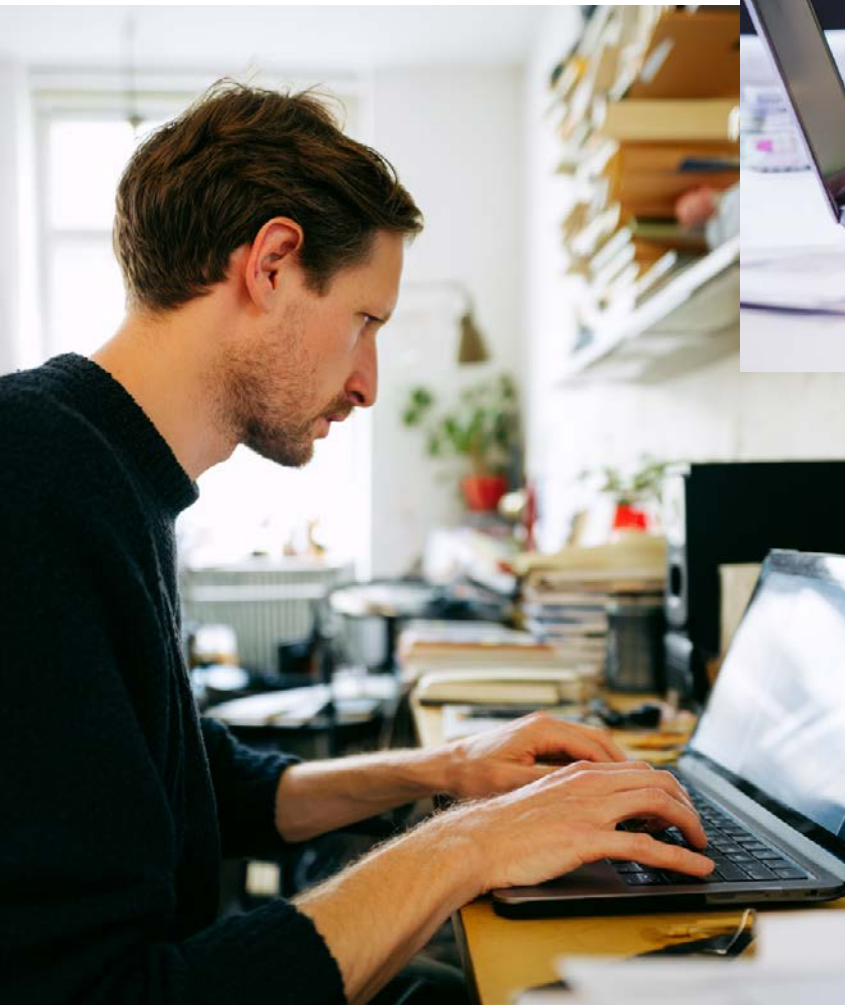


KI



**in
Jobsuche
und
Recruiting**

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1. Wie wird KI genutzt?	4
2. Nützlichkeit und Wirkung der KI-Nutzung	8
3. Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen	11
4. Wahrnehmungen und Erwartungen zur KI-Nutzung	15
5. Unterstützungsbedarf durch die öffentliche Arbeitsvermittlung	17
6. Blick in die Zukunft	21
Anhang	23

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA)

Die Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA untersucht im Auftrag der **Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich** arbeitsmarktliche Herausforderungen und erarbeitet wissenschaftliche Grundlagen für Massnahmenvorschläge zur Verbesserung der Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen. Neben den zehn aufgeführten Kantonen wirkt auch der **Kanton Luzern** am aktuellen Projekt mit.

Das Wichtigste in Kürze

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt spürbar. Sie beeinflusst nicht nur Tätigkeiten und Berufsbilder, sondern auch ganz konkret, wie Menschen sich bewerben und wie Unternehmen rekrutieren. Für die Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA ist es wichtig, solche Veränderungen frühzeitig zu erkennen und besser zu verstehen, wie sich Prozesse der Stellensuche und Rekrutierung unter neuen technologischen Bedingungen entwickeln. Im öffentlichen Diskurs entsteht der Eindruck, KI sei in vielen Unternehmen bereits fester Bestandteil des Recruitings. Doch wie verbreitet ihr Einsatz in Unternehmen tatsächlich ist, in welchem Mass Jobsuchende KI für ihre Bewerbungen nutzen und welche Konsequenzen sich daraus ergeben, ist im Schweizer Kontext bislang kaum systematisch untersucht. Die vorliegende Studie schliesst diese Lücke, indem sie die Nutzung und Wirkung von KI im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess aus Sicht von Stellensuchenden und Arbeitgebenden beleuchtet.

Zentrale Erkenntnisse

- KI ist bei den Jobsuchenden angekommen. Rund zwei Drittel nutzen KI bereits für die Jobsuche, ein Drittel tut dies regelmässig – vor allem, um Bewerbungsunterlagen zu verfassen und zu optimieren.
- Die gezielte KI-Nutzung zahlt sich aus. Stellensuchende, die KI regelmässig einsetzen, werden häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als solche, die KI noch nicht nutzen.
- Auf Seiten der Unternehmen überwiegt noch die Zurückhaltung. Erst 13 Prozent setzen KI im Rekrutierungsprozess ein, bei Grossunternehmen ist es knapp ein Viertel. Die Nutzung beschränkt sich aktuell noch stark auf die Erstellung und Optimierung von Stelleninseraten. Im Kernbereich des Recruitings, dem Screening und der Selektion von Bewerbenden, kommt KI hingegen erst vereinzelt zum Einsatz.
- Sowohl Stellensuchende als auch Unternehmen wünschen sich gegenseitige Transparenz rund um den Einsatz von KI.

KI-Nutzung von **Stellensuchenden** und **Unternehmen**

65%

aller Stellensuchenden haben KI schon mindestens einmal für die Jobsuche genutzt

13%

der Unternehmen setzen KI im Recruiting ein

Unter tertiär Gebildeten liegt der Anteil nochmals deutlich höher:

83%

Bei Grossunternehmen (≥ 250 Mitarbeitende) ist der Anteil fast doppelt so hoch:

24%

Weshalb wird KI eingesetzt?

Um mich als optimale Kandidatin/optimalen Kandidaten für den Job zu präsentieren

43%

Um sprachliche Fehler zu vermeiden oder Texte zu übersetzen

39%

Zeit- und Effizienzgewinn im Auswahlprozess

57%

Unterstützung in der Bewertung von Skills und Kompetenzen

29%

Weshalb wird auf KI verzichtet?

Ich habe nie darüber nachgedacht

50%

ich kenne keine Tools, die mir bei meiner Jobsuche helfen könnten

35%

Ich möchte meine Bewerbung persönlich und individuell gestalten

30%

Unser Rekrutierungsbedarf ist zu gering

53%

Der Rekrutierungsprozess soll bewusst menschlich bleiben

49%

Wir sehen derzeit keinen Mehrwert in der Nutzung von KI

44%

Welche KI-Tools werden genutzt?

60%

Ausserdem nutzen je rund 22% KI-gestützte Übersetzungs- und Korrekturtools oder Jobplattformen

Generative KI-Assistenten

11%

im Recruiting

Nur 3.5% verwenden HR-Software mit integrierten KI-Funktionen oder andere spezialisierte KI-Tools

1. Wie wird KI genutzt?

KI hat längst Einzug in die Welt des Recruitings gehalten. Spätestens seit der Einführung von ChatGPT und vergleichbaren generativen KI-Assistenten Ende 2022 wird die Technologie zunehmend auch von Bewerbenden eingesetzt. Wie stark KI den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess in der Schweiz tatsächlich schon prägt, ist jedoch noch weitgehend unklar. Aus diesem Grund hat AMOSA im Rahmen von zwei Online-Befragungen knapp 6000 Stellensuchende und rund 700 Unternehmen zu ihrer KI-Nutzung befragt (Detailinformationen zu den Befragungen auf [Seite 23](#)).

Wer nutzt KI und wie oft?

34 %

der Jobsuchenden
nutzen KI
regelmässig

Die Befragung von Stellensuchenden zeigt, dass KI in der Jobsuche schon weit verbreitet ist. Heute nutzt rund ein Drittel KI regelmässig und ein weiteres Drittel setzt KI gelegentlich ein oder hat zumindest schon erste Erfahrungen damit gesammelt. Somit haben 65 Prozent der Stellensuchenden KI schon einmal im Bewerbungsprozess verwendet. Besonders stark verbreitet ist die KI-Nutzung unter Stellensuchenden mit tertiärem Bildungsabschluss. 83 Prozent haben KI schon eingesetzt und über die Hälfte nutzt sie sogar regelmässig. Dies zeigt sich auch in den markanten Unterschieden zwischen den Branchen. Am höchsten fällt die KI-Nutzung unter Stellensuchenden aus wissensintensiven Bereichen aus. Am anderen Ende des Spektrums nutzen beispielsweise Stellensuchende aus dem Baugewerbe KI noch deutlich seltener für die Jobsuche. Nur geringe Unterschiede zeigen sich hingegen zwischen den Geschlechtern, und auch die Differenzen zwischen den Altersgruppen fallen verhältnismässig klein aus.

