarf

Die durch KI ermöglichten Produktivitätssteigerungen könnten helfen, einige der Auswirkungen des demografischen Alterns abzufedern, indem sie den Verwaltungsaufwand reduzieren und dadurch Pflegefachkräften mehr Zeit für die unmittelbare Versorgung der Patienten geben. Entsprechende Auswirkungen auf den allgemeinen Arbeitskräftebedarf werden jedoch je nach Bereich unterschiedlich ausfallen. Viele Kerntätigkeiten der Pflege umfassen die körperliche Versorgung, die Kommunikation mit Patienten und ihren Familien sowie das Reagieren auf komplexe oder unvorhersehbare Situationen. Diese Aufgaben sind weiterhin schwer zu automatisieren.

Gleichzeitig treibt die demografische Alterung ein nachhaltiges Wachstum der Nachfrage nach Pflegedienstleistungen voran. Wie im Deloitte-Bericht «Alternde Schweiz» zum Gesundheitssystem hervorgehoben, wird erwartet, dass die steigende Lebenserwartung und die zunehmende Prävalenz chronischer Krankheiten die Nachfrage in Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen sowie in der stationären und häuslichen Pflege erhöhen. KI wird daher voraussichtlich in erster Linie als Ergänzung dienen, indem sie Pflegefachkräften hilft, die steigende Arbeitsbelastung zu bewältigen und die Effizienz sowie Qualität der Versorgung zu verbessern, anstatt den Arbeitskräftebedarf in der Pflege zu verringern. Sie wird die grundlegende Herausforderung nicht beseitigen, dass die Schweiz in den kommenden Jahrzehnten mehr – nicht weniger – Pflegekräfte benötigen wird.

Fortschritte in der Robotik werden letztlich einige körperlich belastende Tätigkeiten in der Pflege und Betreuung wie das Heben, Waschen und den Transport von Patienten automatisieren können. Diese Technologien wurden in diesem Bericht jedoch nicht im AI Hotness Index berücksichtigt. Die hier vorgestellte Analyse konzentriert sich schwerpunktmässig auf die Auswirkungen von LLMs und verwandten digitalen Anwendungen.

AI Hotness und Ersatzbedarf für Gesundheitsfachkräfte



Hinweis: Um die beiden Indikatoren zu vergleichen, werden KI-Exposition und demografischer Ersatzbedarf auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt, wobei 1 jeweils den höchsten möglichen Wert bezeichnet.

Was Unternehmen tun müssen

KI und demografischer Wandel müssen gemeinsam gesteuert werden. KI wird den durch eine alternde Bevölkerung verursachten Arbeitsmarktdruck zwar nicht beseitigen, kann seine Folgen aber mindern. In einigen Berufen kann sie knappen Arbeitskräften helfen, grössere Arbeitsvolumina zu bewältigen. Bei anderen bleibt ihr Einfluss auf die Kernarbeit begrenzt. Anderswo kann sie den Bedarf an bestimmten Aufgaben senken, Rollen verändern oder neue Nachfrage schaffen.

Für Unternehmen lautet die entscheidende Frage nicht mehr allein, wie viele Mitarbeitende sie künftig benötigen. Sie müssen vielmehr klären, welche Aufgaben weiterhin von Menschen ausgeführt werden, welche sich durch KI unterstützen oder automatisieren lassen und wo der Ersatzbedarf trotz technologischer Fortschritte bestehen bleibt.

Die vier in diesem Bericht identifizierten Konstellationen von Ersatzbedarf und KI-Exposition bieten Unternehmen einen nützlichen Ausgangspunkt für eine langfristige Strategie. Sie sind jedoch keine Prognose für jeden einzelnen Beruf innerhalb eines Quadranten, denn die Entwicklung der KI-Fähigkeiten und ihrer Nutzung bleibt schwer vorhersehbar. Unternehmen sollten die Quadrantenlogik daher mit eigenen Daten zu Rekrutierungsbedingungen, erwarteter Nachfrage, Arbeitskräftestruktur und Prozessen verbinden.

Wir schlagen einen Ansatz auf drei Ebenen vor: eine Grundlage aus **Diagnose und Priorisierung**, einen **differenzierten Handlungsrahmen** entlang der vier Arbeitsmarktdynamiken sowie **übergreifende Voraussetzungen**, die darüber entscheiden, ob die Umsetzung in der Praxis gelingt.

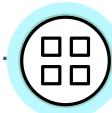
01



Analysieren und priorisieren

Arbeitskräfte / Aufgaben / Szenarien

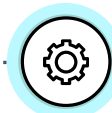
02



Einen differenzierten Handlungsansatz anwenden

Vier Ausgangspositionen bei den Arbeitskräften

03

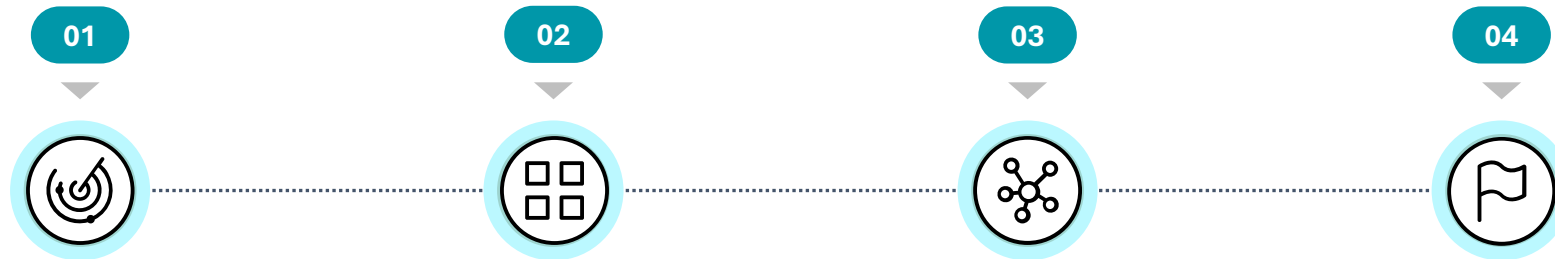


Übergreifende Voraussetzungen schaffen

Digitalisierung / Talente / Governance

Ebene 1: Analysieren und priorisieren

Bevor Unternehmen KI einsetzen oder Programme zur Bindung von Mitarbeitenden lancieren, müssen sie ihre Arbeitskräfte auf Berufs- und Aufgabenebene verstehen. Eine aggregierte Personalplanung reicht nicht mehr aus, weil Risiken und Chancen innerhalb der einzelnen Berufe liegen – nicht nur zwischen ihnen.



