

**amosa.**

ARBEITSMARKT  
BEOBACHTUNG

# Methoden- und Arbeitsbericht

zur AMOSA-Studie «KI in Jobsuche und Recruiting»

April 2026

**Autorenschaft:** Miriam Hofstetter, Oliver Roos, Marc Imhof

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>FORSCHUNGSSTAND</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>DATEN UND METHODIK</b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Stellensuchendenbefragung</b>	<b>7</b>
3.1.1	Datengrundlage	7
3.1.2	Befragungsdesign	7
3.1.3	Datenschutz	7
3.1.4	Inhalt der Befragung	7
3.1.5	Eckzahlen zur Durchführung	8
3.1.6	Informationen zur Stichprobe	9
3.1.7	Gewichtung	11
3.1.8	Datenverknüpfung mit AVAM-Informationssystem	12
3.1.9	Analyse und methodisches Vorgehen	12
<b>3.2</b>	<b>Unternehmensbefragung</b>	<b>14</b>
3.2.1	Datengrundlage	14
3.2.2	Befragungsdesign	14
3.2.3	Datenschutz	14
3.2.4	Inhalt der Befragung	15
3.2.5	Eckzahlen zur Durchführung	16
3.2.6	Informationen zur Stichprobe	16
3.2.7	Methodik und Analyse	19
<b>4</b>	<b>KI IN DER JOBSUCHE</b>	<b>20</b>
<b>4.1</b>	<b>KI-Nutzung der Stellensuchenden</b>	<b>20</b>
4.1.1	Wie stark wird KI schon genutzt und von wem?	20
4.1.2	Weshalb und für welche Aufgaben wird KI genutzt?	24
4.1.3	Selbsteinschätzung und Erwerb von KI-Kenntnissen	25
4.1.4	Hürden und Bedenken rund um die KI-Nutzung	26
<b>4.2</b>	<b>Effekt von KI-Nutzung auf Bewerbungsverhalten und Bewerbungserfolg</b>	<b>28</b>
4.2.1	Bewerbungsintensität	28
4.2.2	Anzahl Bewerbungsgespräche	30
4.2.3	Stellensuchdauer	31
<b>4.3</b>	<b>KI im Recruiting: Sicht der Stellensuchenden</b>	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Unterstützungsbedarf</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>KI IM RECRUITING</b>	<b>37</b>
<b>5.1</b>	<b>Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen</b>	<b>37</b>
5.1.1	Verbreitung von KI-gestützten Bewerbungen	37
5.1.2	Wahrgenommene Veränderungen durch KI-gestützte Bewerbungen	38
5.1.3	Anpassungen im Auswahlprozess aufgrund KI-gestützter Bewerbungen?	39



<b>5.2</b>	<b>Die Nutzung von KI im Rekrutierungsprozess</b>	<b>41</b>
5.2.1	Verbreitung der KI-Nutzung	41
5.2.2	Gründe für und gegen den KI-Einsatz	42
5.2.3	Spezifische Einsatzbereiche von KI	44
<b>5.3</b>	<b>KI im Recruiting: Sicht der Unternehmen</b>	<b>46</b>
<b>5.4</b>	<b>Herausforderungen und Unterstützungsbedarf</b>	<b>48</b>
<b>6</b>	<b>SYNTHESE</b>	<b>51</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>52</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG</b>	<b>53</b>

# 1 Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) verändert unsere Arbeitswelt nachhaltig. Sie wirkt sich nicht nur auf Tätigkeiten und Berufsbilder aus, sondern beeinflusst auch konkret die Art und Weise, wie sich Menschen bewerben und wie Unternehmen Personal gewinnen. Während sich die Forschung schon länger mit den Auswirkungen von KI auf Berufe und Beschäftigung auseinandersetzt, ist bislang wenig darüber bekannt, welchen Einfluss sie auf den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess hat. In der öffentlichen Wahrnehmung scheint KI in vielen Unternehmen bereits ein fester Bestandteil des Recruitings zu sein. Doch wie verbreitet der KI-Einsatz in Schweizer Unternehmen tatsächlich schon ist, in welchem Ausmass Jobsuchende die Technologie für Bewerbungen nutzen und welche Konsequenzen sich daraus ergeben, ist noch weitgehend unklar.

Die AMOSA-Studie [«KI in Jobsuche und Recruiting»](#) versucht diese Fragen mit Hilfe von zwei breit angelegten Befragungen von Stellensuchenden und Unternehmen zu beantworten. Im vorliegenden Methoden- und Arbeitsbericht sollen einerseits die Datengrundlagen und die methodischen Ansätze der Studie näher erläutert werden. Andererseits soll er ausgewählte Zusatzanalysen, ergänzende Hintergrundinformationen und eine erweiterte Einbettung der Resultate liefern. Ziel ist dabei nicht eine allumfassende Auswertung sämtlicher Umfrageresultate, sondern eine punktuelle Vertiefung von Themen, die in der Schlusspublikation aufgenommen wurden, jedoch aus Platzgründen nicht im Detail betrachtet werden konnten.

Dieser Methoden- und Arbeitsbericht richtet sich insbesondere an ein interessiertes Fachpublikum aus Praxis und Forschung, das Hintergrundinformationen zu den in der Hauptpublikation präsentierten Resultaten erhalten möchte.

Der Bericht gliedert sich in 5 Hauptkapitel. Kapitel 2 bietet einen kurzen Überblick über den aktuellen Stand der Literatur zum Thema. Anschliessend werden in Kapitel 3 das Befragungssetting, die Datengrundlagen und die Methodiken der beiden Befragungen dargelegt. In Kapitel 4 folgen vertiefende Analysen zur KI-Nutzung der Stellensuchenden. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den Analysen zur Wirkung der KI-Nutzung auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg. Schliesslich geht Kapitel 5 darauf ein, wie Unternehmen mit KI-gestützten Bewerbungen umgehen und wie sie selbst bereits KI im Recruiting einsetzen. Abschliessend fasst Kapitel 6 die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

## 2 Forschungsstand

Der Einsatz von KI im Recruiting nimmt in den letzten Jahren stetig zu. Dennoch zeigen verschiedene Analyse eine grosse Varianz bei der KI-Adoption im HR-Bereich. Viele Studien fokussieren dabei auf Nordamerika oder auf internationale Vergleiche über mehrere Länder: So zeigt eine [SHRM-Befragung \(2025\)](#), dass 43 Prozent der US-Unternehmen KI für HR-Aufgaben einsetzen – im Vorjahr waren es noch rund ein Viertel. Ein grosser Teil dieser Nutzung entfällt auf Recruiting und den Anstellungsprozess. Eine LinkedIn-Befragung über 23 Länder hinweg zeigt hingegen, dass erst 11 Prozent der Unternehmen KI fest in den Rekrutierungsprozess integriert haben, während 26 Prozent mit generativer KI experimentieren ([LinkedIn, 2025](#)). Für Österreich berichten Daten der [RTR \(2025\)](#), dass bereits rund zwei Drittel der Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden KI im HR-Bereich nutzen. Die grosse Spannweite der Ergebnisse erklärt sich vor allem durch unterschiedliche KI-Definitionen und die jeweils betrachteten Rekrutierungsphasen.

Für die Schweiz liegen nur wenige repräsentative Daten vor. Die E-Government-Studie von [Digitale Verwaltung Schweiz \(2025\)](#) zeigt, dass 27 Prozent der Unternehmen generative KI einsetzen – bezogen auf alle Unternehmensbereiche, nicht speziell auf Recruiting. Eine FHNW-Befragung von 203 HR-Fachkräften (Erhebung 2022) zeigt, dass nur 8 Prozent der Unternehmen KI im HR einsetzen, vor allem für CV-Screening und Chatbots ([Michel & Hell, 2022/23](#)). Die Zurückhaltung wird auf Skepsis gegenüber algorithmischen Entscheidungshilfen zurückgeführt, insbesondere wegen Bedenken zu Transparenz und Fairness ([Revillod, 2024](#)). Aktuelle und belastbare Daten zur KI-Nutzung im Recruiting durch Unternehmen in der Schweiz fehlen bislang.

Inhaltlich konzentriert sich der KI-Einsatz vor allem auf frühe Prozessphasen – Identifizierung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten, Lebenslaufanalyse oder Kandidatenkommunikation via Chatbots –, während Interviews mehrheitlich als ungeeignet für KI gelten ([Hewage, 2023](#)). Treiber der Nutzung sind Effizienzgewinne, Kostenersparnis und die Bewältigung hoher Bewerbungsvolumen; Risiken bestehen insbesondere in algorithmischem Bias und mangelnder Transparenz ([Dadaboyev et al., 2025](#)).

Auch auf Seiten der Stellensuchenden steigt die Nutzung von KI im Bewerbungsprozess stark an. Im deutschsprachigen Raum zeigt die softgarden-Befragung, dass 43,2 Prozent der Bewerbenden KI einsetzen, weitere 30,3 Prozent können sich einen Einsatz vorstellen ([softgarden, 2025](#)). Internationale Daten aus einer Befragung von über 10'000 Personen in zehn Ländern zeigen, dass 57 Prozent KI zur Erstellung oder Überarbeitung ihres Lebenslaufs nutzen ([Canva, 2025](#)). Eine [Capterra-Befragung \(2024\)](#) ergänzt, dass 60 Prozent der Bewerbenden KI-Tools bei ihrer Jobsuche nutzen, 52 Prozent ihnen grosse Bedeutung beimessen und 28 Prozent sie gar bei Testaufgaben einsetzen.

Eine deutschsprachige Experimentalstudie zeigt zudem, dass Bewerbende menschlichen Entscheidungsträgern mehr Empathie zuschreiben, KI jedoch als objektiver wahrnehmen; das höchste Vertrauen besteht bei hybriden Entscheidungsmodellen ([Czernietzki & Westmattmann, 2024](#)). Erste kausale Belege zur Wirkung von KI liegen bislang nur aus Online-Arbeitsmärkten in den USA vor: Ein Feldexperiment mit knapp einer halben Million Jobsuchenden zeigt, dass



algorithmische Schreibhilfe die Einstellungswahrscheinlichkeit um 8 Prozent erhöhte ([Wiles et al., 2025](#)). [Cui et al. \(2025\)](#) fanden bei über 5 Millionen analysierten Anschreiben auf Freelancer.com, dass die Nutzung von KI zu besserer Übereinstimmung mit Stellenanzeigen und höheren Rückrufquoten führte.

Belastbare Daten zur Nutzung von KI durch Bewerbende im Schweizer Kontext fehlen bislang vollständig.

## 3 Daten und Methodik

### 3.1 Stellensuchendenbefragung

#### 3.1.1 Datengrundlage

Die Grundgesamtheit der quantitativen Befragung bilden alle Stellensuchende, die zum Befragungsstart (Mitte August 2025) auf einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) im AMOSA-Gebiet gemeldet waren. Durch eine Übersetzung der Befragung in die häufigsten Muttersprachen der Stellensuchenden wird sichergestellt, dass auch Stellensuchende mit geringen Deutschkenntnissen erreicht werden.<sup>1</sup>

#### 3.1.2 Befragungsdesign

Bei der Befragung handelt es sich um eine Online-Befragung, bei der die Stellensuchenden direkt durch AMOSA über einen Massenmailversand (MailXpert) zur Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden. Das Einladungsmail enthielt neben einer kurzen Erläuterung zur Studie einen direkten Link zur Befragung. Dieses Vorgehen schont zum einen die Ressourcen der RAV und ermöglicht zugleich eine maximale Reichweite. Die Personalberatenden wurden im Vorfeld über die bevorstehende Befragung informiert.