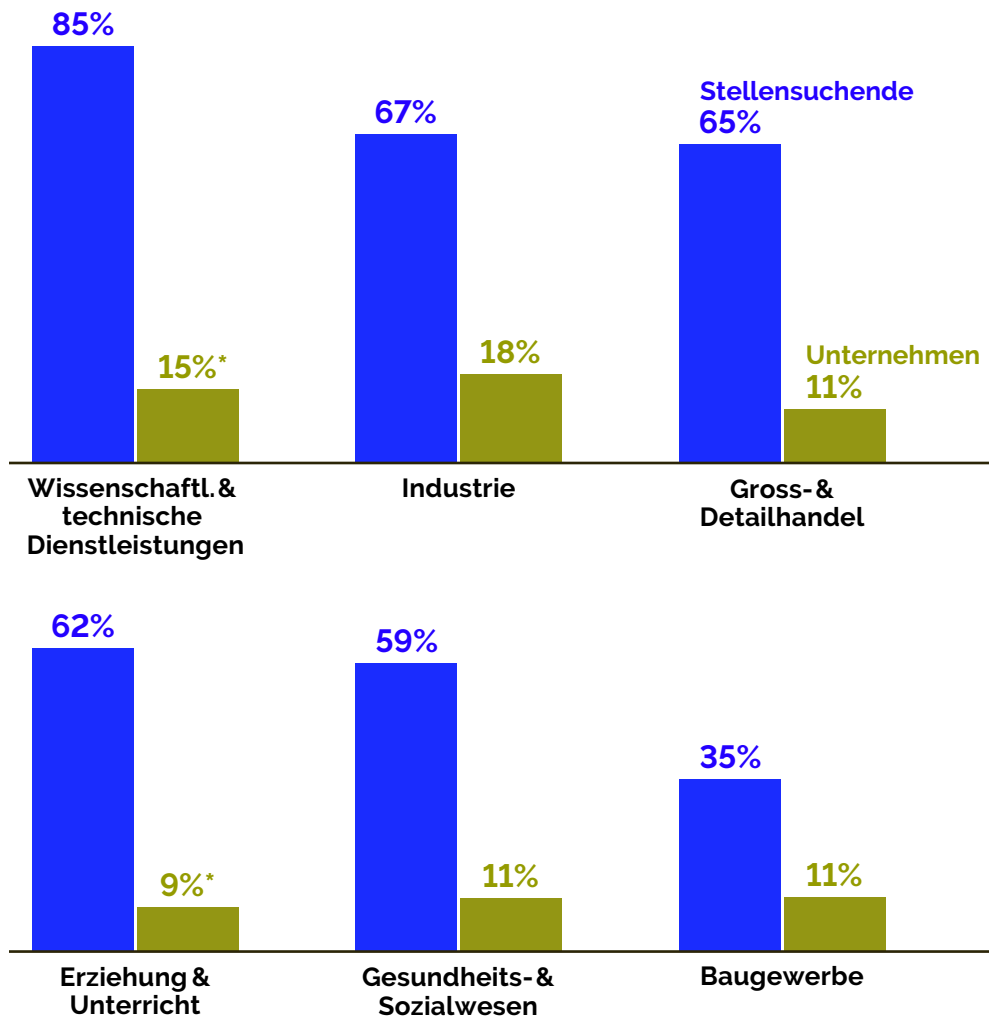
Während die Nutzung von KI-Tools für die Jobsuche schon relativ verbreitet ist, fällt die KI-Nutzung unter den Arbeitgebenden noch deutlich tiefer aus. Nur 13 Prozent der befragten Unternehmen geben an, KI im Rekrutierungsprozess einzusetzen. Bei Grossunternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden liegt der Anteil mit knapp einem Viertel merklich höher. Eine überdurchschnittlich hohe KI-Nutzung verzeichnen mit 18 Prozent insbesondere Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe, während KI beispielsweise im Bereich Erziehung und Unterricht noch deutlich seltener zum Einsatz kommt.

13 %

der Unternehmen
setzen KI ein

Grafik 1: KI-Nutzung in den grössten Branchen

Dargestellt sind die Anteile der Stellensuchenden, die KI schon für die Jobsuche genutzt haben, und die Anteile der Unternehmen, die KI im Recruiting einsetzen.



Daten: AMOSA-Befragung

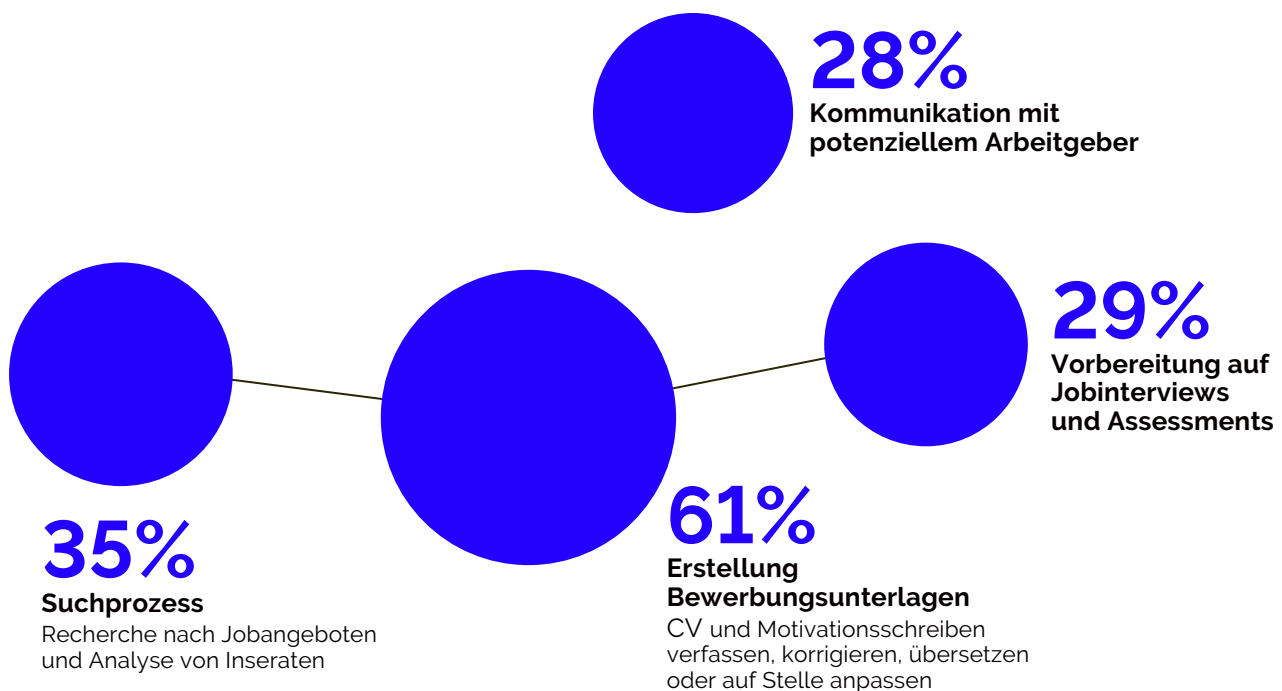
* Werte beruhen auf kleinen Fallzahlen (30<n<50) und sind mit entsprechender Zurückhaltung zu interpretieren

Wozu wird KI eingesetzt?

Fragt man Stellensuchende nach den Gründen für den Einsatz von KI im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess, so sticht vor allem ein Aspekt heraus: Knapp die Hälfte der Stellensuchenden, die KI bereits einsetzen, tut dies, um sich als optimale Kandidatin oder optimalen Kandidaten für den Job zu präsentieren. Entsprechend konzentriert sich die KI-Nutzung bei den Stellensuchenden sehr stark auf die Vorbereitung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen – sei es, um die Unterlagen auf eine bestimmte Stelle anzupassen oder für sprachliche Korrekturen. Im Fokus steht dabei insbesondere das Motivationsschreiben. Etwas zurückhaltender wird KI im Moment noch bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und bei der Suche nach passenden Stellenangeboten eingesetzt.

Grafik 2: Wozu setzen Stellensuchende KI ein?

Die Grafik zeigt, welcher Anteil der Stellensuchenden KI bereits für die verschiedenen Schritte im Bewerbungsprozess einsetzt.



Daten: AMOSA-Befragung; Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

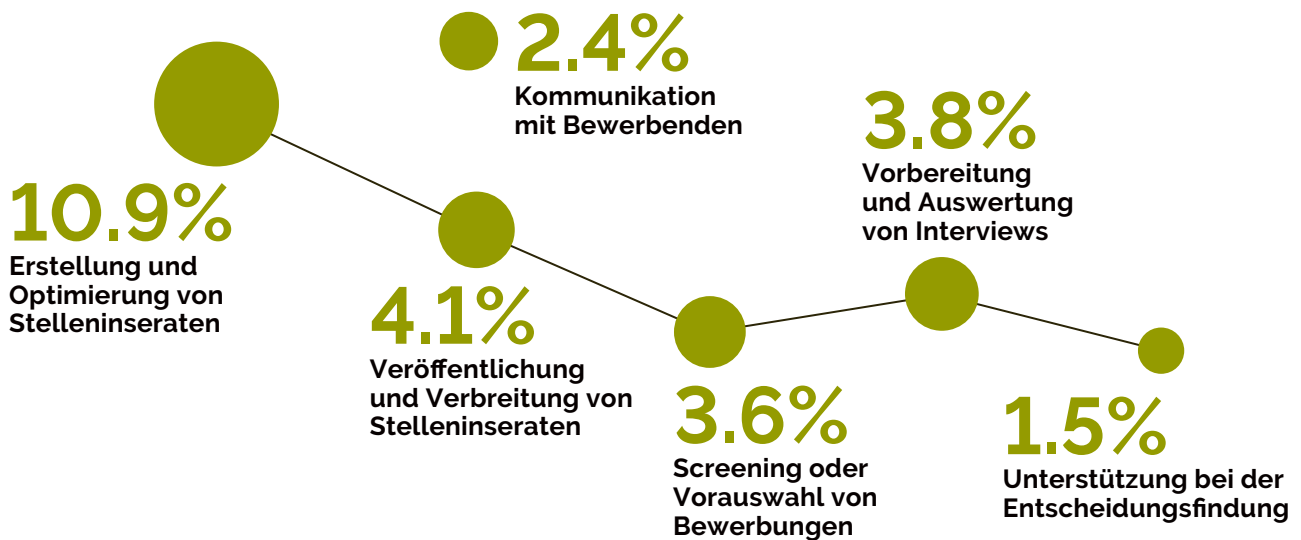
Auch bei den Arbeitgebenden zeichnet sich ein klares Bild ab: KI wird primär mit dem Ziel eingesetzt, Zeit zu sparen und den Rekrutierungsprozess effizienter zu gestalten. Andere Motive wie eine höhere Objektivität oder ein verbessertes Matching zwischen Stelle und Bewerbenden spielen derzeit eine deutlich geringere Rolle. Unterscheidet man zwischen verschiedenen Phasen des Rekrutierungsprozesses, so zeigt sich, dass KI von den befragten Unternehmen vor allem ganz zu Beginn eingesetzt wird und in späteren Phasen des Rekrutierungsprozesses noch eine untergeordnete Rolle spielt. 11 Prozent der befragten Unternehmen, und somit fast alle, die bereits KI nutzen, verwenden die Technologie zur Erstellung oder Optimierung von Stelleninseraten. Zur Vorauswahl von Bewerbenden hingegen setzen derzeit lediglich knapp vier Prozent der Unternehmen KI-Tools ein. Diese Zurückhaltung steht im Kontrast zur öffentlichen Diskussion und der Wahrnehmung vieler Stellensuchender, die davon ausgehen, dass KI-gestütztes Screening von Bewerbungen bereits weit verbreitet ist. Die Vorsicht dürfte unter anderem auf Bedenken hinsichtlich Diskriminierung und mangelnder Nachvollziehbarkeit algorithmischer Auswahlverfahren zurückzuführen sein.