Risiken nach Beruf und Aufgabe erfassen

Identifizieren Sie, welche Rollen hohen oder geringen Ersatzbedarf mit hoher oder geringer KI-Exposition verbinden, und ergänzen Sie dies mit Erkenntnissen zu Rekrutierungsschwierigkeiten, erwarteter Geschäftsnachfrage und kritischen Kompetenzen.

Von der Personalplanung zur aufgabenbasierten Planung übergehen

Zerlegen Sie Rollen in einzelne Aufgaben und prüfen Sie, welche davon weiterhin von Menschen ausgeführt, durch KI unterstützt oder automatisiert werden.

Das strategische Ziel definieren

Klären Sie für jeden Prioritätsbereich, ob KI vor allem knappe Kapazitäten sichern, Wachstum unterstützen, Qualität und Geschwindigkeit verbessern, Kosten senken oder Risiken steuern soll. Dies sollte Investitionsentscheidungen und die Erfolgsmessung leiten.

Szenarioplanung für KI und demografischen Wandel nutzen

Modellieren Sie unterschiedliche Geschwindigkeiten der KI-Nutzung gegenüber bekannten Pensionierungskurven und alternativen Nachfrageentwicklungen. Das Ziel ist nicht eine präzise Prognose, sondern ein Stresstest gegenüber plausiblen Zukunftsbildern.

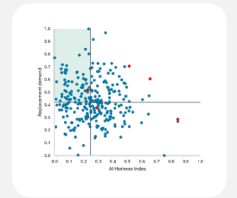
Ebene 2: Einen differenzierten Handlungsansatz anwenden

Jede der vier Dynamiken erfordert unterschiedliche Prioritäten. Die folgende Tabelle fasst die vier Arbeitsmarktdynamiken und die jeweiligen Handlungsschwerpunkte zusammen. In den folgenden Abschnitten werden sie jeweils vertieft und die möglichen Massnahmen für Unternehmen erläutert. Welche Massnahmen im Einzelfall richtig sind, hängt von einer aufgabenbezogenen Analyse der eigenen Arbeitskräfte und Prozesse ab.

Arbeitsmarktposition	Kernherausforderung	Prioritäre Reaktion
Hoher Ersatzbedarf Geringe KI-Exposition	Anhaltende Arbeitskräfteengpässe	Arbeitskräfte binden und erweitern, unterstützende Aufgaben automatisieren, Arbeitsbedingungen verbessern
Hoher Ersatzbedarf Hohe KI-Exposition	Knappheit und technologischer Wandel	Arbeit neu gestalten, KI dort priorisieren, wo sie knappe Kapazität freisetzt, und über die Nutzung freigesetzter Kapazitäten entscheiden
Geringer Ersatzbedarf Geringe KI-Exposition	Begrenzter unmittelbarer Druck	Entwicklungen beobachten und selektiv in Produktivität und Kompetenzen investieren
Geringer Ersatzbedarf Hohe KI-Exposition	Anpassungsdruck und veränderte Kompetenzanforderungen	Rollen neu gestalten, Übergänge schaffen sowie Mitarbeitende proaktiv weiterqualifizieren und einsetzen

Hoher Ersatzbedarf und geringe KI-Exposition

In Pflege, Handwerk, Transport und anderen personenbezogenen oder körperlichen Tätigkeiten kann KI zwar den Verwaltungsaufwand reduzieren, sie kann jedoch weder körperliche Präsenz noch handwerkliches Können, menschliches Urteilsvermögen oder direkte Interaktion ersetzen. Dies könnte sich mit Fortschritten bei physischer KI verändern; derzeit muss die Antwort jedoch beim Menschen ansetzen.



Erfahrene Mitarbeitende länger im Erwerbsleben halten

Führen Sie gestaffelte und flexible Pensionierungsmodelle, eine Teilzeit-Wiedereinbindung pensionierter Personen und Arbeitsbedingungen ein, die einen Verbleib über das übliche Pensionsalter hinaus attraktiv machen.

Wissen sichern, bevor es die Organisation verlässt

Da in den kommenden zehn Jahren rund jede fünfte erwerbstätige Person das Pensionsalter erreicht, werden strukturierter Wissenstransfer und Mentoring vor dem Austritt zu zentralen Instrumenten des Risikomanagements.

Den Arbeitskräftepool erweitern

Wo das inländische Angebot den Bedarf nicht decken kann, helfen gezielte internationale Rekrutierung und die Mobilisierung bisher wenig genutzter Potenziale – etwa von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern, Teilzeitbeschäftigten und Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern.

Unterstützende Aufgaben automatisieren, nicht den menschlichen Kern

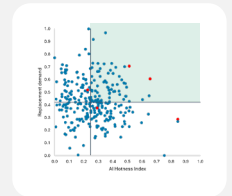
Setzen Sie KI und – wo sinnvoll – Robotik sowie Assistenztechnologien ein, etwa Exoskelette oder Systeme zur Patientenüberwachung. So lassen sich Verwaltungsaufwand und körperliche Belastungen reduzieren und knappe Fachkräfte haben Zeit für ihre Kernaufgaben.

In attraktive Arbeitsbedingungen investieren

Weil sich diese Tätigkeiten nicht automatisieren lassen, hängt ihre langfristige Tragfähigkeit von den Arbeitsbedingungen ab. Gehen Sie Burnout, Arbeitsbelastung und Arbeitsqualität aktiv an. Gerade in Pflege und Betreuung ist dies eine Frage des Arbeitskräfteangebots, nicht bloss eine Zusatzleistung.