#### 3.1.3 Datenschutz

Die Nutzung der Kontaktdaten der Stellensuchenden für den Erstkontakt und somit der direkte Versand der Einladungsmails durch AMOSA wird über eine Datennutzungsvereinbarung zwischen AMOSA und den Kantonen geregelt. Diese wurde von den Amtsleitenden der kantonalen Arbeitsmarktbehörden der AMOSA-Kantone unterzeichnet.

Die Befragungsdaten wurden pseudonymisiert erhoben. Nur mit expliziter Einwilligung der Stellensuchenden wurden Antworten aus der Befragung mit Daten der Arbeitsmarktstatistik (AVAM) verknüpft. Die Befragung wurde mit der Befragungssoftware LimeSurvey durchgeführt. Diese Software wurde für den Kanton Zürich durch den Datenschutzbeauftragten und den Informatikdienst geprüft und freigegeben. Die Daten werden auf eigenen Servern (Standort Zürich) gespeichert.

#### 3.1.4 Inhalt der Befragung

Die Befragung lässt sich grob in vier Blöcke gliedern (vgl. Abbildung 1).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Der Fragebogen wurde mit Hilfe von KI-gestützten Übersetzungstools in einem ersten Schritt in Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch und Albanisch übersetzt. Die resultierenden Texte wurden alle von Personen mit muttersprachlichen Kenntnissen in den entsprechenden Sprachen geprüft.

<sup>2</sup> Der Fragebogen kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Den Kern der Befragung bildet der Block zur KI-Nutzung der Stellensuchenden. In diesem Teil der Befragung wird unter anderem erfasst, wie oft Stellensuchenden KI bereits für ihre Jobsuche nutzen, wofür sie KI einsetzen und welche Tools sie nutzen.

Im Anschluss wird die Einschätzung der Befragten zu verschiedenen Themen abgeholt. So zum Beispiel zur Nützlichkeit von KI-Tools, zum Unterstützungsbedarf durch die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) und auch dazu, wie der Einsatz von KI im Recruiting wahrgenommen wird. Schliesslich wird noch ein Blick in die Zukunft geworfen.

Abschliessend werden die Stellensuchenden nach ihrer Zustimmung zu einer Verknüpfung der Befragungsdaten mit ausgewählten Daten der der Arbeitsmarktstatistik (AVAM) gefragt.

Abbildung 1: Inhalt der Stellensuchendenbefragung

<b>Einstieg</b>	Begrüssung, Einführung und Einverständniserklärung Datenschutz			
<b>Profil und Stellensuche</b>	Soziodemografische Merkmale		Stellensuche	
<b>Nutzung von KI</b>	Häufigkeit <small>Wie oft?</small>	(Hinderungs-)Gründe <small>Warum (nicht)?</small>	Einsatzbereiche <small>Wofür?</small>	Tools <small>Was?</small>
<b>Vertiefungsthemen</b>	Einschätzungen zur Nützlichkeit von KI-Tools für Jobsuche		KI-Skills & Unterstützungsbedarf durch öAV	
	Einschätzungen zum Einsatz von KI im Recruiting		Blick in die Zukunft: Wie wird KI die Jobsuche verändern?	
<b>Abschluss</b>	Anfrage Datenverknüpfung AVAM			

Quelle: Eigene Darstellung.

### 3.1.5 Eckzahlen zur Durchführung

Die E-Mails mit der Einladung zur Teilnahme an der Befragung wurden am 18. August 2025 verschickt (Reminder am 28. August 2025). Das Zeitfenster für die Teilnahme wurde am 4. September 2025 geschlossen. Angeschrieben wurden insgesamt rund 80'000 Stellensuchende, welche kurz vor Versand des Einladungsmails bei einem RAV der AMOSA Kantone stellensuchend gemeldet waren. Davon haben knapp 6'000 Stellensuchende den Fragebogen vollständig und rund 1000 Stellensuchende den Fragebogen teilweise ausgefüllt. Dies entspricht einem Rücklauf von 7, beziehungsweise 9 Prozent, was ungefähr den Erwartungen an eine Befragung via Massenmailversand entspricht. Analysiert wurden ausschliesslich vollständig ausgefüllte Fragebögen. Eine Übersicht zu den Mengenangaben und dem erreichten Rücklauf findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Eckzahlen zur Stellensuchendenbefragung

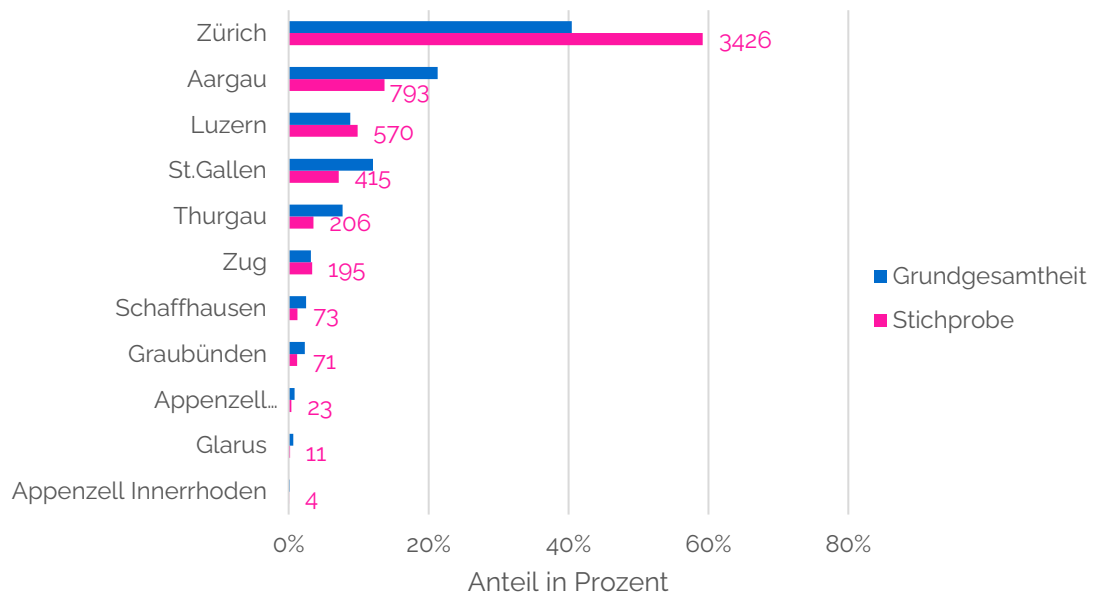
Kanton	Angeschriebene Stellensuchende	Vollständig ausgefüllte Fragebögen	Rücklaufquote
AG	18'174	793	4%
AR	725	23	3%
AI	122	4	3%
GL	598	11	2%
GR	1'942	71	4%
LU	7'511	570	8%
SH	2'069	73	4%
SG	10'299	415	4%
TG	6'498	206	3%
ZG	2'751	195	7%
ZH	34'432	3'426	10%
<b>Total</b>	<b>85'121</b>	<b>5'796</b>	<b>7%</b>

### 3.1.6 Informationen zur Stichprobe

Insgesamt haben 5'796 Stellensuchende die Befragung vollständig ausgefüllt. Aus dem Analysesample entfernt wurden über 65-Jährige, sowie Personen, die nicht in einem Projektkanton wohnhaft sind. Die für die Analysen relevante Stichprobe umfasst somit 5'787 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung in einem RAV der Projektkantone stellensuchend gemeldet waren.

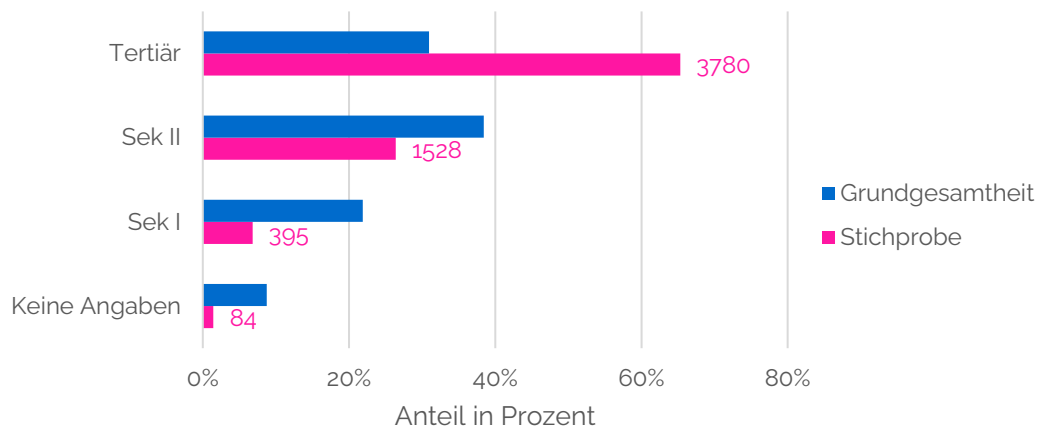
Ein Vergleich der Zusammensetzung der Stichprobe mit derjenigen der bekannten Grundgesamtheit zeigt eine gewisse Verzerrung des Samples nach Kantonen, Bildung, Alter und Geschlecht. So sind insbesondere ältere, tertiär-gebildete Stellensuchende aus den Kantonen Zürich übervertreten, während junge, geringqualifizierte Stellensuchende aus den Kantonen Aargau, St. Gallen, Thurgau, Schaffhausen und Graubünden untervertreten sind. Mit Hilfe einer Gewichtung nach den aufgeführten Faktoren lässt sich diese Verzerrung ausgleichen.