3.6%

der Unternehmen setzen KI in der Vorauswahl ein

Grafik 3: In welchen Phasen des Recruitings setzen Unternehmen KI ein?

Die Grafik zeigt, für welche Aufgaben im Recruiting KI von den befragten Unternehmen eingesetzt wird.



Daten: AMOSA-Befragung; Mehrfachantworten waren möglich; Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

Hürden und Bedenken rund um die KI-Nutzung

Die bislang geringe Verbreitung von KI im Recruiting wirft die Frage nach den Gründen für diese Zurückhaltung auf. Über die Hälfte der Unternehmen, die KI noch nicht einsetzen, begründet dies mit ihrem geringen Rekrutierungsbedarf. Fast ebenso häufig wird der Wunsch genannt, den Rekrutierungsprozess bewusst menschlich zu gestalten. Weiter geben 44 Prozent der Unternehmen an, derzeit keinen Mehrwert von KI in der Rekrutierung zu sehen. Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes werden nur von einem Fünftel der Arbeitgebenden genannt, die KI noch nicht einsetzen. Bei Grossunternehmen liegt dieser Anteil mit 40 Prozent jedoch merklich höher.

Auch auf Seite der Stellensuchenden haben wir nach den Gründen gefragt, weshalb rund ein Drittel KI noch nie für die Jobsuche eingesetzt hat. Es kristallisieren sich vor allem zwei Punkte heraus: zum einen die fehlende Auseinandersetzung mit der Thematik und das fehlende Wissen rund um verfügbare Tools und zum anderen der Wunsch nach einer persönlichen Note. So gibt rund ein Drittel an, die eigene Bewerbung persönlich und individuell gestalten zu wollen.

Auch unter denjenigen Stellensuchenden, die KI bereits für ihre Jobsuche nutzen, äussert rund ein Viertel Bedenken. Am häufigsten genannt werden hier der Datenschutz und die Datensicherheit. Aber auch die Befürchtung, dass KI-gestützte Bewerbungen generisch und unpersönlich wirken, wird oft ins Feld geführt. Schliesslich befürchten einige Stellensuchende, dass KI falsche oder unpassende Inhalte liefert. Eng damit verknüpft ist die Sorge, dass Unternehmen KI-gestützte Bewerbungen erkennen und ablehnen.

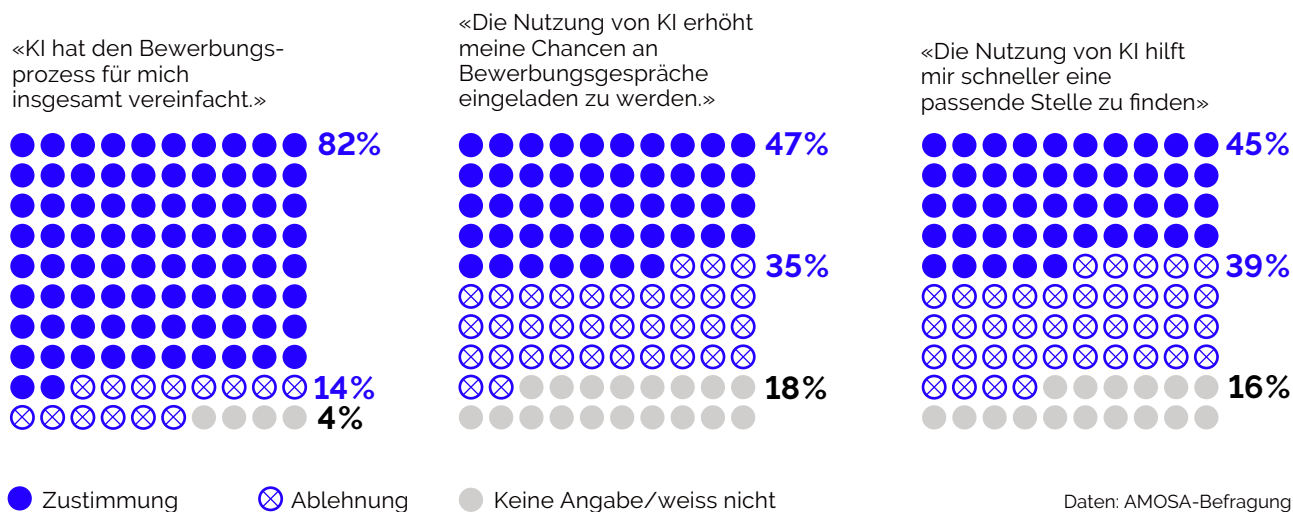
2. Nützlichkeit und Wirkung der KI-Nutzung

Rund zwei Drittel der Stellensuchenden haben KI bereits mindestens einmal für ihre Jobsuche eingesetzt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die zentrale Frage, ob und in welchem Ausmass Stellensuchende von dieser Nutzung tatsächlich profitieren können. Sind Personen, die KI einsetzen, erfolgreicher in der Jobsuche als andere, die darauf verzichten?

Subjektive Einschätzung der Stellensuchenden

Wir haben die Stellensuchenden in einem ersten Schritt nach ihrer subjektiven Einschätzung gefragt. Mit 82 Prozent gibt eine grosse Mehrheit der KI-Nutzenden an, dass KI den Bewerbungsprozess für sie vereinfacht hat. Doch glauben die Stellensuchenden auch, dass KI ihnen dabei hilft, an mehr Bewerbungsgespräche eingeladen zu werden oder sogar schneller wieder zurück in den Arbeitsmarkt zu finden? Die Antworten der Stellensuchenden sind hier weniger eindeutig. Jeweils nur knapp die Hälfte der Stellensuchenden stimmt diesen Aussagen zu. Dies zeugt von einer gewissen Unsicherheit, was den Effekt von KI auf den Bewerbungserfolg betrifft. Daten zum tatsächlichen Bewerbungsverhalten und -erfolg können hier zusätzliche Hinweise liefern.

Graphik 4: **Nützlichkeit von KI für die Jobsuche**

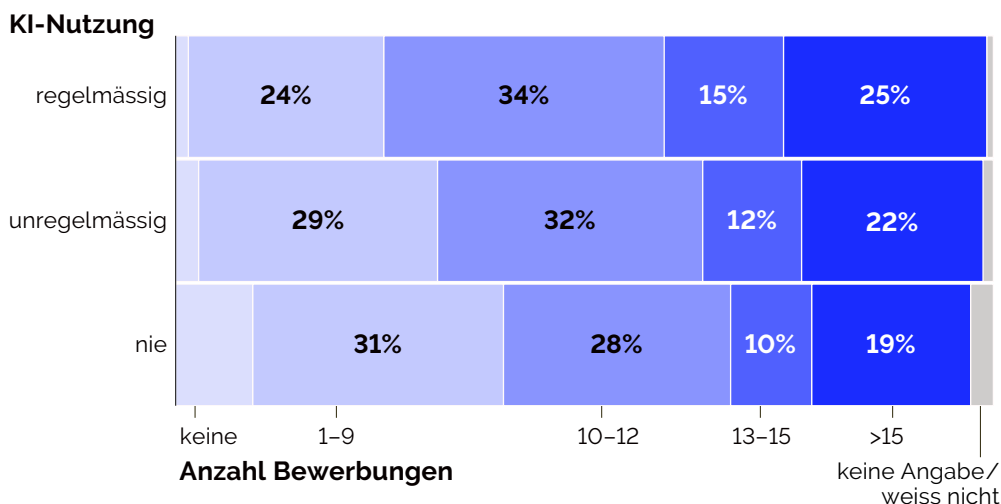


KI steigert die Bewerbungsaktivität

Die wahrgenommene Vereinfachung durch KI dürfte vor allem mit einer Zeitersparnis bei der Erstellung, Optimierung und Anpassung von Bewerbungsunterlagen zusammenhängen. Vor diesem Hintergrund erscheint es naheliegend, dass KI den Stellensuchenden dabei helfen kann, sich in kürzerer Zeit auf mehrere offene Stellen zu bewerben. Tatsächlich zeigen die Ergebnisse unserer Befragung, dass sich Stellensuchende mit regelmässiger KI-Nutzung im Schnitt auf mehr Stellen bewerben als Stellensuchende, die KI selten oder gar nie einsetzen. Verschiedene statistische Modelle bestätigen, dass dieser Zusammenhang nicht rein auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Gruppen zurückzuführen ist. Konkret ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb von vier Wochen 13 oder mehr Bewerbungen zu verschicken, bei Bewerbenden mit regelmässiger KI-Nutzung um 19 Prozent höher als bei Nichtnutzenden.