Hoher Ersatzbedarf und hohe KI-Exposition

KI hat das grösste Potenzial, einen Teil des demografischen Drucks aufzufangen, wenn sowohl der demografische Ersatzbedarf als auch die KI-Exposition hoch sind. Sie ermöglicht es weniger Menschen, grössere Arbeitsvolumina zu bewältigen. In manchen Fällen kann KI-Automatisierung sogar die Gesamtnachfrage senken, statt lediglich einen Mangel zu lindern.



Arbeit neu gestalten, bevor sie automatisiert wird

KI in einen unveränderten Prozess einzufügen, bringt nur begrenzte Vorteile. Arbeitsabläufe sollten so umgestaltet werden, dass KI geeignete Routinetätigkeiten übernimmt und Menschen sich auf Urteilsvermögen, Koordination und Beziehungen konzentrieren können.

KI dort priorisieren, wo der Arbeitsmarktdruck am grössten ist

Investitionen sollten zunächst in Berufe und Aufgaben fliessen, die hohen Ersatzdruck mit einem starken Potenzial für KI-Unterstützung verbinden und bei denen Zeiteinsparungen tatsächlich knappe Kapazitäten freisetzen.

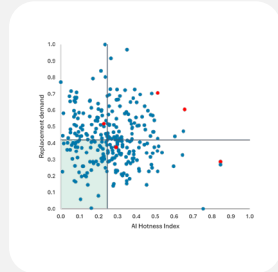
Freigesetzte Kapazitäten reinvestieren und den Jevons-Effekt nutzen

Produktivitätsgewinne sollten als Potenzial für Wachstum, bessere Servicequalität oder zuvor unwirtschaftliche Tätigkeiten verstanden werden – nicht automatisch als Möglichkeit zum Personalabbau. In manchen Berufen können niedrigere Kosten, bessere Qualität oder zusätzliche Kapazitäten die Nachfrage erhöhen statt senken. Wo KI das Arbeitsvolumen voraussichtlich reduziert, sollten Unternehmen frühzeitig Übergangspfade vorbereiten.



Geringer Ersatzbedarf und geringe KI-Exposition

Wo Berufe durch demografischen Wandel und KI-Exposition weniger unmittelbar unter Druck stehen, ist Wachsamkeit wichtig, aber es ist keine Dringlichkeit geboten.



Veränderungen beobachten

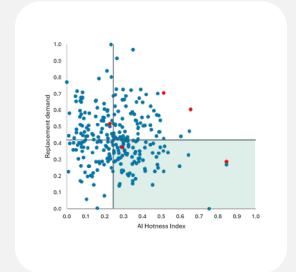
KI-Fähigkeiten und ihre Nutzung entwickeln sich rasch, zugleich kann sich die Geschäftsnachfrage verschieben. Rollen, die heute relativ geschützt erscheinen, müssen dies nicht dauerhaft bleiben und sollten daher regelmässig überprüft werden.

Selektiv in langfristige Produktivität und Kompetenzen investieren

Schrittweise Prozessverbesserungen und gezielte Weiterbildung bleiben auch ohne akuten Druck sinnvoll; die Investitionen sollten sich jedoch an der strategischen Bedeutung der Arbeit orientieren.

Geringer Ersatzbedarf und hohe KI-Exposition

In vielen IKT-, Finanz-, Verwaltungs-, Rechts- und Kommunikationsberufen besteht die zentrale Herausforderung eher in der Veränderung als in einem unmittelbaren demografischen Engpass. Ein geringer Ersatzbedarf bedeutet zwar nicht, dass die Gesamtnachfrage sinkt. Er bietet jedoch weniger Puffer, wenn KI-Aufgaben verändert oder teilweise überflüssig macht. Dadurch steigen Anpassungsdruck und das Risiko, dass vorhandene Kompetenzen an Wert verlieren.



Übergangspfade für veränderte Rollen schaffen

Wo KI das Volumen von Routinetätigkeiten reduziert, sollten Unternehmen Mitarbeitende proaktiv in höherwertige oder verwandte Rollen versetzen und weiterqualifizieren, statt erst nach einer Verdrängung zu reagieren.

Mitarbeitende befähigen, mit KI zu arbeiten und sie zu überwachen

Je besser KI Ergebnisse erstellen kann, desto wichtiger werden Kompetenzen in Prüfung, Bearbeitung, Qualitätssicherung und Umsetzung. Über diese Tätigkeiten leisten Menschen weiterhin einen wichtigen Beitrag, auch wenn dadurch nicht alle aktuellen Rollen erhalten bleiben.

Ebene 3: Übergreifende Voraussetzungen schaffen

Die folgenden Fähigkeiten gelten für alle vier Arbeitsmarktpositionen. Ohne sie werden selbst zielgerichtete Massnahmen kaum nachhaltige Ergebnisse erzielen.

Digitale Grundlagen schaffen

Ein grosser Teil des KI-Potenzials wird durch digitale Altlasten blockiert: papierbasierte Arbeitsabläufe, manuelle Freigaben, fragmentierte Systeme, unvollständige Datenumgebungen und jahrelange unkoordinierte Digitalisierung. Unternehmen sollten die Digitalisierung wirkungsstarker Prozesse priorisieren, die Datenqualität verbessern, ihre Technologielandschaft bereinigen und Sicherheitskontrollen von Anfang an integrieren. So wird KI zu einer integrierten Fähigkeit statt zu einer weiteren isolierten Ebene.