Abbildung 2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Kanton



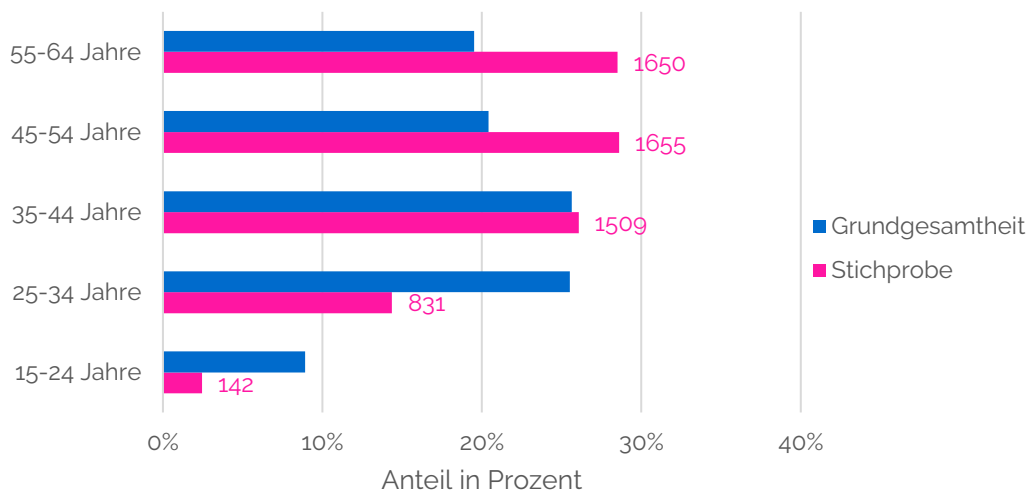
AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787, AVAM (SECO)

Abbildung 3: Zusammensetzung der Stichprobe nach Bildungslevel



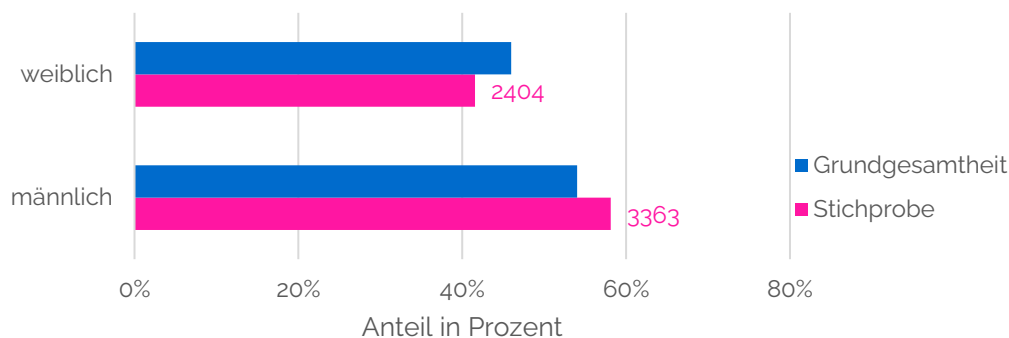
AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787, AVAM (SECO)

Abbildung 4: Zusammensetzung der Stichprobe nach Altersgruppen



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787, AVAM (SECO)

Abbildung 5: Zusammensetzung der Stichprobe nach Geschlecht



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787, AVAM (SECO)

### 3.1.7 Gewichtung

Die Befragungsdaten wurden mittels iterativer Proportionalanpassung (Raking) gewichtet, um Abweichungen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit auszugleichen. Das Raking erfolgte entlang der Merkmale Region<sup>3</sup>, Altersgruppe, Geschlecht und Bildungsniveau, wobei die Randverteilungen der Stichprobe schrittweise an die bekannten Verteilungen der Grundgesamtheit der Stellensuchenden angepasst wurden. Zur Vermeidung übermässig grosser oder kleiner Gewichte wurden die resultierenden Gewichte anschliessend getrimmt. Die Trimmgrenzen wurden nach gängiger Praxis relativ zum Median der Gewichte festgelegt, um extreme Ausreisser zu begrenzen und gleichzeitig die Anpassung an

<sup>3</sup> Einteilung in Regionen: Zürich, Aargau, Zentral (LU, ZG), Ost (AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG)

die Randverteilungen zu erhalten. Die finalen, getrimmten Gewichte wurden dem Datensatz hinzugefügt und für alle weiteren Auswertungen verwendet.

### **3.1.8 Datenverknüpfung mit AVAM-Informationssystem**

Insgesamt 4'024 Befragte haben einer Verknüpfung ihrer Befragungsdaten mit ausgewählten Daten des AVAM-Informationssystems zugestimmt, was rund 70 Prozent des Gesamtsamples entspricht. Für diese Subgruppe der Befragten wurden die Umfragedaten mit personenbezogenen Angaben (insbesondere zuletzt ausgeübter Beruf und Sprachkenntnisse) ergänzt. Ausserdem wurde die Anmelde- und (sofern vorhanden) Abmeldedaten vom RAV integriert. Die Verknüpfung erfolgte genau sechs Monate nach Abschluss der Befragung. Der so erweiterte Datensatz aus dem AVAM-Informationssystem dient primär der Analyse des Einflusses einer regelmässigen KI-Nutzung auf die Dauer der Stellensuche.

### **3.1.9 Analyse und methodisches Vorgehen**

Die Antworten der befragten Stellensuchenden wurden in einem ersten Schritt deskriptiv ausgewertet. Für ausgewählte Fragestellungen wurden die deskriptiven Analysen durch vertiefte Modellschätzungen ergänzt. Damit lässt sich prüfen, ob identifizierte Gruppenunterschiede auch unter Kontrolle soziodemografischer Faktoren statistisch signifikant bleiben. Um die Wirkung der KI-Nutzung auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg genauer zu untersuchen, wurde der Ansatz des *Inverse Probability Weightings* (AIPW) sowie die *Survival Analyse* verwendet, welche im Folgenden näher beschrieben werden.

### **Wirkung der KI-Nutzung auf Bewerbungsintensität und Vorstellungsgespräche (AIPW-Analyse)**

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, ob eine regelmässige Nutzung von KI im Bewerbungsprozess mit einer höheren Bewerbungsintensität oder besseren Bewerbungsergebnissen zusammenhängt. Als Zielvariablen dienen dabei die Anzahl der Vorstellungsgespräche sowie eine Dummy-Variable für hohe Bewerbungsintensität (13 oder mehr versandte Bewerbungen). Letztere wurde gebildet, weil die Anzahl Bewerbungen in der Befragung nicht kontinuierlich, sondern kategorial erhoben wurde, was eine direkte Effektschätzung erschwert. In der Analyse wurden zudem nur Stellensuchende miteinander verglichen, die KI entweder regelmässig oder noch gar nicht einsetzen. Fälle mit einmaliger oder unregelmässiger Nutzung wurden ausgeschlossen, um die Interpretation zu vereinfachen.

Da KI-Nutzung nicht zufällig erfolgt, sondern mit individuellen Merkmalen der Stellensuchenden zusammenhängen kann, wurde ein Augmented Inverse Probability Weighting-Ansatz (AIPW) eingesetzt – ein Verfahren zur Schätzung kausaler Effekte bei nicht-zufälliger Selektion. Dazu wurde für jede Person die Wahrscheinlichkeit geschätzt, regelmässig KI zu nutzen, basierend auf beobachtbaren Merkmalen (Propensity Scores). Daraus wurden inverse Behandlungsgewichte berechnet, die eine Vergleichspopulation erzeugen, in der sich KI-Nutzende und Nicht-Nutzende hinsichtlich dieser Merkmale möglichst nicht mehr systematisch unterscheiden. Ergänzend wurde ein Outcome-Modell geschätzt, das die jeweilige Zielvariable erklärt. Die Kombination beider Komponenten bildet den AIPW-Schätzer, der als doppelt robust gilt: Konsistente Effektschätzungen sind

möglich, sofern entweder das Selektionsmodell oder das Outcome-Modell korrekt spezifiziert ist.

Auf dieser Grundlage wurden für alle Personen potenzielle Ergebnisse unter beiden Szenarien – mit und ohne KI-Nutzung – geschätzt und daraus der durchschnittliche Effekt (Average Treatment Effekt ATE) regelmässiger KI-Nutzung berechnet. Die statistische Unsicherheit wurde mittels Bootstrap-Verfahren bestimmt. Ergänzend wurden Robustheitsprüfungen durchgeführt, darunter die Begrenzung extremer Gewichte sowie die Überprüfung der Vergleichbarkeit der Gruppen nach der Gewichtung. Unter der Annahme, dass alle relevanten Störfaktoren beobachtet wurden, erlauben die Ergebnisse eine kausale Interpretation.

### **Wirkung der KI-Nutzung auf die Dauer der Stellensuche (Survival Analyse)**

Zur Analyse des Zusammenhangs zwischen der KI-Nutzung und der Dauer der Stellensuche wurde ein survival-analytischer Ansatz gewählt. Für diese Analyse wurden nur diejenigen Personen berücksichtigt, die der Verknüpfung ihrer Befragungsdaten mit den AVAM-Daten zugestimmt haben. Für einen Teil der befragten Personen ist die tatsächliche Dauer der Stellensuche noch nicht vollständig bekannt, da sie zum Auswertungszeitpunkt noch beim RAV gemeldet waren. Solche zensierten Beobachtungen lassen sich mit klassischen Regressionsmodellen nicht adäquat berücksichtigen. Survival-Modelle beziehen sie hingegen korrekt in die Schätzung ein.

Die Dauer der Stellensuche wurde als Zeitvariable modelliert und das Ereignis entspricht der Abmeldung aus der Stellensuche. Personen ohne Abmeldung gingen mit ihrer bisherigen Beobachtungsdauer als zensierte Fälle in die Analyse ein.

Analog zum AIPW-Ansatz wurde auch hier ein kausaler Gewichtungsansatz verwendet, da der KI-Einsatz mit individuellen Merkmalen wie Alter, Bildung, Berufsfeld oder Suchintensität zusammenhängen kann. Für jede Person wurde die Wahrscheinlichkeit geschätzt, KI im Bewerbungsprozess einzusetzen, und daraus inverse Behandlungsgewichte berechnet. Diese erzeugen eine gewichtete Stichprobe, in der sich KI-Nutzende und Nicht-Nutzende in ihren beobachtbaren Eigenschaften nicht mehr systematisch unterscheiden und eine kausale Interpretation der Ergebnisse, unter der Annahme vollständig beobachteter Störfaktoren, ermöglichen.

Auf dieser Basis wurde ein Cox-Proportional-Hazards-Modell geschätzt, das die Abmeldegeschwindigkeit zwischen Personen mit und ohne KI-Einsatz vergleicht. Die resultierende Hazard Ratio gibt an, wie viel wahrscheinlicher eine Abmeldung zu einem bestimmten Zeitpunkt ist: eine höhere Hazard-Ration entspricht einer kürzeren verbleibenden Suchdauer. Da Tests der Modellannahmen zeigten, dass der Effekt des KI-Einsatzes nicht über die gesamte Suchdauer konstant ist, wurde ergänzend ein erweitertes Modell mit zeitabhängigem Effekt geschätzt, das den Einfluss von KI im Verlauf der Stellensuche explizit abbildet.

## **3.2 Unternehmensbefragung**

### **3.2.1 Datengrundlage**

Die Befragung richtet sich an Unternehmen in den Projektkantonen mit mindestens 10 Mitarbeitenden, die in den letzten zwölf Monaten Rekrutierungen durchgeführt hatten. Die Datengrundlage bilden alle Arbeitgebende, die in der Vergangenheit bereits mit den kantonalen Arbeitsmarktbehörden in Kontakt standen. Mikrounternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden wurden bewusst ausgeschlossen, da diese tendenziell weniger neue Mitarbeitende rekrutieren und es in der Befragung explizit um KI in der Rekrutierung geht. Die Kontaktlisten für die Befragung wurden vom AMOSA-Team für alle Projektkantone auf Basis der im AVAM aktiven Arbeitgebendenkontakte zusammengestellt. Da die Grundgesamtheit ausschliesslich auf bestehenden Kontakten der kantonalen Arbeitsmarktbehörden besteht, und sich diese hinsichtlich der Zusammenstellung der Unternehmen nach Grösse, Branchenzugehörigkeit und weiterer Charakteristiken von der Gesamtheit aller Unternehmen unterscheiden, handelt es sich nicht um eine repräsentative Erhebung.