Grafik 5: Bewerbungsaktivität nach KI-Nutzung

Die Grafik zeigt, wie viele Bewerbungen die Stellensuchenden in den vier Wochen vor der Umfrage je nach bisheriger KI-Nutzung verschickt haben.



Daten: AMOSA-Befragung; nur Stellensuchende, die mindestens 1 Monat beim RAV angemeldet waren

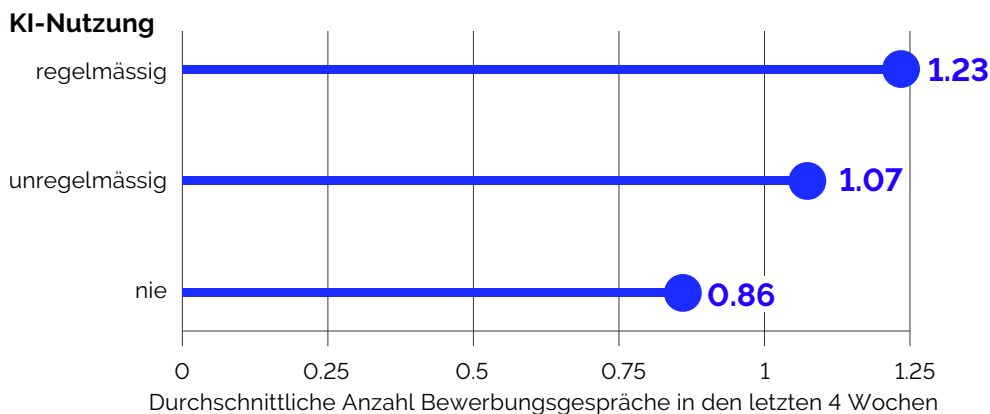
Einfluss von KI auf den Bewerbungserfolg

Die Erkenntnisse deuten insgesamt darauf hin, dass KI den Aufwand bei der Stellensuche senkt und dadurch die Bewerbungsintensität erhöht. Darüber hinaus zeigt sich auch ein Effekt auf den Bewerbungserfolg. Dieser lässt sich anhand verschiedener Ereignisse im Bewerbungsprozess messen. Eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch ist dabei ein zentraler Schritt. Die Resultate aus der Befragung bestätigen, dass Stellensuchende, die KI regelmässig nutzen, im Schnitt zu mehr Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als die Vergleichsgruppen. Die statistischen Modelle, welche die unterschiedlichen Charakteristiken von KI-Nutzenden und Nicht-Nutzenden berücksichtigen, zeigen einen klaren Zusammenhang. Stellensuchende, die KI regelmässig nutzen, erhalten rund 48 Prozent mehr Gesprächseinladungen. Dieser Effekt lässt sich nur zu einem kleinen Teil durch die höhere Zahl an Bewerbungen erklären.

Dieses Resultat deutet darauf hin, dass KI nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bewerbungen verbessern kann und damit die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung erhöht. Im Kontext der rasanten Entwicklungen rund um KI ist diese Beobachtung allerdings als Momentaufnahme zu verstehen. Eine aktuelle Studie zeigt, dass sich mit zunehmender Verbreitung von KI solche Vorteile auch wieder abschwächen können.

Grafik 6: **Bewerbungsgespräche in Abhängigkeit von der KI-Nutzung**

Gezeigt wird die durchschnittliche Anzahl an Bewerbungsgesprächen, zu denen Stellensuchende in den letzten vier Wochen eingeladen wurden, abhängig von ihrer bisherigen KI-Nutzung im Bewerbungsprozess.



Daten: AMOSA-Befragung; nur Stellensuchende, die mindestens 1 Monat beim RAV angemeldet waren

KI als Türöffner, nicht als Garant für kürzere Stellensuche

Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass KI bei der Stellensuche unterstützen kann. Entscheidend für den tatsächlichen Erfolg ist jedoch, wie rasch Stellensuchende wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Bei der Betrachtung der Stellensuchdauer zeigt sich kein eindeutiges Bild: Eine erste Analyse rund sechs Monate nach der Befragung deutet darauf hin, dass eine regelmässige KI-Nutzung nicht zu einer schnelleren Abmeldung vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) führt. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass sich die KI-Nutzung aktuell noch stark auf die Optimierung der Bewerbungsunterlagen beschränkt, während KI noch deutlich weniger häufig zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche eingesetzt wird. Letzteres könnte Stellensuchenden dabei helfen, nicht nur an Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden, sondern auch im persönlichen Austausch zu überzeugen und so zu einer Anstellung zu kommen.

Auch wenn eine regelmässige KI-Nutzung nicht automatisch mit einer kürzeren Stellensuchdauer einhergeht, kann KI dennoch eine wichtige Rolle als Türöffner spielen. Wer KI regelmässig einsetzt, wird im Schnitt zu mehr Interviews eingeladen und hat damit mehr Chancen sich erfolgreich zu präsentieren.

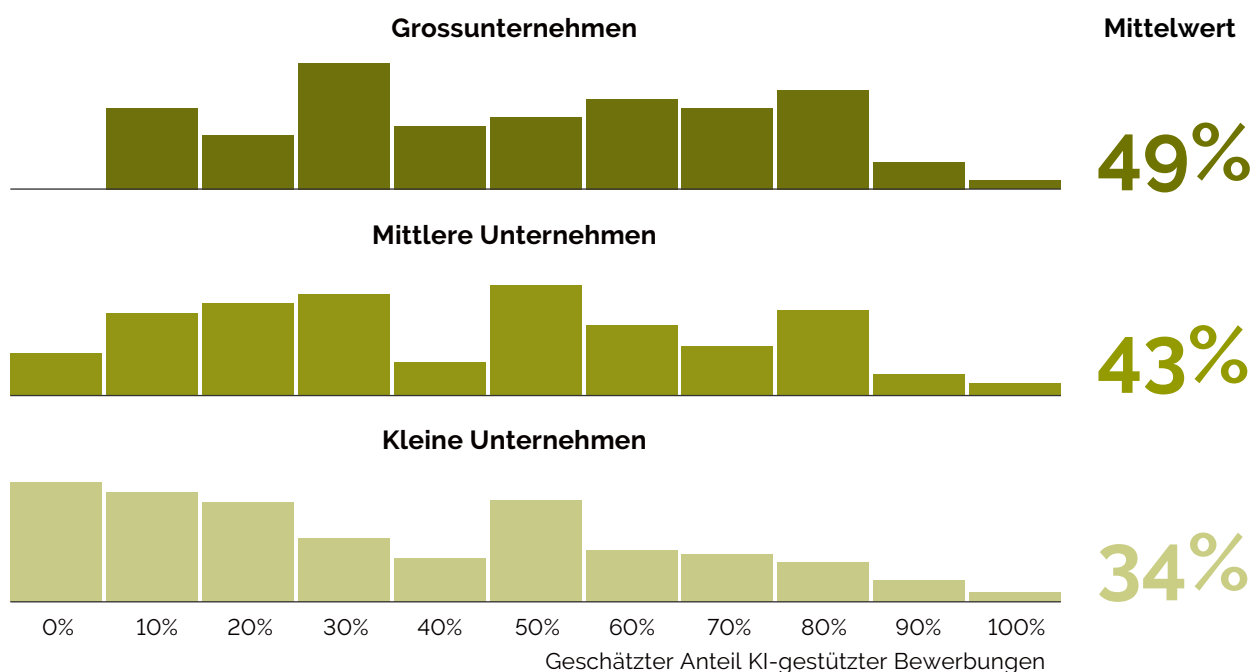
3. Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen

Die Befragung der Stellensuchenden zeigt: Die Nutzung von KI zur Vorbereitung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen ist schon weit verbreitet. Doch wie gehen Unternehmen mit dieser Entwicklung um, welche Veränderungen nehmen sie wahr, und resultieren daraus bereits konkrete Anpassungen im Auswahlprozess?

Verbreitung von KI-gestützten Bewerbungen

Die Befragung der Unternehmen deutet darauf hin, dass Arbeitgebende mit einem substanziellen Anteil an KI-gestützten Bewerbungen konfrontiert sind: Im Schnitt gehen die befragten Unternehmen davon aus, dass 39 Prozent der eingehenden Bewerbungen teilweise oder vollständig mithilfe von KI erstellt wurden. Bei mittleren Unternehmen und Grossunternehmen liegt der geschätzte Anteil mit 43 respektive 49 Prozent nochmals merklich höher.

Grafik 7: **Geschätzter Anteil KI-gestützter Bewerbungen nach Unternehmensgrösse**



Daten: AMOSA-Befragung

Mit 55 Prozent gibt eine knappe Mehrheit der Unternehmen an, dass es ihnen leichtfällt, KI-gestützte Bewerbungen zu erkennen. Nur gerade 10 Prozent der Arbeitgebenden prüfen aktiv, ob Bewerbungen mithilfe von KI erstellt wurden. Dies legt nahe, dass sich ihre Einschätzung vielfach auf sprachliche oder formale Merkmale sowie auf Erfahrungswerte stützt und Bewerbungsunterlagen nur selten systematisch auf den Einsatz von KI überprüft werden.