Vom Pilotprojekt zur Skalierung übergehen

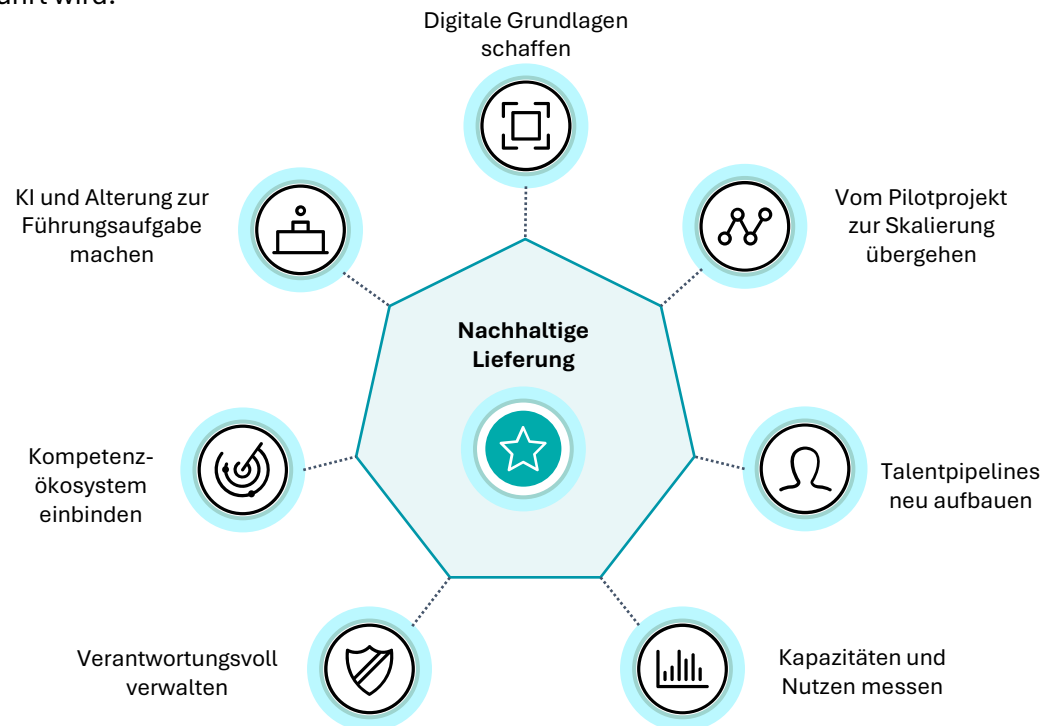
Viele KI-Einführungen bleiben auf Pilotprojekte, isolierte Anwendungsfälle und einzelne Tools beschränkt. Breite Produktivitätsgewinne entstehen erst, wenn KI in Kernprozesse eingebettet und als Produkt statt als Projekt geführt wird. Der Übergang von Pilotprojekten zur Skalierung sollte ein explizites Programm mit klarer geschäftlicher Verantwortung sein.

Talentpipelines neu aufbauen

KI verdrängt einige Einstiegsaufgaben, über die Programmiererinnen und Programmierer, Juristinnen und Juristen, Übersetzerinnen und Übersetzer und andere bisher Fachwissen aufgebaut haben. Die Entwicklung in frühen Karrierephasen muss deshalb neu gestaltet werden: durch bewusstes Heranführen an komplexe Aufgaben, Lernen nach dem Prinzip der Berufslehre und strukturiertes Lernen bei der Überprüfung von KI-Ergebnissen.

Kapazitäten und Nutzen messen

Um den Return on Investment sicherzustellen, sollten Unternehmen verfolgen, ob KI tatsächlich in nutzbare Kapazität und Wertschöpfung umgesetzt wird. Geeignete Kennzahlen umfassen etwa die bei prioritären Aufgaben eingesparte Zeit, Qualitäts- und Risikoergebnisse, die Zeit bis zur Kompetenz von Nachwuchskräften, die Bindung in Engpassberufen sowie den Anteil freigesetzter Kapazität, der höherwertigen Tätigkeiten zugeführt wird.



KI verantwortungsvoll verwalten

Um KI-bezogene Risiken zu mindern, müssen Unternehmen festlegen, wer für KI-unterstützte Arbeit verantwortlich ist, wer Ergebnisse prüft und genehmigt und wer rechenschaftspflichtig ist, wenn Systeme versagen. Die Kontrollen sollten auf den jeweiligen beruflichen Kontext zugeschnitten sein und sicherstellen, dass die Nutzung das Vertrauen der Mitarbeitenden stärkt, statt als Überwachungsinstrument wahrgenommen zu werden.

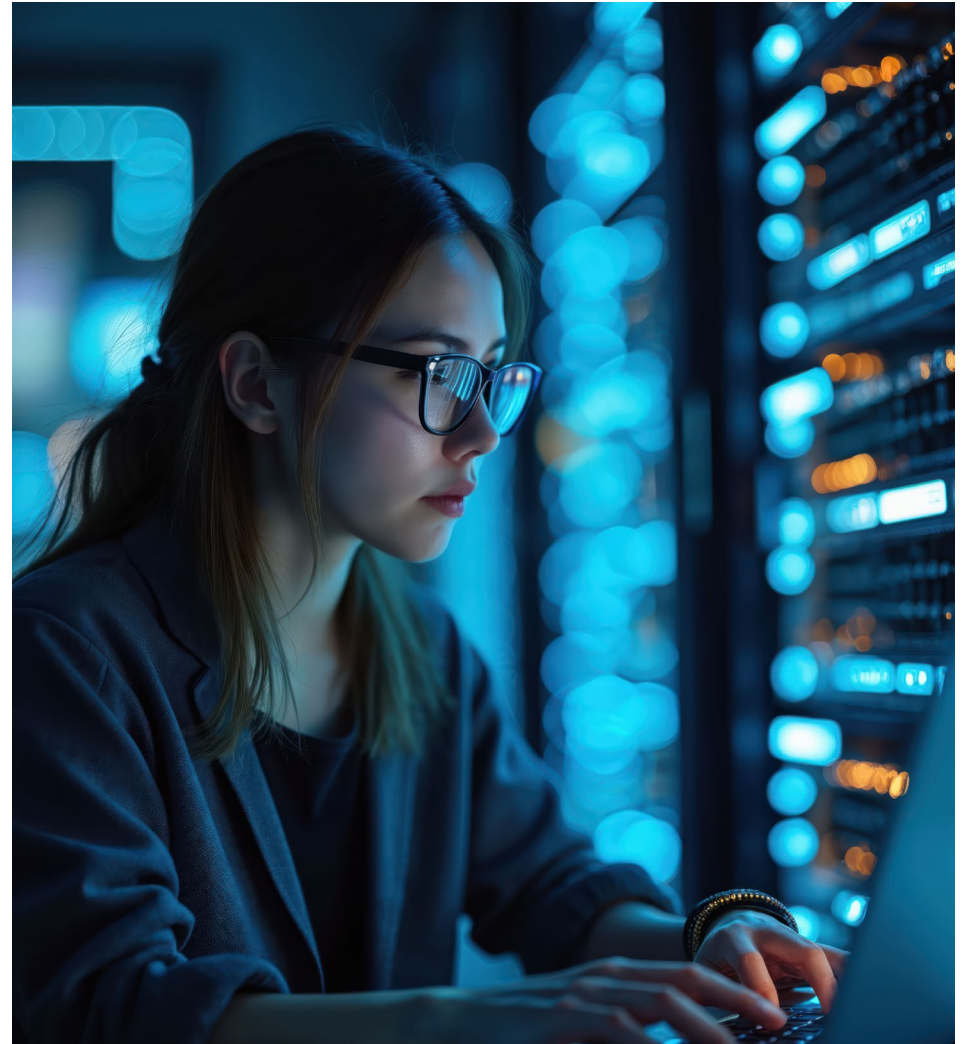
Das breitere Kompetenzökosystem einbeziehen