### **3.2.2 Befragungsdesign**

Die Befragung wurde als anonyme Online-Erhebung durchgeführt. Je nach Kanton erfolgte die Einladung entweder zentral über AMOSA oder direkt über die entsprechende kantonale Stelle. In den Kantonen Aargau, Graubünden, Sankt Gallen, Schaffhausen und Zürich übernahm AMOSA den Versand der Einladungen. In den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Luzern, Thurgau, Zug wurden die Unternehmen direkt von den jeweiligen kantonalen Arbeitsmarktbehörden zur Teilnahme eingeladen.

Die Einladungen wurden per E-Mail an die in den Kontaktlisten hinterlegten Ansprechpersonen der Unternehmen versandt. Angesprochen wurden in erster Linie Personen mit Verantwortung für die Personalrekrutierung, insbesondere HR-Verantwortliche sowie Mitglieder der Unternehmensleitung. Den Kantonen mit eigenem Versand wurde ein standardisiertes Einladungsschreiben zur Verfügung gestellt, um eine möglichst einheitliche Ansprache der Unternehmen und damit eine gute Vergleichbarkeit der Antworten zwischen den Kantonen sicherzustellen. Die Einladung enthielt eine kurze Erläuterung zum Ziel der Befragung sowie einen Link zur Online-Umfrage.

### **3.2.3 Datenschutz**

Die Nutzung der Kontaktdaten der Unternehmen für den Versand der Einladungen zur Befragung wurde in denjenigen Kantonen, in denen der Versand zentral über AMOSA erfolgte, über eine Datennutzungsvereinbarung zwischen AMOSA und den entsprechenden Kantonen geregelt. Diese wurden von den Amtsleitenden der jeweiligen Kantone unterzeichnet.

Die Befragungsdaten wurden in anonymisierter Form erhoben. Die Durchführung erfolgte auch für diese Befragung mittels der Befragungssoftware LimeSurvey. Die erhobenen Daten werden auf Servern mit Standort in Zürich gespeichert.

### 3.2.4 Inhalt der Befragung

Die Befragung umfasst grossmehrheitlich geschlossene Fragen.<sup>4</sup> Inhaltlich lässt sie sich in vier Blöcke gliedern. Zu Beginn des Fragebogens wurden grundlegende Informationen zum Unternehmen sowie zur befragten Person erhoben. Zudem wurden einige allgemeine Fragen zur Rekrutierung gestellt.

Abbildung 6: Inhalt der Arbeitgebendenbefragung

<b>Einstieg</b>	Begrüssung, Einführung und Einverständniserklärung Datenschutz			
<b>Betrieb und Rekrutierung</b>	Angaben zum Betrieb		Allgemeine Fragen zur Rekrutierung	
<b>Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen</b>	Häufigkeit	Umgang	Veränderungen	Anpassungen
<b>Einsatz von KI in der Rekrutierung</b>	Wird KI bereits genutzt?		Weshalb (nicht)?	
	In welchen Phasen?		Welche Tools?	
<b>Ausblick</b>	Unterstützungsbedarf durch öAV		Einschätzungen zur Zukunft der Rekrutierung mit KI	
<b>Abschluss</b>	Dank und Interesse an Studienergebnissen			

Quelle: Eigene Darstellung.

Der Hauptteil der Befragung gliedert sich in zwei thematische Schwerpunkte. Ein erster Teil befasst sich mit dem Umgang der Unternehmen mit KI-gestützten Bewerbungen. Im Zentrum stehen dabei die Einschätzung der Arbeitgebenden zur Verbreitung solcher Bewerbungen sowie die damit verbundenen wahrgenommenen Veränderungen. Darüber hinaus wurde erfasst, ob und wenn ja, wie Unternehmen ihren Auswahlprozess in Reaktion auf KI-gestützte Bewerbungen bereits angepasst haben.

Der zweite Schwerpunkt behandelt den Einsatz von KI der Unternehmen in der Rekrutierung. In einem ersten Schritt wurde erhoben, ob Unternehmen bereits KI einsetzen und welche Gründe für oder gegen einen solchen Einsatz sprechen. Weiter wurde erfasst, in welchen Phasen des Rekrutierungsprozesses KI eingesetzt wird und welche Arten von Tools dabei genutzt werden.

Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Unternehmen nach Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI in der Rekrutierung sowie nach ihrem Unterstützungsbedarf durch die öAV gefragt. Diese Frage wurde offen gestellt.

<sup>4</sup> Der Fragebogen kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich wurden Einschätzungen der Arbeitgebenden zur zukünftigen Entwicklung des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses im Kontext von KI erhoben.

### 3.2.5 Eckzahlen zur Durchführung

Die E-Mails mit der Einladung zur Befragung wurden am 19. November 2025 verschickt. In den Kantonen mit zentralem Versand über AMOSA zeigte sich nach der ersten Versandrunde ein vergleichsweise tiefer prozentualer Rücklauf. Deshalb wurde in diesen Kantonen am 26. November 2025 ein Reminder versandt. Ziel dieser Erinnerung war es, den Rücklauf zwischen den Kantonen besser auszugleichen und die Teilnahmequote generell zu erhöhen. Das Teilnahmefenster wurde am 5. Dezember 2025 geschlossen.

Insgesamt wurden knapp 16'000 Arbeitgebende zur Befragung eingeladen. Von 813 der kontaktierten Unternehmen wurde der Fragebogen vollständig ausgefüllt, weitere 159 haben die Befragung teilweise beantwortet. Der erzielte Rücklauf bewegt sich im erwarteten Bereich für eine Unternehmensbefragung via E-Mail-Versand. Für die Auswertung wurden ausschliesslich vollständig ausgefüllte Fragebögen berücksichtigt.

### 3.2.6 Informationen zur Stichprobe

Die 813 vollständig ausgefüllten Fragebögen umfassen auch Antworten von Mikrounternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden sowie von Unternehmen, die innerhalb der letzten zwölf Monate keine Rekrutierungen durchgeführt haben. Da diese Unternehmen nicht zur Zielgruppe der Befragung gehören, wurden die entsprechenden Antworten für die Auswertungen nicht berücksichtigt. Die für die Analysen relevante Stichprobe umfasst somit 663 Unternehmen, was einem Rücklauf von 4 Prozent entspricht. In den meisten Kantonen liegt der Rücklauf zwischen 3 und 6 Prozent, in den kleineren Kantonen Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden und Glarus fällt er höher aus.

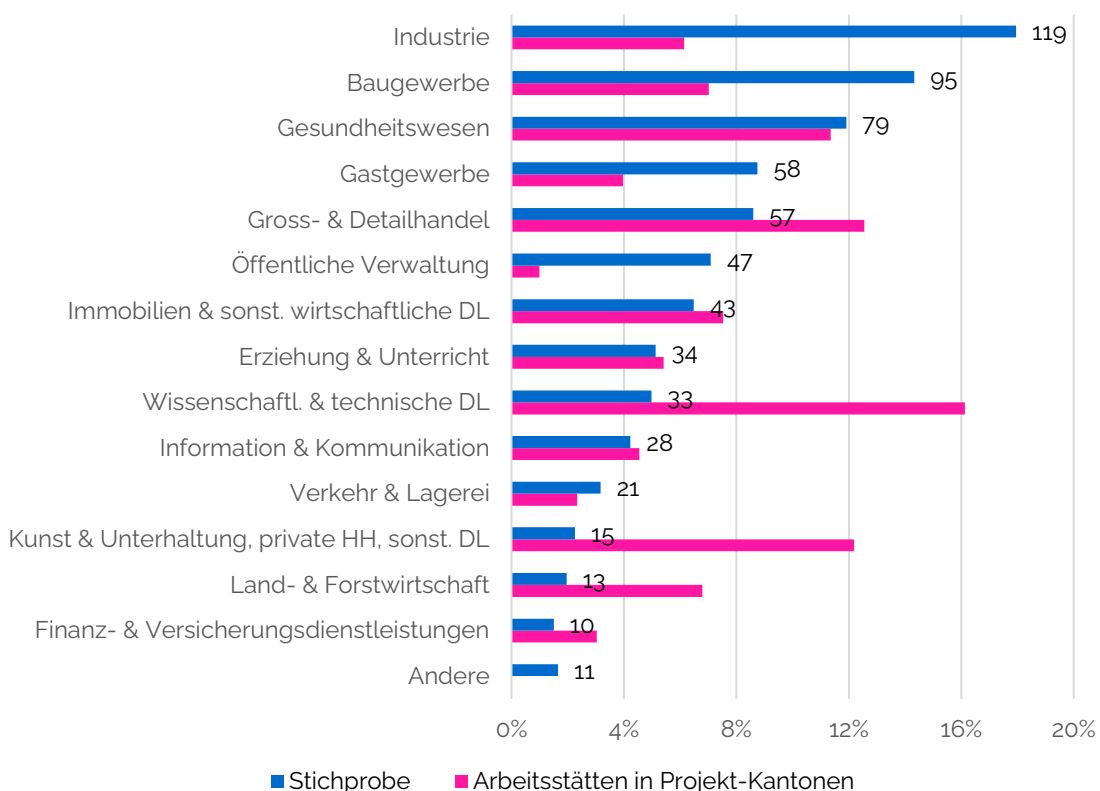
*Tabelle 2: Arbeitgebendenkontakte und Rücklauf nach Kantonen*

Kanton	Versand	Anzahl Kontakte	Anteil am Total	Anzahl Antworten	Rücklaufquote
AG	AMOSA	2'710	17.4%	101	4%
AI	Kanton	15	0.1%	7	47%
AR	Kanton	78	0.5%	11	14%
GL	Kanton	271	1.7%	28	10%
GR	AMOSA	925	5.9%	28	3%
LU	Kanton	1'966	12.6%	111	6%
SG	AMOSA	2'448	15.7%	82	3%
SH	AMOSA	333	2.1%	14	4%
TG	Kanton	1'053	6.8%	67	6%
ZG	Kanton	576	3.7%	30	5%
ZH	AMOSA	5'219	33.5%	184	4%
<b>Total</b>		<b>15'594</b>	<b>100%</b>	<b>663</b>	<b>4%</b>

Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Die Stichprobe setzt sich aus Unternehmen aus diversen Branchen zusammen. Am stärksten vertreten sind Unternehmen aus der Industrie, dem Baugewerbe, dem Gesundheitswesen, dem Gastgewerbe und dem Handel. Im Vergleich zur Branchenstruktur der Arbeitsstätten in den Projektkantonen sind Unternehmen aus der Industrie, dem Baugewerbe, dem Gastgewerbe sowie aus der öffentlichen Verwaltung in der Stichprobe übervertreten. Untervertreten sind dagegen Unternehmen in den Branchen wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung, Privathaushalt und sonstige Dienstleistungen sowie aus der Land- und Forstwirtschaft.