Zunehmende Standardisierung der Bewerbungsunterlagen

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von KI-gestützten Bewerbungen nehmen Unternehmen verschiedene Veränderungen wahr. Jeweils über die Hälfte der befragten Arbeitgebenden, die mit KI-gestützten Bewerbungen konfrontiert sind, gibt an, dass die Bewerbungsunterlagen zunehmend standardisiert wirken und die Authentizität der Bewerbungen schwieriger einzuschätzen ist. Damit verbunden ist die Herausforderung, Motivation und Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bei der Person hinter der Bewerbung zu erkennen. Ein befragtes Unternehmen äusserte sich wie folgt zu dieser Thematik:

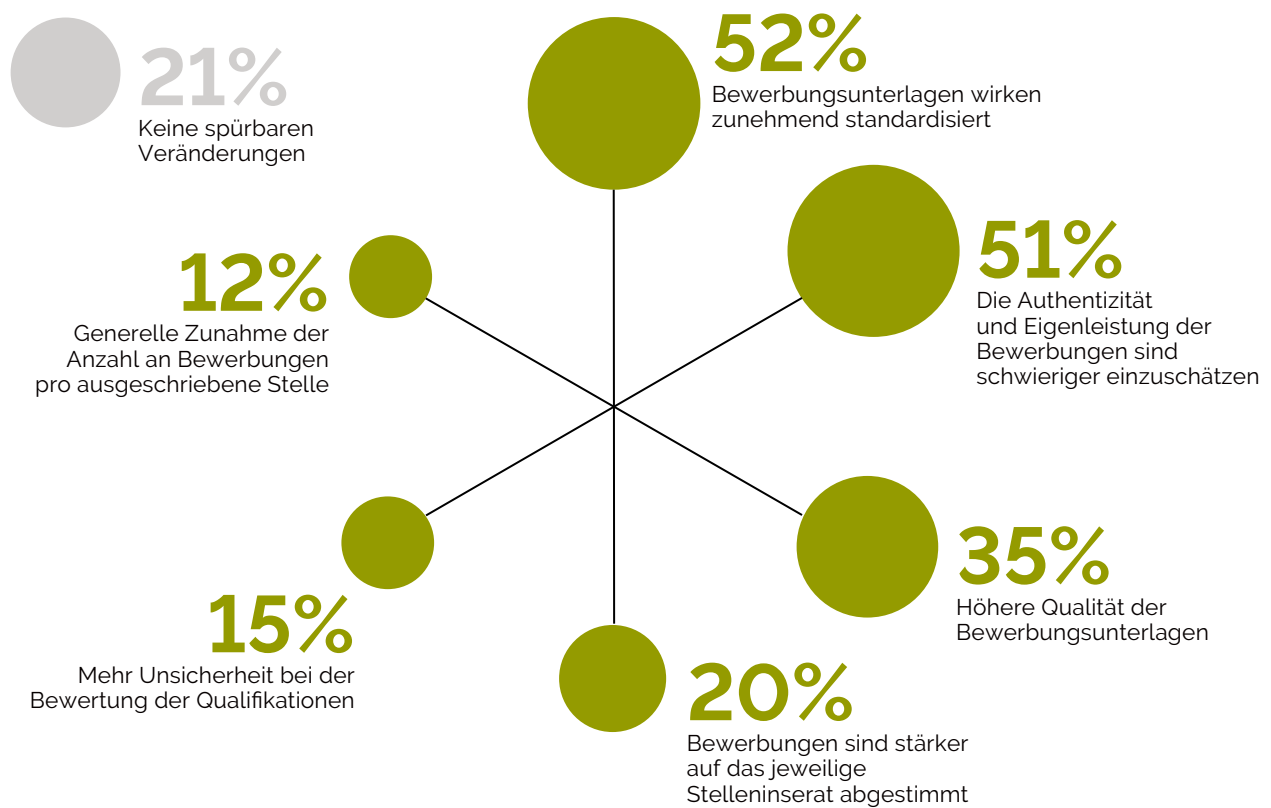
«Das Erkennen von effektiv interessierten Kandidaten und Kandidatinnen wird durch die Standardisierung und Professionalisierung durch KI schwieriger. Für unser Unternehmen, welches einen hohen Bedarf an neuen Arbeitskräften hat, ist dies eine zusätzliche Belastung.»

Demgegenüber nimmt nur eine Minderheit der Unternehmen im Zusammenhang mit KI eine generelle Zunahme der Anzahl Bewerbungen pro Stelle oder eine erhöhte Unsicherheit bei der Bewertung der Qualifikationen von Bewerbenden wahr.

39 %

der erhaltenen Bewerbungen sind gemäss Einschätzung der Unternehmen mit Hilfe von KI erstellt worden

Grafik 8: **Wahrgenommene Veränderungen durch KI-gestützte Bewerbungen**



Daten: AMOSA-Befragung; Mehrfachantworten waren möglich; Prozentwerte summieren sich nicht zu 100 %

Trotz der wahrgenommenen Veränderungen gibt nur rund ein Viertel der Unternehmen an, dass sich der Rekrutierungsprozess im Kontext von KI-gestützten Bewerbungen erschwert hat. Eine Mehrheit der Unternehmen bewertet die Auswirkungen weder als positiv noch als negativ. Ein Teil der Arbeitgebenden merkt jedoch an, dass der Aufwand und die Kosten zur Identifikation geeigneter und motivierter Bewerbender infolge der zunehmenden Standardisierung der Unterlagen tendenziell steigen.

Bisher kaum Anpassungen im Auswahlprozess

Angesichts der überwiegend neutralen Einschätzung zu den Auswirkungen KI-gestützter Bewerbungen überrascht es nicht, dass bislang nur wenige Unternehmen ihren Auswahlprozess angepasst haben. Unter den Arbeitgebenden, die mit KI-gestützten Bewerbungen konfrontiert sind, geben lediglich sieben Prozent an, entsprechende Anpassungen vorgenommen zu haben. Bei diesen Unternehmen stehen folgende Massnahmen im Zentrum: Die Bewerbungsunterlagen werden genauer geprüft und Referenzen werden vermehrt eingeholt beziehungsweise stärker gewichtet. Einige Unternehmen geben ausserdem an, zusätzliche Eignungsprüfungen durchzuführen oder die Probezeit vermehrt dazu zu nutzen, um die Eignung neuer Mitarbeitenden zu überprüfen.

7%

der Unternehmen haben ihren Auswahlprozess aufgrund KI-gestützter Bewerbungen angepasst

Grafik 9: Anpassungen des Auswahlprozesses aufgrund KI-gestützter Bewerbungen

Im Folgenden sind die Änderungen aufgeführt, die Unternehmen bisher am häufigsten an ihren Auswahlprozessen vorgenommen haben, weil Bewerbungen zunehmend mit KI erstellt werden.



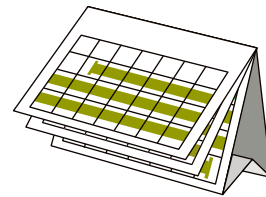
Genauere Prüfung der Bewerbungsunterlagen (z.B. Diplome, Arbeitszeugnisse)



Vermehrte Eignungsprüfungen (z.B. Assessments, Probearbeiten)



Vermehrtes Einholen/stärkere Gewichtung von Referenzen



Grössere Bedeutung der Probezeit (Überprüfung der Eignung)

Daten: AMOSA-Befragung

Diese vier Anpassungen stehen in direktem Zusammenhang mit den zuvor ausgeführten Veränderungen. Da insbesondere Motivationsschreiben im Zuge der Nutzung von KI zunehmend standardisiert und weniger aussagekräftig werden, gewinnen aus Sicht erster Unternehmen alternative Signale zur Beurteilung der Eignung von Bewerbenden an Bedeutung. Dazu zählen insbesondere Referenzen, Eignungsprüfungen oder beobachtete Arbeitsleistungen während der Probezeit, die weniger leicht durch KI beeinflusst werden können. Diese Entwicklung deckt sich mit den Ergebnissen einer internationalen Studie, die empirisch aufzeigt, dass die Signalfunktion von Motivationsschreiben abnimmt und Arbeitgebende verstärkt auf alternative Beurteilungskriterien zurückgreifen.

4. Wahrnehmungen und Erwartungen zur KI-Nutzung

Der Einsatz von KI kann sowohl für Unternehmen als auch für Stellensuchende verschiedene Signale aussenden. Wie nehmen Bewerbende ein Unternehmen wahr, das KI im Recruiting einsetzt, und wie werden Stellensuchende wahrgenommen, die KI für ihre Jobsuche einsetzen?

Signalwirkung der KI-Nutzung

Auf der positiven Seite kann der Einsatz von KI ein innovatives und technologieaffines Image vermitteln. Tatsächlich nimmt eine Mehrheit der Stellensuchenden Unternehmen, die KI im Recruiting einsetzen, als modern und zukunftsorientiert wahr. Etwas weniger klar ist das Bild auf der anderen Seite. Nur knapp 40 Prozent der Unternehmen sehen Bewerbende, die KI zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen nutzen, als besonders versiert im Umgang mit modernen Technologien. Andere Signale scheinen zu dominieren, etwa die verbreitete Wahrnehmung, dass Bewerbungen, die mit Hilfe von KI erstellt wurden, weniger persönliches Engagement vermitteln. Wie stark diese Signale wirken, hängt vermutlich auch davon ab, wie gekonnt Bewerbende KI bereits einsetzen.