Engpässe in Pflege und Handwerk lassen sich nicht allein auf Ebene einzelner Unternehmen lösen. Unternehmen sollten mit dem dualen Berufsbildungssystem der Schweiz, Branchenverbänden und öffentlichen Stellen zusammenarbeiten, um Ausbildungskapazitäten auszubauen und das künftige Kompetenzangebot mitzugestalten.

KI und Alterung zur Führungsaufgabe machen

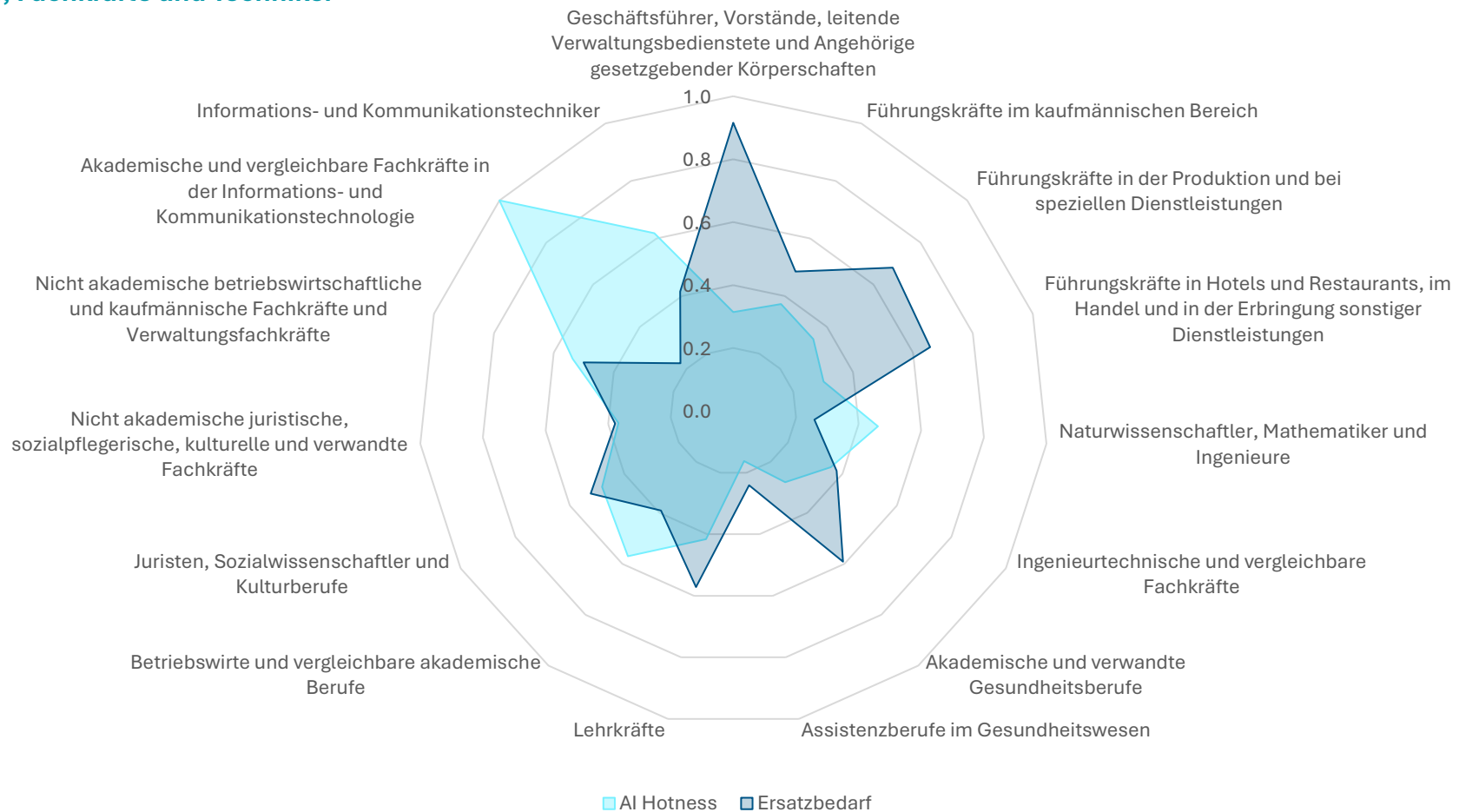
Demografischer Wandel und KI sollten als miteinander verbundene strategische Themen verstanden werden – mit bereichsübergreifender Verantwortung in Geschäft, HR und Technologie sowie klarer Unterstützung durch Geschäftsleitung und Verwaltungsrat.

Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird nicht davon abhängen, wer KI am schnellsten einsetzt. Entscheidend ist vielmehr, KI dort zu nutzen, wo sie knappe menschliche Kapazitäten sichern oder erweitern kann, sich frühzeitig auf Anpassungsdruck vorzubereiten und weiterhin in Menschen und Kompetenzen zu investieren, die Technologie nicht ersetzen kann. In einer alternden Schweiz werden Unternehmen, die diese Entscheidungen miteinander verbinden, besser in der Lage sein, mit einem sich verändernden und zugleich schrumpfenden Arbeitsmarkt zu wachsen.