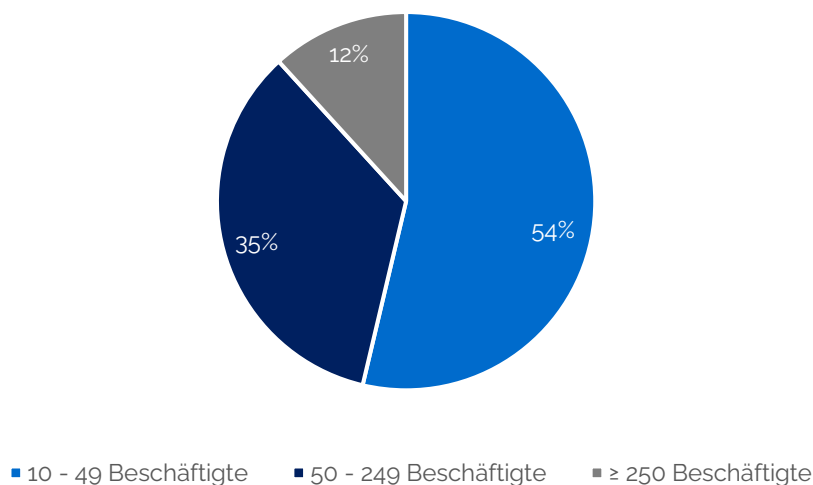
Abbildung 7: Zusammensetzung der Stichprobe nach Branche



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Mit Blick auf die Unternehmensgrösse zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen zwischen 10 und 49 Mitarbeitende beschäftigt und damit zu den kleinen Unternehmen zählt. Weitere 35 Prozent entfallen auf mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Gut ein Achtel der Stichprobe besteht aus Grossunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden.

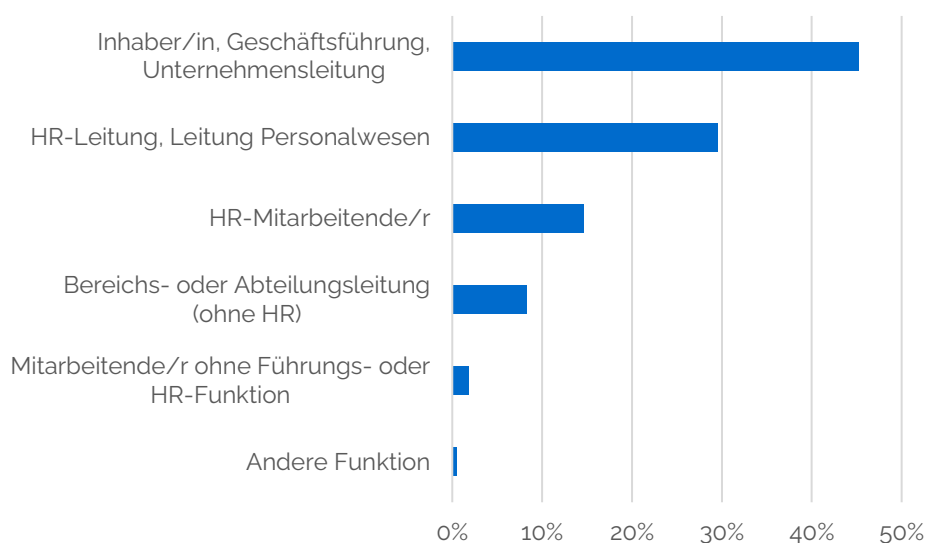
Abbildung 8: Zusammensetzung der Stichprobe nach Anzahl Beschäftigten



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Die Befragung wurde überwiegend von Personen in leitenden Funktionen oder aus dem Personalbereich beantwortet. Gut 45 Prozent der Antworten stammen von Inhaberinnen und Inhabern oder von Mitgliedern der Geschäfts- beziehungsweise Unternehmensleitung. Ebenso viele kommen aus dem Bereich Human Relations (HR), zusammengesetzt aus 30 Prozent HR-Leitenden und 15 Prozent HR-Mitarbeitenden. 8 Prozent der Fragebögen wurden von Bereichs- oder Abteilungsleitenden ausserhalb des HR ausgefüllt. Lediglich 2 Prozent der Befragten geben an, weder in einer Führungs- noch in einer HR-Funktion oder in einer anderen als den aufgeführten Funktionen tätig zu sein.

Abbildung 9: Funktion der befragten Personen in ihrem Unternehmen



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

### **3.2.7 Methodik und Analyse**

Die Antworten der befragten Arbeitgebenden wurden deskriptiv ausgewertet und nach Unternehmensmerkmalen wie Grösse und Branche differenziert, um Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen sichtbar zu machen. Die Antworten auf die offene Frage wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse mit der Software MAXQDA induktiv codiert und thematisch verdichtet.

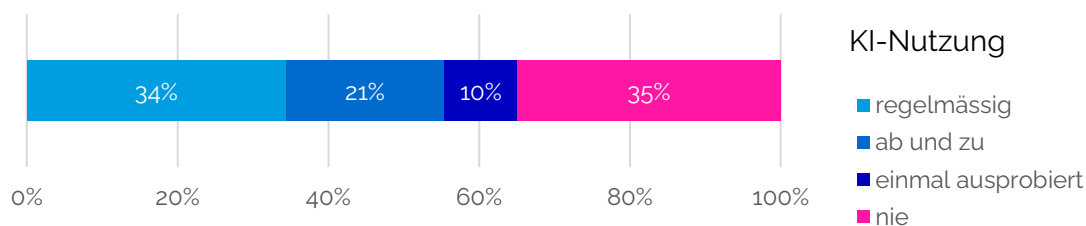
## 4 KI in der Jobsuche

### 4.1 KI-Nutzung der Stellensuchenden

#### 4.1.1 Wie stark wird KI schon genutzt und von wem?

Die Befragung der Stellensuchenden zeigt, dass der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess bereits weit verbreitet ist. Insgesamt geben 65 Prozent der Befragten an, KI schon einmal im Rahmen ihrer Jobsuche genutzt zu haben. Diese Kennzahl allein erlaubt jedoch noch keine Aussage darüber, wie etabliert und routiniert der Einsatz tatsächlich ist. Eine differenziertere Betrachtung nach Nutzungshäufigkeit zeigt ein klareres Bild: Rund ein Drittel der Stellensuchenden setzt KI schon regelmässig ein, ein weiteres Drittel greift ab und zu auf KI zurück oder hat zumindest schon erste Erfahrungen gesammelt, während ein letztes Drittel KI noch nie eingesetzt hat. Für die erste Gruppe scheint KI schon ein fester Bestandteil des Bewerbungsprozesses geworden zu sein, während die zweite Gruppe KI bisher eher situativ und weniger systematisch einsetzt.

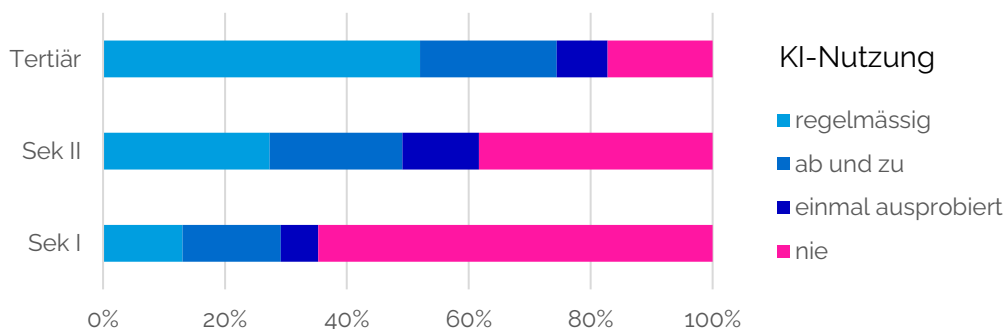
Abbildung 10: KI-Nutzung der Stellensuchenden



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787

Ein genauerer Blick darauf, wer KI bereits regelmässig nutzt, zeigt deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Vergleicht man die KI-Nutzung zwischen verschiedenen Bildungsgruppen, so zeigt sich, dass Stellensuchende mit tertiärem Bildungsabschluss KI deutlich häufiger für die Jobsuche nutzen als Stellensuchende mit Bildungsabschluss auf Sekundarstufe I und II. Über 80 Prozent der Tertiärgebildeten hat KI bereits eingesetzt und rund die Hälfte nutzt KI regelmässig.

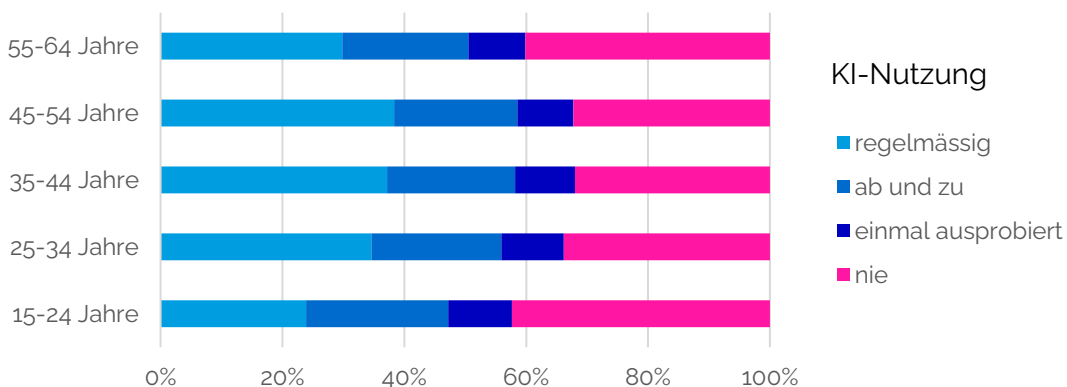
Abbildung 11: KI-Nutzung nach Bildunglevel



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5703

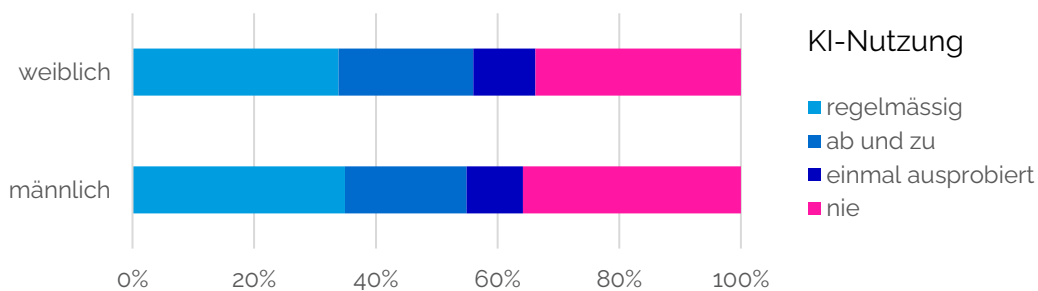
Deutlich geringer fallen die Unterschiede zwischen den Altersgruppen aus. Es zeigt sich jedoch, dass die KI-Nutzung im Kontext der Jobsuche in den mittleren Altersgruppen zwischen 25 und 54 stärker verbreitet ist als in der jüngsten und ältesten Altersgruppe. Relevante Geschlechterunterschiede lassen sich keine erkennen.