Insgesamt zeigt sich sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei den Stellensuchenden eine gewisse Ambivalenz: Für einen Teil der Unternehmen wird die KI-Nutzung zwar als Kompetenzsignal wahrgenommen, zugleich erschwert sie aber die Einschätzung von Engagement und Motivation. Eine ähnliche gemischte Haltung zeigen auch die Stellensuchenden. Sie nehmen Unternehmen, die KI nutzen, zwar mehrheitlich als fortschrittlich wahr, fühlen sich aber zugleich auch oft weniger wertgeschätzt, wenn sie wissen, dass KI im Einsatz ist. Diese Ambivalenz dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass für viele Stellensuchende unklar ist, wie KI funktioniert und in welchem Ausmass sie Entscheidungen im Bewerbungsprozess beeinflusst.

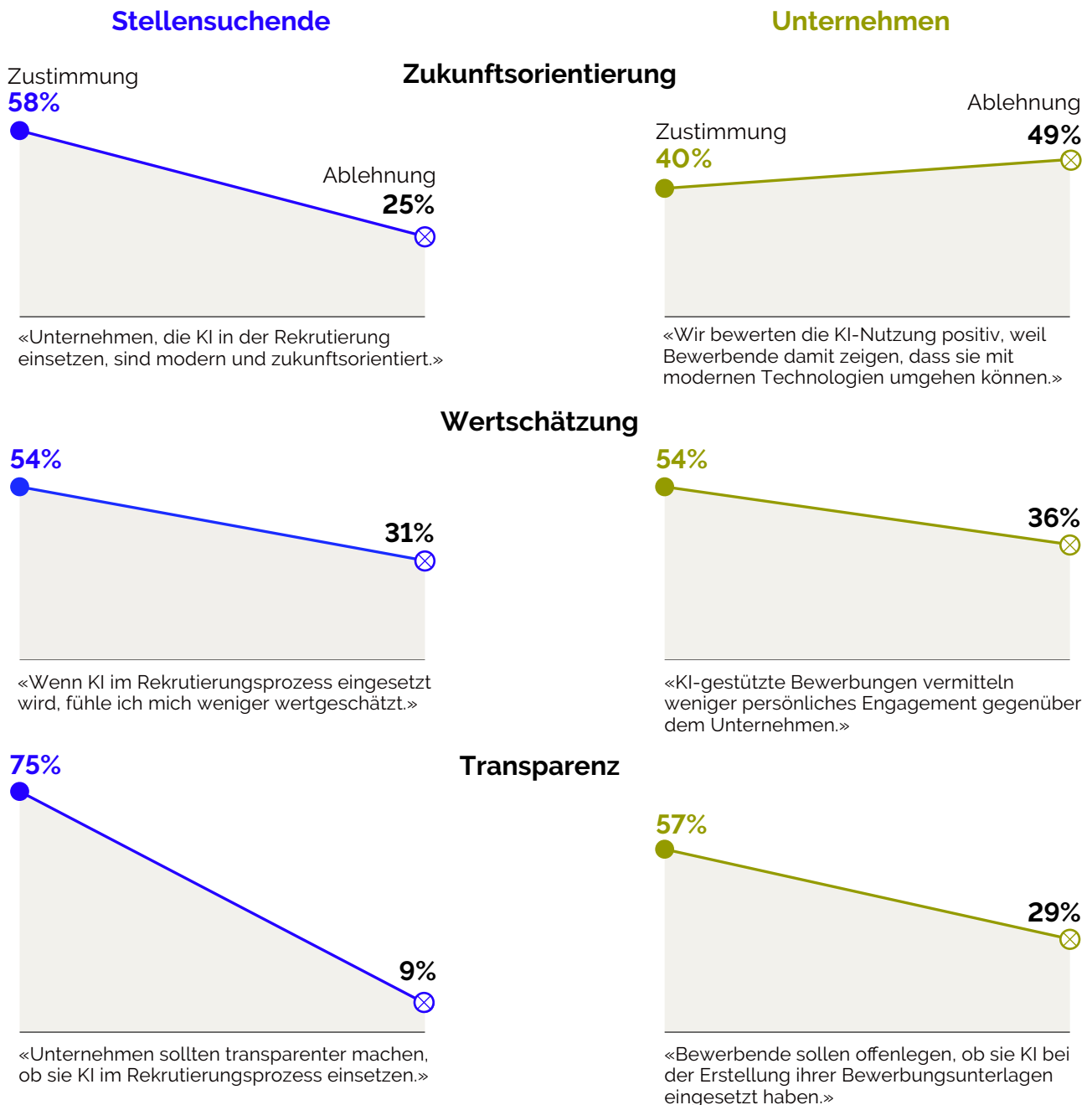
Gegenseitiger Wunsch nach Transparenz

Ein zentrales Thema rund um die KI-Nutzung ist Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Diese Faktoren sind entscheidend, wenn es um das Vertrauen der Jobsuchenden in KI-gestützte Rekrutierungsprozesse geht. Tatsächlich zeigen unsere Resultate, dass sich rund drei Viertel der Stellensuchenden Klarheit darüber wünschen, ob Unternehmen im Rekrutierungsprozess KI einsetzen. Auch den Unternehmen scheint die Bedeutung der Transparenz bewusst zu sein. Die Mehrheit der befragten Arbeitgebenden stimmt zu, dass Bewerbende darüber informiert werden sollten, wenn KI im Recruiting zum Einsatz kommt.

3 von 4

Stellensuchenden wünschen sich mehr Transparenz zum KI-Einsatz im Recruiting

Grafik 10: **Einschätzungen zum KI-Einsatz**



Daten: AMOSA-Befragung
Die Prozentangaben summieren sich nicht auf 100%, da einige Befragte die Antwortoption «keine Angabe/weiss nicht» auswählten

Relevant ist dabei nicht nur, ob KI genutzt wird, sondern auch, in welchem Ausmass sie Entscheidungen beeinflusst. Unsere Resultate machen deutlich, dass KI hier aktuell noch eine untergeordnete Rolle spielt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele HR-Abteilungen dem Einsatz von KI weiterhin zurückhaltend gegenüberstehen, insbesondere aufgrund bestehender Bedenken hinsichtlich Transparenz, Fairness und Datenschutz. Dies zeigt eine Studie aus der Schweiz.

Gleichzeitig zeigt unsere Befragung, dass sich auch Unternehmen von den Bewerbenden mehr Transparenz darüber wünschen, ob sie KI bei der Erstellung ihrer Unterlagen einsetzen. Transparenz rund um den Einsatz von KI im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess scheint somit ein gegenseitiges Bedürfnis von Stellensuchenden und Arbeitgebenden zu sein.

5. Unterstützungsbedarf durch die öffentliche Arbeitsvermittlung

52%

der Stellensuchenden wünschen sich Unterstützung durch die öAV im Umgang mit KI

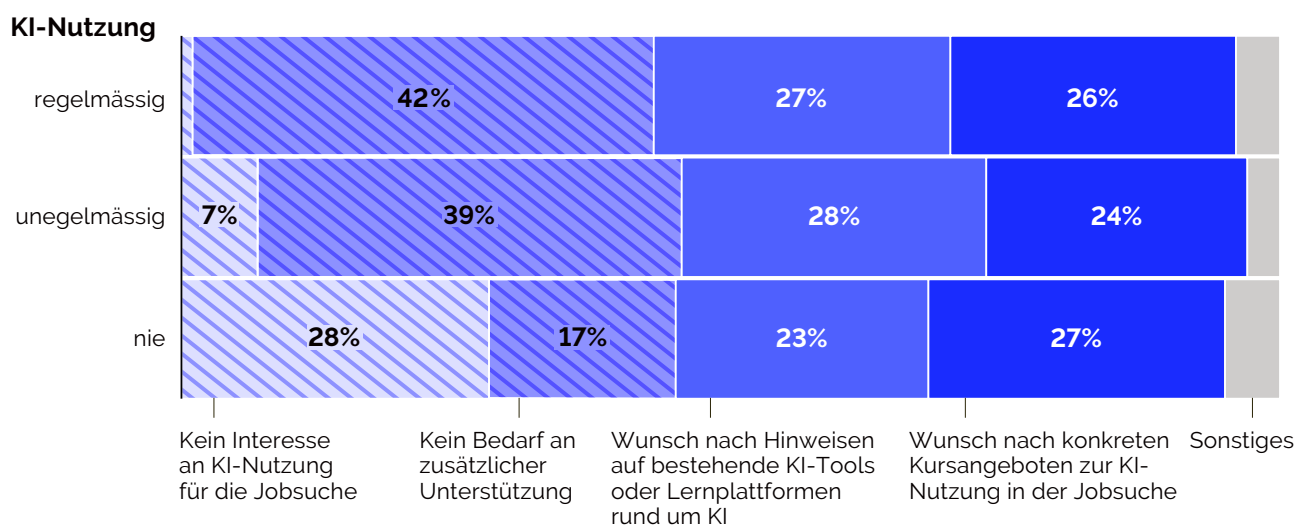
Der zunehmende Einsatz von KI im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess wirft bei Stellensuchenden wie auch bei Arbeitgebenden neue Fragen auf. Beide Seiten äussern einen wachsenden Bedarf an Orientierung und Unterstützung im Umgang mit diesen Entwicklungen. Dieses Kapitel beleuchtet, welche Wünsche und Erwartungen an die öAV bestehen und wo sie selber ihre Rolle sieht. Zudem wird aufgezeigt, welche Unterstützungsangebote bereits existieren.