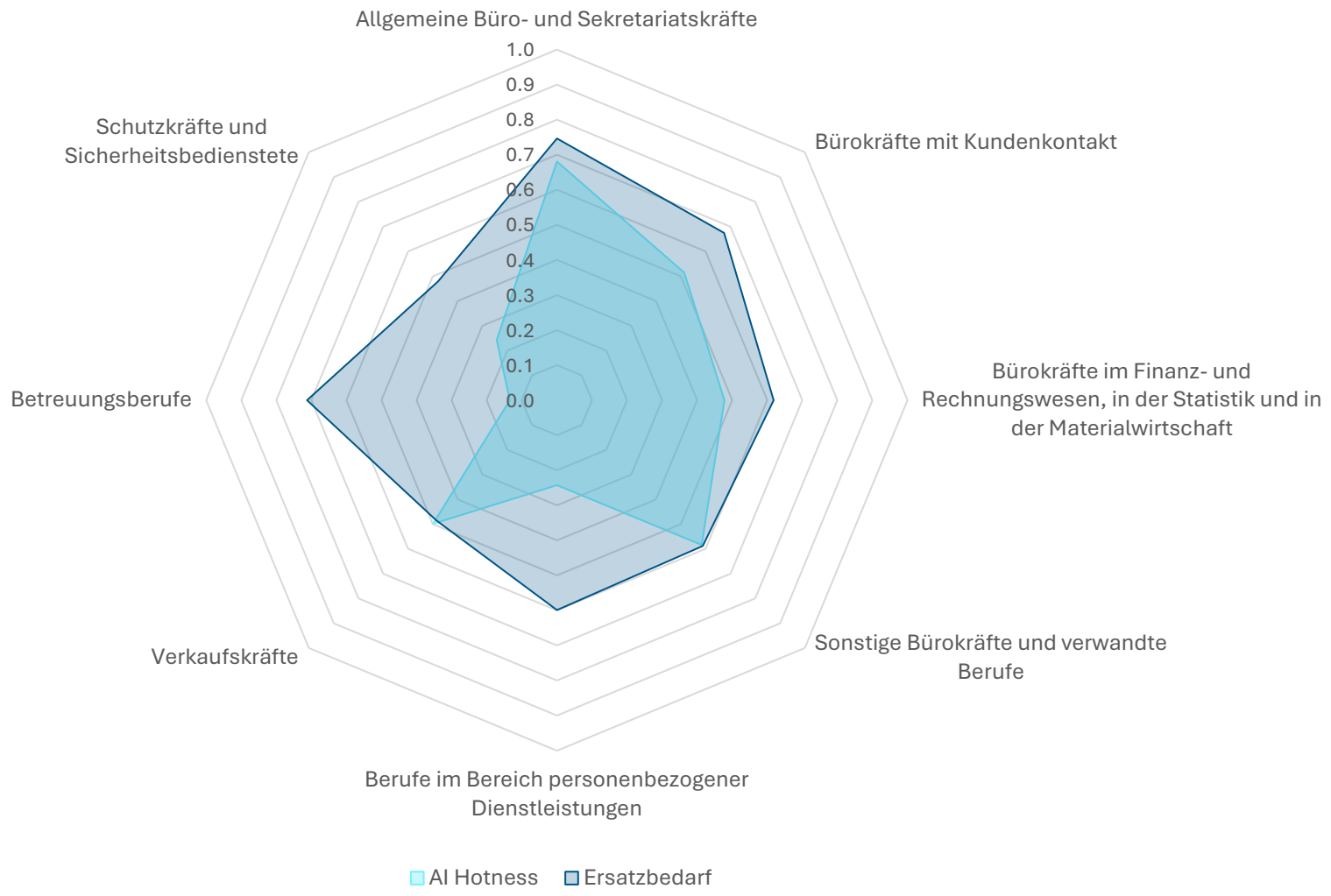


Anhang 1: Aggregierte Ergebnisse nach übergeordneten Berufsgruppen

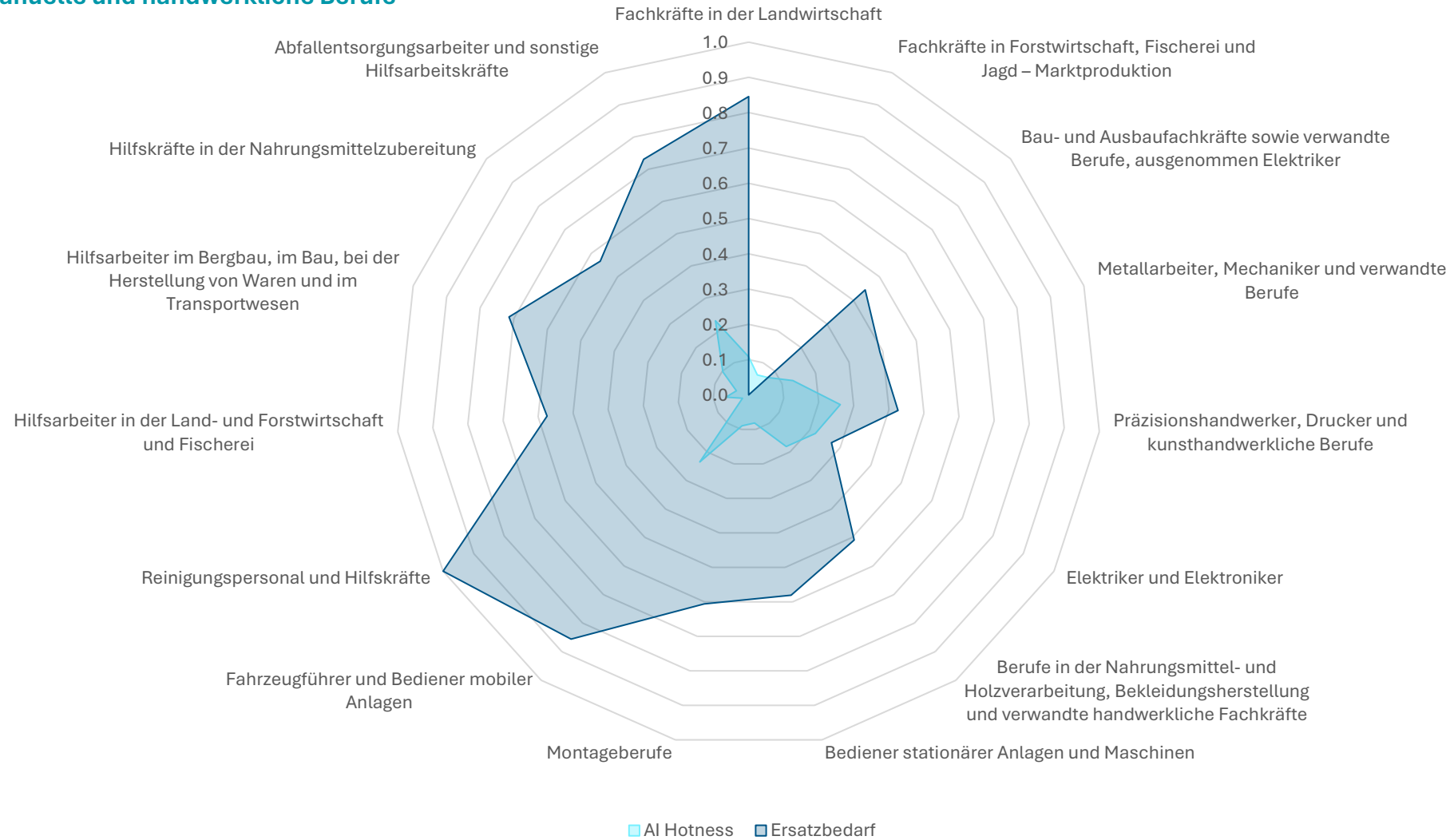
Manager, Fachkräfte und Techniker



Verwaltung, Service und Vertrieb



Manuelle und handwerkliche Berufe



Anhang 2: Methodik



Datenquellen: Der Ersatzbedarf basiert auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2024 des Bundesamts für Statistik (BFS). Der AI Hotness Index stützt sich auf drei US-basierte Quellen: den Anthropic Economic Index (Handa et al., 2025),¹⁴ basierend auf einer Million Claude.ai-Free- und Pro-Konversationen aus Dezember 2024 und Januar 2025 und für diese Analyse mit Daten von Januar 2026 aktualisiert; die Copilot-Anwendbarkeitsdaten von Microsoft (Tomlinson et al., 2025)¹⁵ mit US-Konversationen von Januar bis September 2024; sowie die von Eloundou et al. (2024)¹⁶ veröffentlichten LLM-Expositionsschätzungen.

Ersatzbedarf: Wir berechneten den Ersatzbedarf als Anteil der Erwerbstätigen ab 55 Jahren in jedem Schweizer Beruf auf Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2024 des BFS. Anschliessend normalisierten wir diesen Wert und ordneten die Berufe nach Ersatzbedarf.

Konstruktion des AI Hotness Index: Die drei Kennzahlen erfassen komplementäre Aspekte der potenziellen KI-Wirkung auf die Arbeit. Die Anthropic-Kennzahl misst beobachtete KI-Nutzung bei beruflichen Aufgaben. Der Microsoft-Score zur Anwendbarkeit kombiniert Aufgabenabdeckung, Aufgabenerledigung und Wirkungsumfang und gewichtet Aktivitäten nach ihrer Relevanz und Bedeutung innerhalb eines Berufs. Der LLM-Expositionsscore schätzt, ob LLMs den Zeitaufwand für eine Aufgabe um mindestens 50% reduzieren können, ohne Beeinträchtigung der Qualität oder vielleicht sogar bei verbesserter Qualität. Aufgaben werden nach Art, Bedeutung und Relevanz gewichtet. Die Scores werden zunächst auf Schweizer Berufe übertragen und anschliessend auf eine gemeinsame Skala von 0 bis 1 normalisiert. Der einfache Durchschnitt der drei normalisierten Scores bildet den Index.