Abbildung 12: KI-Nutzung nach Altersgruppen



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787

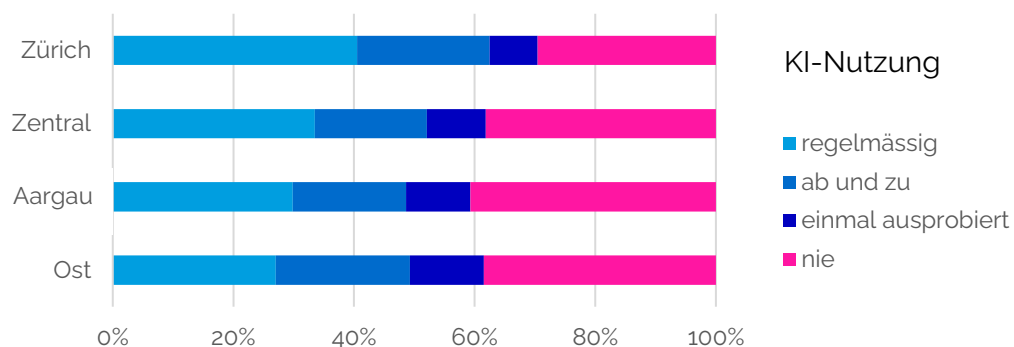
Abbildung 13: KI-Nutzung nach Geschlecht



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5767

Differenziert man zwischen den Regionen des AMOSA-Gebiets, so zeigt sich, dass die KI-Nutzung im Kanton Zürich am höchsten ausfällt – rund 40 Prozent der Stellensuchenden setzt KI regelmässig ein. Deutlich weniger verbreitet ist der KI-Einsatz in der Kernregion der Ostschweiz, mit nur rund 27 Prozent.

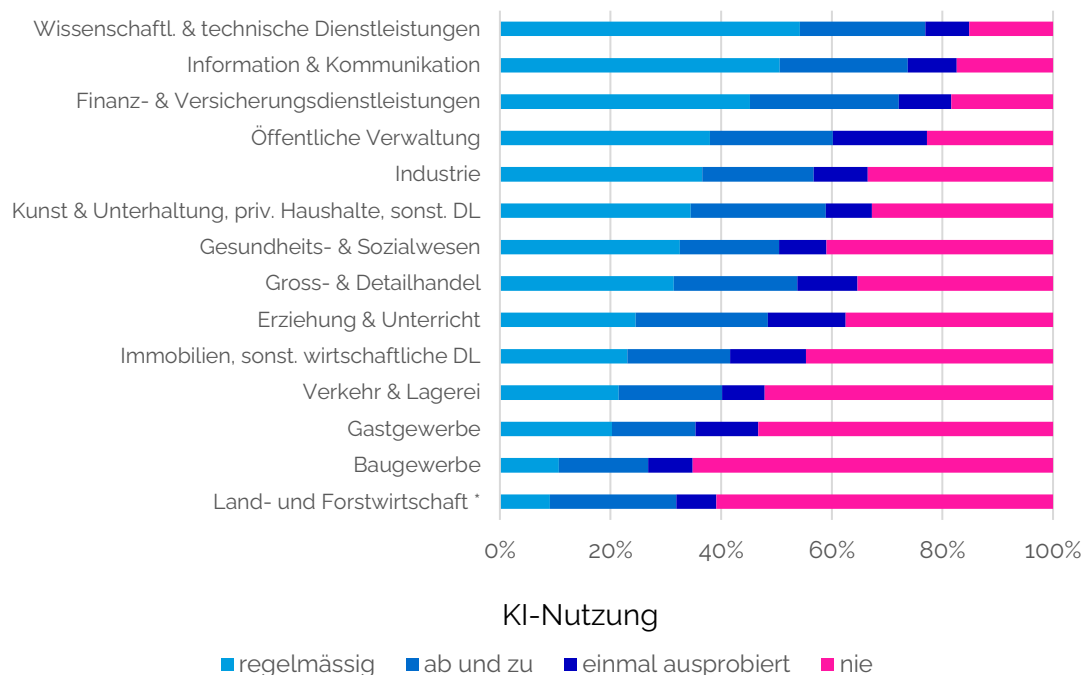
Abbildung 14: KI-Nutzung nach Region



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5787  
 Einteilung in Regionen: Zürich, Aargau, Zentral (LU, ZG), Ost (AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG)

Auch zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede in der KI-Nutzung. Am höchsten fällt die KI-Nutzung unter Stellensuchenden aus, die zuletzt im Bereich der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen oder in der Informations- und Kommunikationsbranche tätig waren. Darunter fallen wissensintensive und technologienahe Bereiche wie Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, sowie IT-Dienstleistungen. Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich Stellensuchende, die zuletzt in weniger technologie- und wissensintensiven Bereichen tätig waren – so zum Beispiel in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bau- und Gastgewerbe.

Abbildung 15: KI-Nutzung nach Branche



AMOSA, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5546

\* Werte beruhen auf kleinen Fallzahlen (25<n<50)

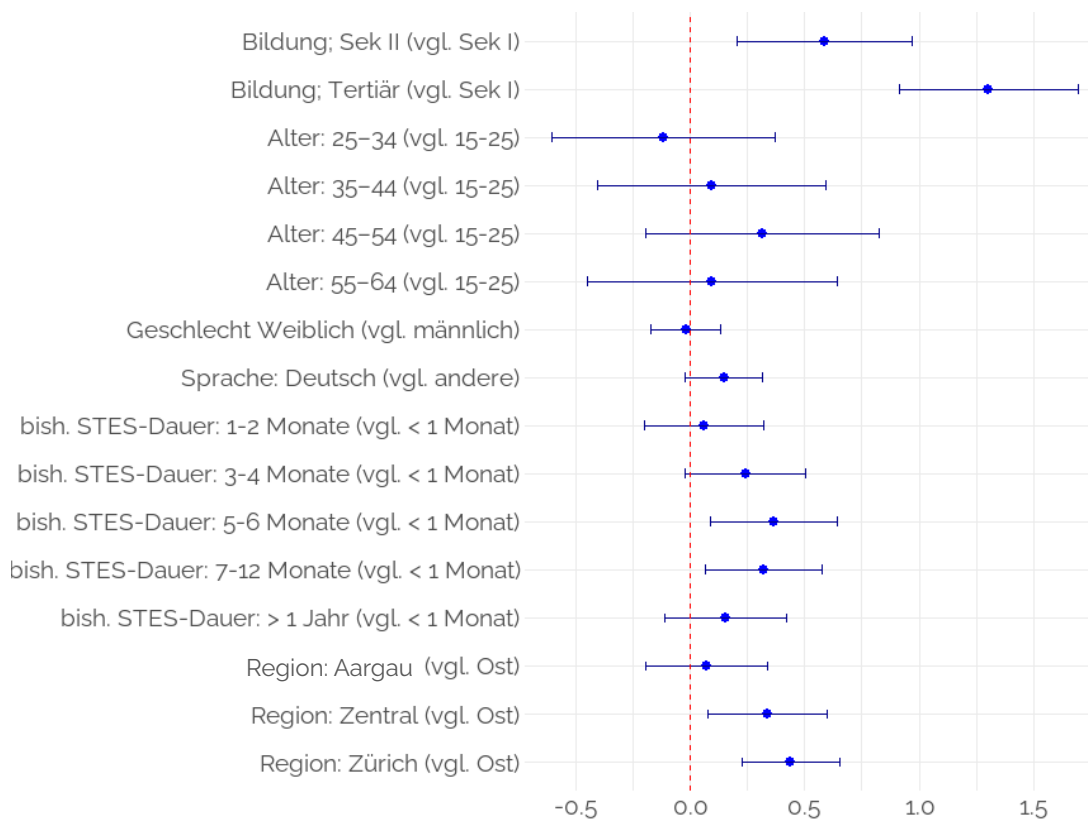
Ergänzend zur deskriptiven Analyse veranschaulicht Abbildung 16 welchen Einfluss die verschiedenen Faktoren auf die KI-Nutzung der Stellensuchenden haben. Auffällig ist der grosse und statistisch hochsignifikante Effekt des Bildungsniveaus auf die KI-Nutzung. Der Bildungseffekt dominiert klar, während Alter, Geschlecht und Deutschkenntnisse keinen signifikanten Einfluss auf die KI-Nutzung aufweisen. Entgegen der naheliegenden Erwartung, dass jüngere Personen KI tendenziell häufiger nutzen als ältere, lässt sich ein solcher Zusammenhang in den vorliegenden Befragungsdaten nicht feststellen.

Neben der Bildung zeigt sich auch ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Stellensuchdauer und der KI-Nutzung: Personen, die bereits 5 Monate oder länger auf Stellensuche sind, nutzen KI im Schnitt regelmässiger als Stellensuchende, die sich erst vor kurzem beim RAV stellensuchend gemeldet haben. Diese Erkenntnis wird dadurch bestätigt, dass 55 Prozent der befragten Stellensuchende angaben, KI aktuell häufiger zu nutzen als noch zu Beginn ihrer Stellensuche, während 34 Prozent angaben, ihre Nutzung sei unverändert und nur 6 Prozent von einem Rückgang der Nutzung berichten. Dies könnte darauf hindeuten, dass mit zunehmender Dauer der Suche die Bereitschaft steigt, neue Instrumente auszuprobieren und diese systematischer einzusetzen.

Schliesslich bestätigt die Regressionsanalyse auch die beobachteten regionalen Unterschiede. Selbst wenn soziodemografische Faktoren wie Bildungs- und Alterszusammensetzung berücksichtigt werden, zählen Stellensuchende aus eher urban geprägten Regionen, insbesondere aus dem Kanton Zürich sowie der

Zentralschweiz (Zug, Luzern), überdurchschnittlich häufig zu den regelmässigen KI-Nutzenden.

Abbildung 16: Einflussfaktoren der KI-Nutzung



AMOS A, Stellensuchendenbefragung 2025, n=5393

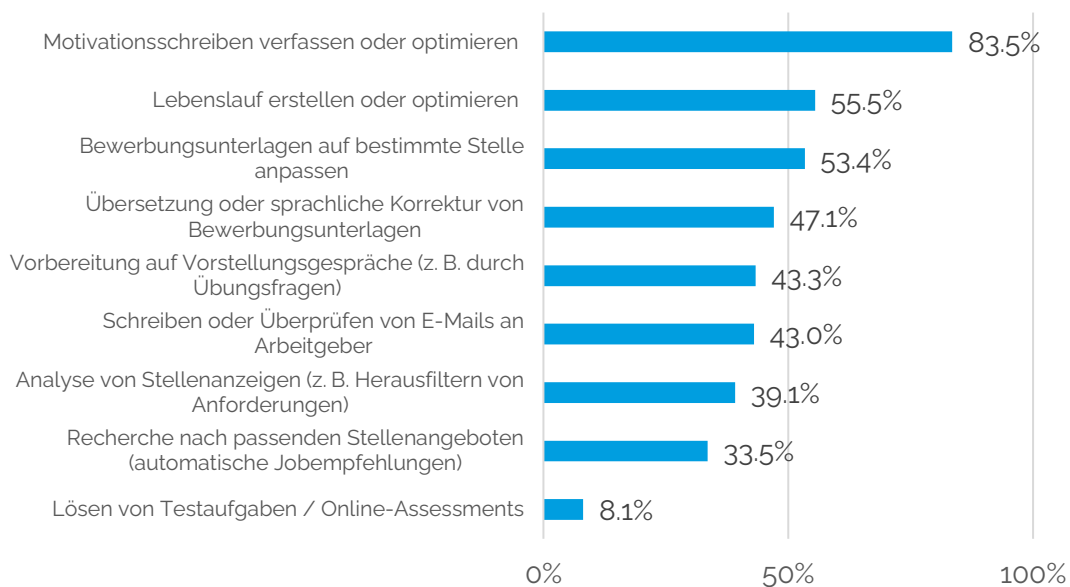
Logistisches Regressionsmodell: Abhängige Variable: KI-Nutzung (1=regelmässig, 0=unregelmässig/nie), dargestellt sind Punktschätzungen mit 95 %-Konfidenzintervallen, Referenzgruppe in Klammern.