Bedarf an Orientierung und Hilfestellung

Etwas mehr als die Hälfte der bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden wünscht sich ein Unterstützungsangebot durch die öAV im Umgang mit KI. Genannt werden dabei sowohl konkrete Kurse zur Nutzung von KI in der Stellensuche als auch Hinweise auf bestehende Lernplattformen oder geeignete KI-Tools. Beide Formen der Unterstützung werden etwa gleich häufig nachgefragt. Dieser Bedarf zeigt sich unabhängig davon, ob und wie stark KI bereits heute eingesetzt wird. Auch Stellensuchende, die KI bereits regelmässig nutzen, möchten ihr Know-how in diesem Bereich weiter ausbauen.

Grafik 11: Unterstützungsbedarf aus Sicht der Stellensuchenden

Dargestellt ist, wie viele Stellensuchende sich im Zusammenhang mit KI in der Jobsuche zusätzliche RAV-Unterstützung wünschen, differenziert nach ihrem bisherigen KI-Einsatz.



Daten: AMOSA-Befragung

Gleichzeitig besteht eine verbreitete Unsicherheit im Umgang mit KI. Die meisten Stellensuchenden haben den Einsatz nicht über strukturierte Angebote erlernt, sondern im Rahmen von «learning by doing». Entsprechend ist davon auszugehen, dass vielfach die nötige Sicherheit, KI gezielt und sinnvoll einzusetzen, noch fehlt, wodurch ihr Mehrwert begrenzt bleibt. Dies deckt sich auch mit den Aussagen der Arbeitgebenden, wonach KI-gestützte Bewerbungen häufig noch gut als solche erkennbar sind. Dementsprechend ist es wichtig zu vermitteln, dass trotz KI-Nutzung weiterhin eine eigene Denk- und Arbeitsleistung erforderlich ist. Eine stellensuchende Person bringt es treffend auf den Punkt:

«KI ist keine Wunderwaffe, aber eine wertvolle Unterstützung für Arbeitssuchende. Ein persönlicher Auftritt bleibt der Schlüssel zum Erfolg. Doch KI kann allen helfen, sich besser vorzubereiten und mit mehr Sicherheit aufzutreten.»

Die öAV betrachtet die Unterstützung der Stellensuchenden im Umgang mit KI als Teil ihres Auftrags. Dies geht aus Vertiefungsinterviews mit Fachpersonen und Führungskräften der kantonalen Arbeitsämter in den Projektkantonen hervor. Für die Arbeitsmarktbehörden ist es zentral, die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden zu stärken, wozu heute auch Kompetenzen im Umgang mit KI gehören. Rekrutierungsprozesse verändern sich, und ohne KI-Grundkenntnisse sinken die Erfolgschancen. Die Befragten erkennen, dass es neben Schulungen wichtig ist aufzuzeigen, wo die Technologie echten Mehrwert bietet, wo Vorsicht angebracht ist und wo ihre Grenzen liegen.

Eine im Sommer 2025 durchgeführte Bestandesaufnahme in den Projektkantonen zeigt, dass im Rahmen der Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bereits verschiedene Angebote entstehen, um diesen Bedarf zu adressieren. Erste Kursmodule zu KI, meist in Bewerbungs- oder Strategiekurse integriert, sind in fast allen Projektkantonen verfügbar. Sie unterscheiden sich allerdings noch relativ stark in ihrer inhaltlichen Tiefe.

Das wünschen sich Unternehmen von der öAV

Auch aus Sicht der Arbeitgebenden wäre es wünschenswert, Stellensuchende im Umgang mit KI im Bewerbungsprozess noch gezielter zu unterstützen. Dabei geht es vor allem darum, den Stellensuchenden zu vermitteln, wie sie KI sinnvoll einsetzen können, ohne dass die Individualität und Authentizität ihrer Bewerbungen verloren gehen.

«Arbeitsmarktliche Massnahmen sollten aufzeigen, wie die Teilnehmenden KI als Hilfsmittel, nicht als vollwertigen Ersatz, anwenden können, damit die Unterlagen weiterhin individuell bleiben.»

Darüber hinaus betonen auch Arbeitgebende, dass die Vermittlung von Grundlagen im Umgang mit KI wichtig ist, insbesondere für diejenigen, die KI bisher noch nicht einsetzen. Ziel ist es, dass Bewerbende die Vorteile von KI nutzen, ohne die eigene Leistung zu vernachlässigen. So wird verhindert, dass gute Kandidierende, die bisher auf KI verzichten, gegenüber der allgemein steigenden Qualität von Bewerbungsunterlagen benachteiligt werden. Die bereits im Rahmen der AMM entstehenden Kursangebote bilden dafür eine wichtige Grundlage. Entscheidend bleibt deren konsequente Weiterentwicklung entlang der Bedürfnisse von Stellensuchenden und Arbeitgebenden.

Neben der Sensibilisierung der Stellensuchenden wünschen sich Arbeitgebende auch vertrauensfördernde Standards im Bewerbungsprozess. Dazu gehört unter anderem eine transparente Kennzeichnung des Einsatzes von KI, insbesondere zur besseren Nachvollziehbarkeit von Bewerbungsunterlagen. Zudem wird die öAV als mögliche vertrauensstiftende Instanz gesehen. Genannt werden beispielsweise verlässliche Nachweise bestimmter Qualifikationen, etwa in Form eines Labels «RAV-geprüft», oder die Funktion des RAV als Referenz, sofern Stellensuchende persönlich bekannt sind.

Grafik 12: Unterstützungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

Unternehmen wurden gefragt, wie die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) sie bei künftigen KI-bezogenen Herausforderungen im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess unterstützen kann. Die offenen Antworten wurden zu thematischen Clustern zusammengefasst.



Daten: AMOSA-Befragung; offene Frage

Bei vielen Unternehmen zeigt sich noch eine gewisse Verunsicherung im Umgang mit KI, sowohl bei der Beurteilung von Bewerbungen als auch beim eigenen Einsatz im Recruiting. 55 Prozent der befragten Unternehmen fühlen sich noch zu wenig auf die KI-Transformation und die damit verbundenen Veränderungen vorbereitet. Einige wünschen sich deshalb mehr Informationen und Orientierung durch die öAV, etwa zu Möglichkeiten, Grenzen, aktuellen Entwicklungen sowie zu fairen und datenschutzkonformen Einsatzformen von KI. In einzelnen Kantonen wird diesem Bedarf bereits begegnet, beispielsweise im Rahmen von Arbeitgebendenanlässen, an denen KI thematisiert wird.

Gleichzeitig sehen Arbeitgebende Potenzial in einem verbesserten, gegebenenfalls KI-gestützten Stellenmatching. Dadurch könnten Kompetenzen, Erfahrungen und tatsächliche Eignung stärker in den Vordergrund rücken, während die Form der Unterlagen weniger entscheidend wird. Das laufende SECO-Projekt «Evolution Datenmatching» greift dieses Bedürfnis auf. Ziel des Projektes ist es, innerhalb der IT-Infrastruktur der Arbeitslosenversicherung (ALV) eine Matchingplattform zu implementieren. Über die verbesserte Ermittlung und den Einbezug von Kompetenzen und Fähigkeiten der Stellensuchenden sollen die Vermittlungsvorschläge der öAV präzisiert und effizienter werden.

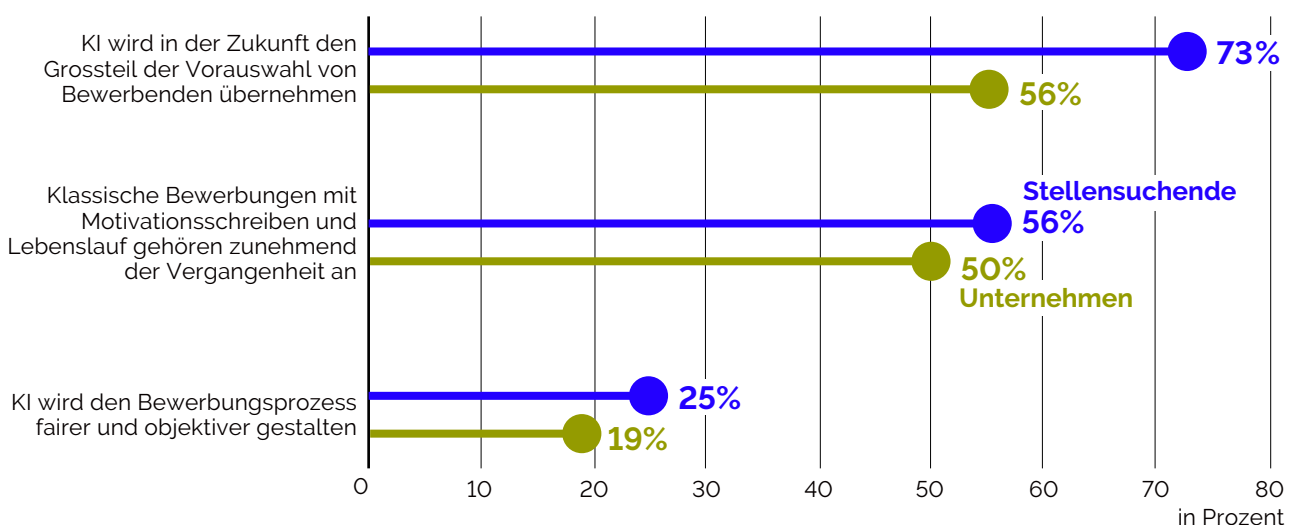
6. Blick in die Zukunft

KI ist auf dem Vormarsch, auch wenn ihr Einsatz noch stark variiert. Vieles deutet darauf hin, dass wir uns aktuell in einer Übergangsphase befinden. Dennoch gibt es bereits jetzt Anzeichen dafür, dass es zu strukturellen Veränderungen im Bewerbungsprozess kommen könnte. Neue Entwicklungen im Bereich sogenannter KI-Agenten dürften diese Dynamik zusätzlich verstärken. Solche Systeme könnten künftig selbstständig passende Stellen identifizieren, Bewerbungen erstellen und einreichen. Dies hat das Potenzial, die Karten im Stellenmarkt neu zu mischen.