Berufszuordnung: Die KI-Quellen verwenden ursprünglich US-amerikanische O*NET- und Standard Occupational Classification-Codes. Diese Werte wurden über die relevanten Zuordnungstabellen in ISCO-08, die für Schweizer Berufe verwendete Klassifikation, überführt. Viele-zu-eins-Zuordnungen wurden aggregiert; Eins-zu-viele-Zuordnungen wurden, soweit verfügbar, anhand von Beschäftigungsgewichten und ansonsten zu gleichen Teilen verteilt. Die BFS-Daten decken mehr als 460 Berufe ab. Beschränken wir die Analyse auf Berufe mit mindestens 50 Beobachtungen, ergibt sich eine Stichprobe von 310 Berufen; abschliessende Prüfungen der Zuordnung und Datenverfügbarkeit reduzieren die vergleichbare Stichprobe auf 279 Berufe.

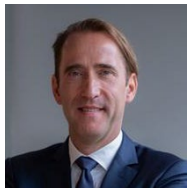
Normalisierung und Klassifikation: Für den Vergleich von AI Hotness und Ersatzbedarf werden beide Indikatoren auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt; höhere Werte weisen auf eine stärkere KI-Exposition beziehungsweise einen höheren demografischen Ersatzbedarf hin. Die vier Arbeitsmarktgruppen verwenden den Medianwert jedes Indikators als Schwelle zwischen hoch und niedrig.

Einschränkungen: Die KI-Evidenz basiert auf US-Daten und wird auf Schweizer Berufe übertragen; sie bildet die Schweizer Berufsstrukturen oder die KI-Nutzung daher möglicherweise nicht vollständig ab. Annahmen bei der Zuordnung – insbesondere die gleichmässige Verteilung, wenn keine Beschäftigungsgewichte vorliegen – führen zu zusätzlicher Unsicherheit. Der Ersatzbedarf ist eine statische Kennzahl auf Grundlage des heutigen Arbeitsmarktes und erfasst künftige Veränderungen bei Arbeitskräftenachfrage, Migration, Pensionierungsverhalten oder Technologie nicht. Schliesslich weisen KI-Nutzung und Aufgabenexposition auf Potenziale hin, nicht auf tatsächlich realisierte Produktivitätsgewinne oder Beschäftigungseffekte. Die Analyse konzentriert sich auf LLMs und verwandte digitale Anwendungen, nicht auf physische Automatisierung oder Robotik.