#### 4.1.2 Weshalb und für welche Aufgaben wird KI genutzt?

Unter den Stellensuchenden, die KI bereits einsetzen, wurden am häufigsten folgende Gründe für ihre bisherige Nutzung genannt: sich als optimale Kandidatin oder optimaler Kandidat zu präsentieren (43%), sprachliche Fehler zu vermeiden und Texte zu übersetzen (38%) oder um allgemein Unterstützung und Tipps für die Bewerbung zu erhalten (34%). Daraus ergibt sich die anschliessende Frage, bei welchen konkreten Schritten im Bewerbungsprozess die Technologie tatsächlich eingesetzt wird. Die Ergebnisse zeigen ein klares Bild. KI wird vor allem dort genutzt, wo der Aufwand für Stellensuchende besonders gross ist – bei der Erstellung und Verbesserung von Bewerbungsunterlagen (vgl. Abbildung 17). Am häufigsten kommt sie beim Formulieren oder Optimieren von Motivationsschreiben zum Einsatz, danach bei der Erstellung oder Überarbeitung des Lebenslaufs sowie bei der Anpassung von Bewerbungsunterlagen an konkrete Stellen. Auch für sprachliche Korrekturen oder Übersetzungen wird KI regelmässig beigezogen. Etwas weniger verbreitet ist die Nutzung zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, etwa zum Üben typischer

Fragen, sowie für die Analyse von Stellenanzeigen oder die Recherche nach passenden Stellenangeboten.<sup>5</sup>

Abbildung 17: Einsatzbereiche für KI in der Jobsuche



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=4288 (ausschliesslich KI-Nutzende)  
 Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

Da sich viele der genannten Einsatzbereiche auf die Arbeit mit Texten konzentrieren, überrascht es wenig, welche Tools dabei hauptsächlich zum Einsatz kommen. Die grosse Mehrheit der Stellensuchenden greift auf generative KI-Chatbots zurück. 93 Prozent der KI-Nutzenden geben an, Anwendungen wie ChatGPT, Claude oder Gemini zu nutzen. Dies entspricht rund 60 Prozent aller Befragten. Diese breite Nutzung deutet darauf hin, dass solche Anwendungen als besonders zugänglich und vielseitig wahrgenommen werden und sich flexibel für unterschiedliche Schritte im Bewerbungsprozess einsetzen lassen. Andere KI-gestützte Tools spielen demgegenüber eine deutlich geringere Rolle. Je rund ein Drittel der KI-Nutzenden nutzt Jobplattformen mit integrierten KI-Funktionen oder KI-basierte Übersetzungs- und Korrekturtools. Spezifisch auf den Bewerbungsprozess ausgerichtete Anwendungen – etwa zur automatisierten Erstellung von Lebensläufen oder zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche – werden bislang nur von einer Minderheit genutzt. Der starke Fokus auf allgemeine, generative KI-Assistenten zeigt sich besonders ausgeprägt in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen.

#### 4.1.3 Selbsteinschätzung und Erwerb von KI-Kenntnissen

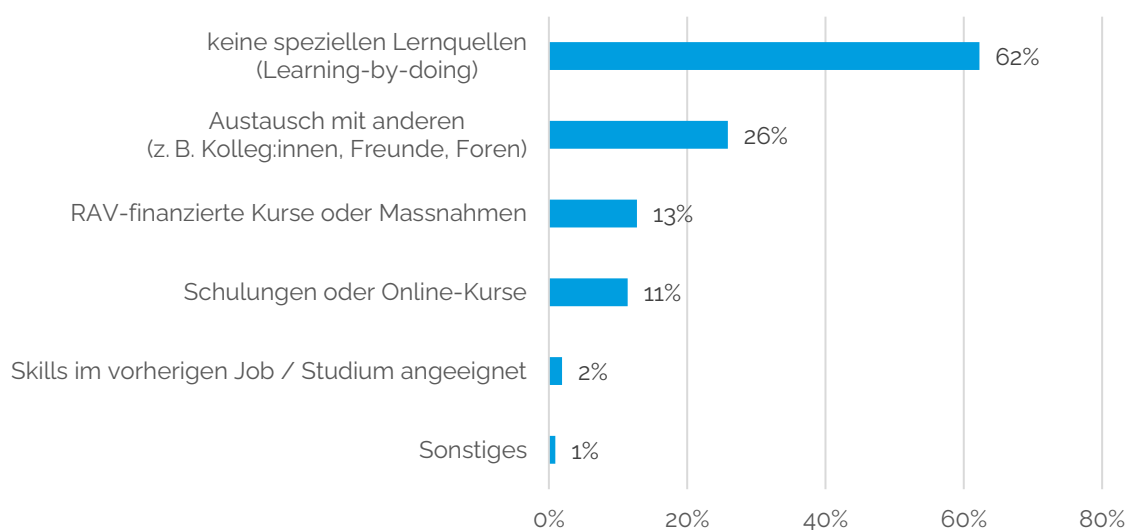
Angeichts der verbreiteten Nutzung von KI-Tools stellt sich die Frage, wie kompetent sich Stellensuchende im Umgang mit diesen Anwendungen einschätzen

<sup>5</sup> Für die Hauptpublikation wurden die einzelnen Anwendungsbereiche zu übergeordneten Kategorien zusammengefasst und die Ergebnisse auf die gesamte Stichprobe hochgerechnet. In diesem Arbeitsbericht beziehen sich die Prozentangaben in Abbildung 17 ausschliesslich auf Stellensuchende, die KI bereits regelmässig oder zumindest gelegentlich einsetzen.

und wie sie sich dieses Wissen angeeignet haben. Die Resultate der Befragung zeigen: 44 Prozent aller Befragten stufen ihre KI-Kenntnisse als gut oder fortgeschritten ein, 31 Prozent geben Grundkenntnisse an und 21 Prozent haben nach eigenen Angaben keinerlei Erfahrung mit KI. Erwartungsgemäss zeigt sich ein starker Zusammenhang mit dem Bildungslevel. Während 65 Prozent der tertiär gebildeten Stellensuchenden gemäss Selbsteinschätzung über gute oder sogar fortgeschrittene KI-Skills verfügen, liegt der Anteil bei Stellensuchenden mit Sek II oder Sek I Abschluss nur noch bei 35 beziehungsweise 19 Prozent.

Den Umgang mit KI-Tools haben die meisten Nutzenden nicht über ein formelles Schulungsangebot erlernt, sondern durch eigenständiges Ausprobieren oder im Austausch mit Freunden und Arbeitskolleginnen und -kollegen (vgl. Abbildung 18). Lediglich 11 Prozent geben an, eigens organisierte Schulungen oder Online-Kurse besucht zu haben. Weitere 13 Prozent haben vom RAV vermittelte Kurse oder Massnahmen besucht. Vergleicht man verschiedene Altersgruppen, so zeigt sich ein klares Muster: Je älter die Befragten, desto grösser der Anteil derjenigen, die sich ihre KI-Skills über ein strukturiertes Angebot angeeignet haben – sei es eigenständig organisiert oder durch das RAV vermittelt.

Abbildung 18: Lernquellen für KI-Nutzung



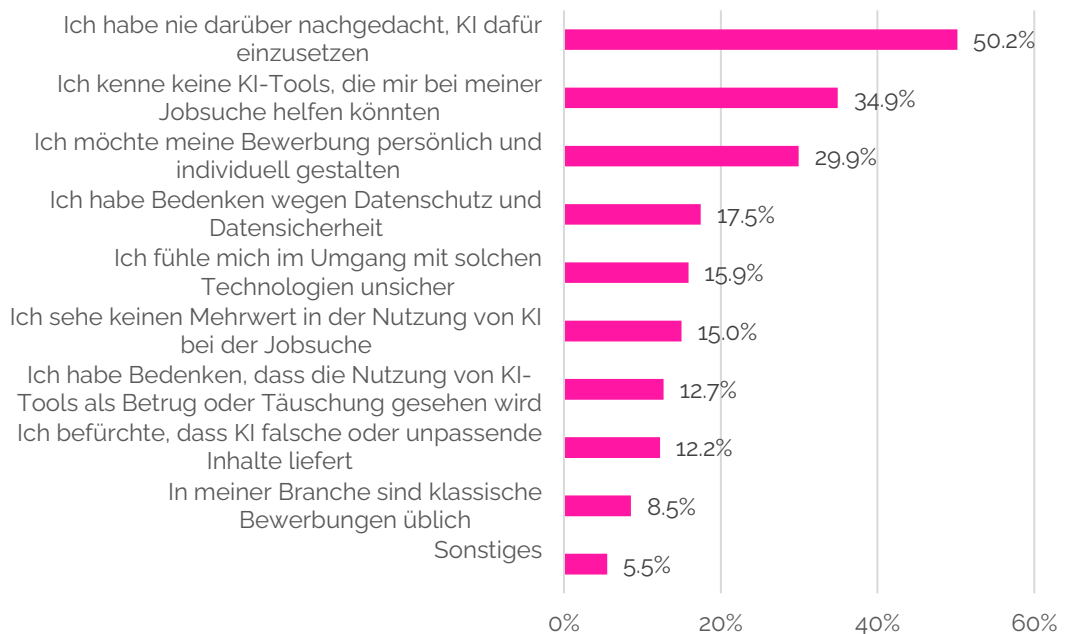
AMOS, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=4288 (ausschliesslich KI-Nutzende)  
 Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

#### 4.1.4 Hürden und Bedenken rund um die KI-Nutzung

35 Prozent der befragten Stellensuchenden geben an, KI noch nie für die Jobsuche eingesetzt zu haben. Betrachtet man die Gründe für diese Nichtnutzung, zeigt sich, dass nicht primär eine Ablehnung der Technologie dahintersteht, sondern vor allem Unkenntnis und fehlende Auseinandersetzung (vgl. Abbildung 19). Etwa die Hälfte der Nichtnutzenden gab an, bisher nicht daran gedacht zu haben, KI im Bewerbungsprozess einzusetzen. Über ein Drittel kennt keine passenden KI-Tools, die bei der Jobsuche helfen könnten. Am dritthäufigsten gaben die Befragten an, bewusst auf KI zu verzichten, um die Bewerbungen persönlich und individuell zu

gestalten. Daneben spielen Bedenken zu Datenschutz oder Unsicherheit im Umgang mit der Technologie eine kleinere, aber nicht zu vernachlässigende Rolle.