Einschätzungen zu künftigen Entwicklungen

Wir haben sowohl Stellensuchende als auch Arbeitgebende zur Zukunft des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses befragt. Stellensuchende sind überzeugt, dass KI eine zentrale Rolle übernehmen wird: Rund drei Viertel gehen davon aus, dass die Vorauswahl von Bewerbenden in Zukunft primär in den Händen von KI liegen wird. Stand heute zeigt sich jedoch noch ein anderes Bild: Unternehmen setzen KI im Screening von Bewerbenden noch sehr zurückhaltend ein. Entsprechend fällt auch die Einschätzung der Arbeitgebenden mit Blick in die Zukunft weniger deutlich aus. So erwartet nur knapp über die Hälfte der Arbeitgebenden, dass KI in Zukunft den Grossteil der Vorauswahl von Bewerbenden übernehmen wird.

Grafik 13: Einschätzungen zur künftigen Rolle von KI im Bewerbungsprozess



Daten: AMOSA-Befragung

Neue Herausforderungen im Bewerbungsprozess

Die Nutzung von KI wirft auch neue Fragen auf. 69 Prozent der Stellensuchenden befürchten, dass es in Zukunft schwieriger werden wird, aus der Masse von Bewerbenden herauszustechen. Wenn alle Anschreiben und Lebensläufe ähnlich strukturiert und formuliert sind, wird es für Personalabteilungen schwieriger, die passenden Kandidierenden zu erkennen. In diesem Kontext verliert das klassische Motivationsschreiben an Aussagekraft. Etwa die Hälfte der Arbeitgebenden und ein noch etwas grösserer Anteil der Stellensuchenden erwarten daher, dass traditionelle Bewerbungsunterlagen künftig weniger gefragt sein werden. Mögliche Alternativen könnten längere und komplexere Interviewprozesse, persönliche Referenzen oder eine stärkere Überprüfung von Arbeitszeugnissen sein.

Weiter zeigen die Befragungen, dass weder Stellensuchende noch Arbeitgebende davon ausgehen, dass KI den Bewerbungsprozess fairer und objektiver macht. KI wird somit von beiden Seiten nicht als Mittel wahrgenommen, das mehr Fairness in der Rekrutierung schafft.

Vertrauen und menschlicher Austausch

Auch wenn die Befürchtung, dass KI massenhaft Bewerbende automatisch aussortiert, bislang nicht der Realität entspricht, scheinen solche Sorgen weiterhin zu bestehen. Zugleich betonen sowohl Stellensuchende als auch Arbeitgebende nach wie vor die Bedeutung des persönlichen Austauschs und der direkten Interaktion, die nicht durch KI ersetzt werden kann. Zukünftige Formen der Rekrutierung müssen also dabei helfen, frühzeitig auf die persönliche Ebene zu kommen, etwa um Motivation und individuelle Erfahrungen besser einzubeziehen. Auf diese Weise liessen sich die Ängste der Stellensuchenden, übersehen zu werden, sowie die Sorgen der Arbeitgebenden, unmotivierte und unqualifizierte Bewerber auszuwählen, abbauen.

Transparenz ist dabei ein weiterer wichtiger Aspekt, um das gegenseitige Vertrauen zu stärken. Wie bereits im vorherigen Kapitel gezeigt, wünschen sich Stellensuchende wie Arbeitgebende mehr Klarheit hinsichtlich der KI-Nutzung des Gegenübers. Wenn beide Seiten dafür Verantwortung übernehmen und gemeinsam Lösungen entwickeln, kann der Rekrutierungsprozess effizienter, nachvollziehbarer und individueller gestaltet werden.

KI-Kompetenzen stärken

Diese Studie zeigt zudem, dass die Nutzung von KI allein keine Allzwecklösung für eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt darstellt. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass sich der Einsatz von KI derzeit noch stark auf die Optimierung von Bewerbungsunterlagen beschränkt. Zudem erfolgt der Einsatz generativer KI teilweise noch wenig reflektiert. Für die öAV und die Arbeitsmarktpolitik bedeutet dies, dass die Vermittlung einer differenzierten und zielgerichteten KI-Nutzung im Zentrum stehen muss.

Anhang

Befragung der **Stellensuchenden**

Online-Befragung der Stellensuchenden der AMOSA Kantone zum Einsatz von KI in der Jobsuche.

Stichprobe: n = 5787

Grundgesamtheit: Stellensuchende, welche Anfang August 2025 bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) im AMOSA-Gebiet gemeldet waren

Erhebungszeitraum: August–September 2025

Gewichtung: Gewichtung nach Alter, Geschlecht, Bildung und Region entsprechend der Grundgesamtheit (repräsentativ nach diesen Merkmalen).

Befragung der **Unternehmen**

Online-Befragung von Arbeitgebenden in den AMOSA Kantonen zum Einsatz von KI im Rekrutierungsprozess und zum Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen.

Stichprobe: n = 663 (nicht repräsentatives Sample)

Grundgesamtheit: Arbeitgebende basierend auf Kontaktlisten der Kantonalen Arbeitsämter mit mindestens 10 Mitarbeitenden und Rekrutierungen in den letzten 12 Monaten

Erhebungszeitraum: November–Dezember 2025

Befragte: Geschäftsführungen und Personalverantwortliche

Weitere Informationen zur Befragung finden sich im [Methoden- und Arbeitsbericht](#).

Glossar

Künstliche Intelligenz: Künstliche Intelligenz (KI) ist eine Technologie, die es Computern und Maschinen ermöglicht, Aufgaben auszuführen, für die normalerweise menschliche Intelligenz erforderlich wäre. Dazu zählen etwa das Erkennen von Mustern, das Verarbeiten von Sprache oder datenbasierte Entscheidungsunterstützung. Dennoch können KI-Systeme bisher nur sehr spezifische Aufgaben übernehmen und sind noch weit davon entfernt, menschliche Intelligenz in ihrer Gesamtheit nachzubilden.

Generative KI: Generative KI ist künstliche Intelligenz, die als Antwort auf den Prompt oder die Anfrage eines Benutzers Originalinhalte wie Text, Bilder, Video oder Softwarecode generiert. Dabei handelt es sich allerdings nicht um tatsächlich Neues. Die Antworten sind im Grunde nur der Durchschnitt der Daten, mit denen KI trainiert wurde. Ein bekanntes Beispiel für generative KI-Anwendungen ist Chat-GPT.

Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV): Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist eine staatliche Dienstleistung zur Zusammenführung offener Stellen und verfügbarer Arbeitskräfte. In der Schweiz liegt der Vollzug bei den Kantonen und erfolgt durch verschiedene Organisationseinheiten. Zentrale Akteure sind die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), unterstützt von den Logistikstellen für Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM). Ergänzend betreibt jeder Kanton eine Kantonale Amtsstelle (KAST) mit kantonal unterschiedlich ausgestalteten Aufgaben.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM): Massnahmen und Programme zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit und zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden, welche durch die Arbeitslosenversicherung finanziert werden.

Stellensuchende: Als Stellensuchende gelten alle beim RAV gemeldeten Personen, unabhängig von ihrer sofortigen Verfügbarkeit. Sie sind nicht automatisch arbeitslos, insbesondere wenn sie noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, einen Zwischenverdienst erzielen, an einer AMM teilnehmen oder aus gesundheitlichen Gründen keine Stelle antreten können.

Stellenmatching: Stellenmatching bezeichnet den Abgleich von offenen Stellen und geeigneten Bewerbenden anhand von Qualifikationen, Skills und Erfahrungen. In der Schweiz spielen die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eine zentrale Rolle dabei, Stellensuchende mit passenden Arbeitgebern zusammenzubringen. Das Matching läuft grösstenteils über die digitale Plattform «Job-Room» der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

Projektorganisation

Auftraggeber: Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA), Regionalkonferenz Ostschweiz

Steuerungsausschuss: Hans Rupp (Vorsitz, Amtschef AFA Zürich); Heinz Martinelli (Amtsleiter AWA Glarus), Roman Mosberger (Amtsleiter ALV Appenzell Ausserrhoden), Simon Röthlisberger (Leiter Steuerung und Führungsunterstützung, SECO)

Projektleitung: Miriam Hofstetter (Fachleiterin AMOSA)

Projektteam: Miriam Hofstetter, Oliver Roos, Marc Imhof (AMOSA); Janette Grab (Glarus); Jeanine Schneiter (Appenzell Ausserrhoden); Thomas Oegerli, Admir Hasanovic (St. Gallen); Tatjana Zogg (Zürich), Marcel Schärer (Thurgau); Martina Müller (Zug); Agatha Thürler (Graubünden); Karin Köppli-Kuppelwieser (Schaffhausen); Bastian Gschwendtner (Luzern); Aline Arnoux, Stefan Suppiger (Aargau)

Danksagung

Ein spezieller Dank geht an das Projektteam für die zahlreichen wertvollen Inputs und Anregungen sowie für die logistische Unterstützung bei den Befragungen.

Impressum

Auftraggeber und Herausgeber: Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden, Regionalkonferenz Ostschweiz

Kontakt/Bezugsquelle: Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA), www.amosa.net, kontakt@amosa.net, Telefon: 043 259 43 90

Redaktion: Miriam Hofstetter, Oliver Roos, Marc Imhof

Gestaltung und Realisation: Hahn+Zimmermann GmbH

Fotos: KI-generiert (Midjourney)

© AMOSA, Zürich, April 2026