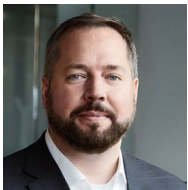
Kontakte und Autoren



Antonio Russo
Managing Partner, Swiss
Innovation and AI Leader
+41 58 279 74 41
antorusso@deloitte.ch



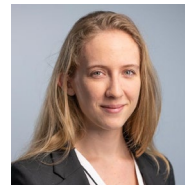
Matthias Thalmann
Human Capital Lead Partner
+41 58 279 7076
matthiasthalmann@deloitte.ch



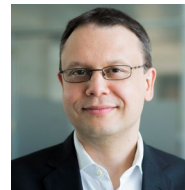
Marc Beierschoder
Swiss AI Market Lead Partner
+41 58 279 6778
msbeierschoder@deloitte.ch



Dr. Michael Grampp
Chief Economist and Head
of Research
+41 58 279 68 17
mgrampp@deloitte.ch



Teresa Hug Alonso
Economist and Senior
Researcher
+41 58 279 6953
thugalonso@deloitte.ch



Dennis Brandes
Economist and Senior
Research Manager
+41 58 279 65 37
dbrandes@deloitte.ch

Endnoten



¹ BFS (2025). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

² Federal Reserve Bank of San Francisco (2026). Have We Entered an Era of High Productivity Growth? FRBSF Economic Letter. By: Hamza Abdelrahman and Andrew Foerster. 26 May 2026. https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/economic-letter/2026/05/have-we-entered-era-of-high-productivity-growth/-toc_Different-productivity-measures

³ Business Insider (2026). Google says 75% of the company's new code is AI-generated. By: Hugh Langley. 22 April 2026. <https://www.businessinsider.com/google-ai-generated-code-75-gemini-agents-software-2026-4>

⁴ Microsoft (2023). The impact of AI on developer productivity: Evidence from GitHub Copilot. By: Peng et al. February 2023. <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/the-impact-of-ai-on-developer-productivity-evidence-from-github-copilot/?lang=zh-cn>

⁵ ILO (2025). The future of work: How will junior programmers be affected? By: Luis C. Melero García. 17 July 2025. <https://www.ilo.org/resource/article/future-work-how-will-junior-programmers-be-affected>

⁶ Stack Overflow (2026). Why demand for code is infinite: How AI creates more developer jobs. By: Eira May. 9 February 2026. <https://stackoverflow.blog/2026/02/09/why-demand-for-code-is-infinite-how-ai-creates-more-developer-jobs/>

⁷ CEPR (2025). Lost in translation: AI's impact on translators and foreign language skills. By: Carl Benedikt Frey and Pedro Llanos-Paredes. 22 March 2025. <https://cepr.org/voxeu/columns/lost-translation-ais-impact-translators-and-foreign-language-skills>

⁸ Microsoft (2023). How good are GPT Models at Machine Translation? A Comprehensive Evaluation. By: Hendy et al. <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/how-good-are-gpt-models-at-machine-translation-a-comprehensive-evaluation/?lang=ko-kr>

⁹ Verband der Sekretärinnen (2025). Wird die KI jetzt mein Chef? Was Sekretärinnen über KI-Agenten wirklich wissen müssen. <https://sekretaerinnen-verband.de/ki-agent/>

¹⁰ Deloitte Legal (2025). AI for In-House Legal: 2025 Predictions. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/services/legal/2025/dttl-ai-for-in-house-legal-2025-predictions.pdf>

¹¹ Deloitte (2026). Issue Averted: From AI autonomy to accountable action. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/services/legal/2026/dttl-issue-averted-ai-autonomy-to-accountable-action.pdf>

¹² Wolters Kluwer (2026). Nursing Insights: Redefining nursing practice for an AI-driven future. 2025 Future Ready Healthcare Survey Report. <https://assets.contenthub.wolterskluwer.com/api/public/content/3096468-nursing-insights-redefining-nursing-practice-for-an-ai-driven-future-37c4d695cc?v=de018f3c>

¹³ ZHAW (2023). Der Digital Health Report 2023/2024: Mehr Digitalisierung im Gesundheitswesen wagen! By: Angerer, A. et al. <https://www.mwv-berlin.de/meldung/!id/480>

¹⁴ Handa et al. (2025). Which Economic Tasks are Performed with AI? Evidence from Millions of Claude Conversations. 11 February 2025. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.04761>

¹⁵ Tomlinson et al. (2025). Working with AI: Measuring the Applicability of Generative AI to Occupations. 17 October 2025. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2507.07935>

¹⁶ Eloundou et al. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. Policy Forum 384(6702). <https://doi.org/10.1126/science.adj0998>



Deloitte Consulting AG ist ein verbundenes Unternehmen von Deloitte AG, welche Gesellschafterin ist von Deloitte EMEA BV (EMEA), einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL). Deloitte EMEA und DTTL erbringen selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kundinnen und Kunden. Dienstleistungen können von den EMEA-Gesellschafterinnen und -Gesellschaftern oder deren verbundenen Unternehmen erbracht werden, die jeweils separate und rechtlich unabhängige Einheiten sind. Weitere Informationen zu unserem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen finden Sie unter www.deloitte.com/ch/de/about.

Diese Mitteilung enthält lediglich allgemeine Informationen, und weder Deloitte EMEA (EMEA) noch ihre Gesellschafterinnen und Gesellschafter oder verbundene Unternehmen erbringen durch diese Mitteilung professionelle Beratung oder sonstige Dienstleistungen. Bevor Sie eine Entscheidung treffen oder Massnahmen ergreifen, die sich auf Ihre Finanzen oder Ihr Unternehmen auswirken könnten, sollten Sie professionelle Beratung einholen.

Es werden keine Zusicherungen, Gewährleistungen oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Mitteilung enthaltenen Informationen abgegeben, und weder EMEA noch ihre Gesellschafterinnen und Gesellschafter, ihre jeweiligen verbundenen Unternehmen, Mitarbeitenden oder Beauftragten haften für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt dadurch entstehen, dass eine Person sich auf diese Mitteilung stützt. EMEA, ihre Gesellschafterinnen und Gesellschafter sowie ihre jeweiligen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

© 2026. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Deloitte Consulting AG.