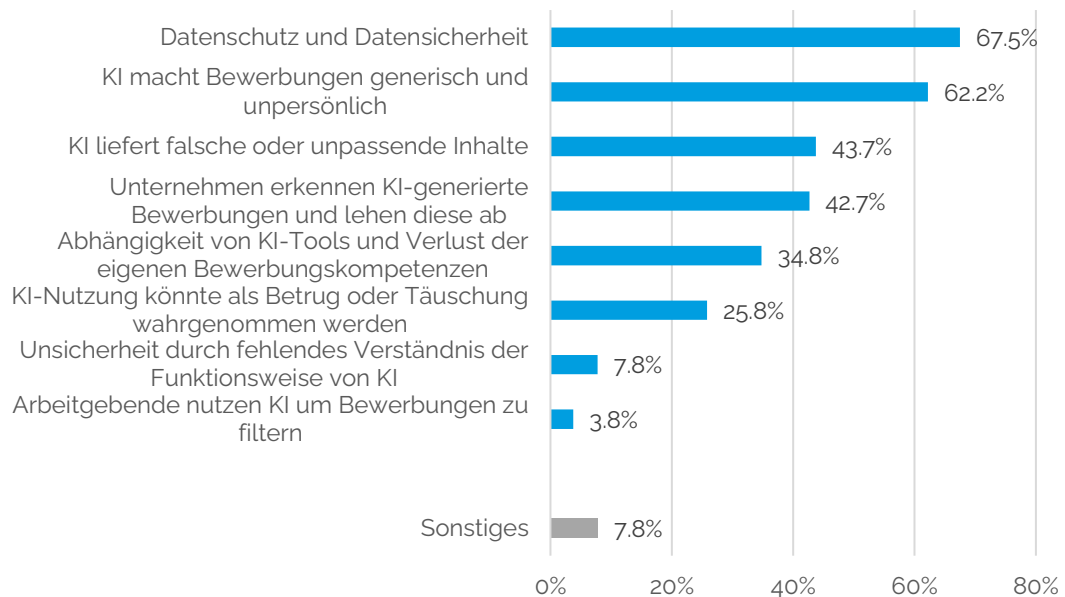
Abbildung 19: Hinderungsgründe für KI-Nutzung



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=1499 (ausschliesslich Nicht-Nutzende)  
 Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

Auch unter den Stellensuchenden, die KI bereits für ihre Jobsuche einsetzen, äussert rund ein Viertel Bedenken. Diese beziehen sich in erster Linie auf Fragen des Datenschutzes sowie auf die Sorge, dass KI unterstützte Bewerbungen als zu allgemein oder wenig individuell wahrgenommen werden könnten. Darüber hinaus befürchten einige Stellensuchende, dass KI unzutreffende oder unpassende Inhalte generiert. Ebenfalls genannt wird die Unsicherheit, ob der Einsatz von KI von den Unternehmen erkannt und allenfalls negativ bewertet werden könnte.

Abbildung 20: Bedenken der KI-Nutzenden



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=1170

Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

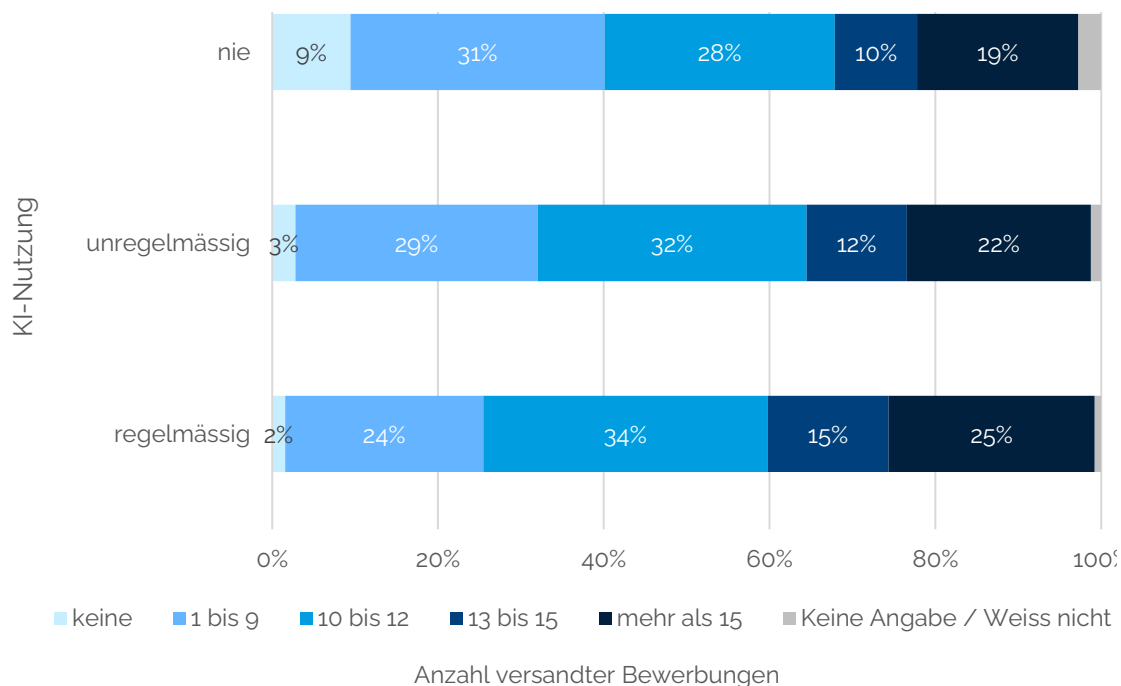
## 4.2 Effekt von KI-Nutzung auf Bewerbungsverhalten und Bewerbungserfolg

Neben dem Nutzungsverhalten stellt sich insbesondere die Frage, ob und in welchem Ausmass Stellensuchende tatsächlich von der Nutzung von KI profitieren. Von Interesse ist dabei, ob Personen, die KI einsetzen, bei der Stellensuche erfolgreicher sind als solche, die darauf verzichten. In diesem Unterkapitel wird der Effekt der KI-Nutzung auf drei zentrale Zielgrössen untersucht: die Bewerbungsintensität, die Anzahl Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sowie die Dauer der Stellensuche.

### 4.2.1 Bewerbungsintensität

Die deskriptive Auswertung der Umfrageantworten zur Zahl der in den vorangehenden vier Wochen versandten Bewerbungen deutet darauf hin, dass Personen, die KI regelmässig im Bewerbungsprozess nutzen, im gleichen Zeitraum mehr Bewerbungen versenden als jene, die KI nur sporadisch oder gar nicht einsetzen.

Abbildung 21: Bewerbungsaktivität nach KI-Nutzung



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=4926

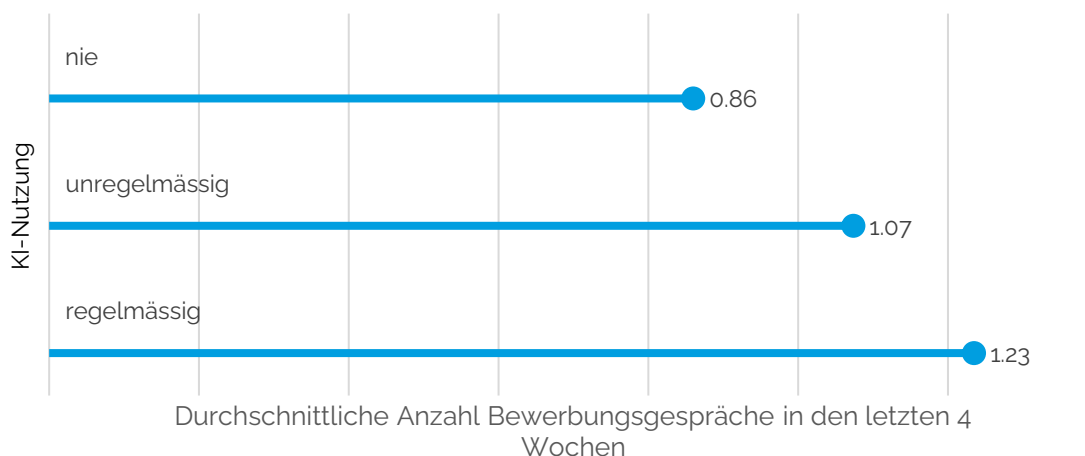
Die AIPW-Analyse bestätigt die deskriptive Beobachtung: Wer KI regelmässig im Bewerbungsprozess einsetzt, verschickt mit höherer Wahrscheinlichkeit viele Bewerbungen (13 oder mehr). Unter den regelmässigen KI-Nutzenden weist rund 41 Prozent eine hohe Bewerbungsintensität auf, bei Nicht-Nutzenden sind es rund 34 Prozent. Der geschätzte durchschnittliche Behandlungseffekt (Average Treatment Effect, ATE) beträgt rund 7 Prozentpunkte. Das heisst, KI-Nutzung erhöht die Wahrscheinlichkeit, viele Bewerbungen zu verschicken, um 7 Prozentpunkte in absoluten Zahlen. Relativ betrachtet entspricht dies einer rund 21 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit gegenüber Nicht-Nutzenden (Risk Ratio = 1,21): Während der ATE die absolute Differenz zwischen den beiden Gruppen angibt, setzt die Risk Ratio diese Differenz ins Verhältnis zur Ausgangswahrscheinlichkeit der Nicht-Nutzenden. Der Effekt ist statistisch signifikant (95%-Konfidenzintervall: [0,283; 0,602]).

Die einbezogenen Kovariaten sind im Anhang A aufgeführt. Die Verteilungen der Propensity Scores weisen eine substantielle Überlappung zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe auf, sodass die Positivity-Annahme als plausibel erfüllt gilt (siehe Anhang B). Die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen vor und nach Gewichtung wurde anhand von Balance-Tabellen überprüft (siehe Anhang C). Mehrere Robustheitsprüfungen bestätigen die Stabilität des Ergebnisses. Weight-Trimming mit unterschiedlichen Schwellen zeigt, dass der ATE nicht wesentlich von extremen Gewichten abhängt. Die Einschränkung auf den gemeinsamen Support der Propensity Scores verändert den Schätzer ebenfalls nicht nennenswert (siehe Anhang F und Anhang G).

#### 4.2.2 Anzahl Bewerbungsgespräche

Auch bei den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen – als einem ersten wichtigen Schritt hin zum Bewerbungserfolg – zeigt sich bereits in der deskriptiven Auswertung ein klares Bild: Stellensuchende, die KI regelmässig nutzen, werden im Durchschnitt häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.

Abbildung 22: Bewerbungsgespräche nach bisheriger KI-Nutzung



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=4940

Dieses Muster bestätigt sich auch in der AIPW-Analyse. Regelmässige KI-Nutzende erhielten im Durchschnitt rund 1.3 Einladungen, Nicht-Nutzende rund 0.9. Der geschätzte ATE beträgt 0.41 (95%-Konfidenzintervall: [0.283; 0.602]). Relativ betrachtet entspricht dies einer rund 48 Prozent höheren Einladungsrate gegenüber Nicht-Nutzenden (Rate Ratio = 1.48). Die genauen Schätzwerte sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Tabelle 3: AIPW-Hauptergebnisse - Effekt regelmässiger KI-Nutzung auf Anzahl Bewerbungsgespräch Einladungen

Kennzahl	Schätzwert	95%-KI Untergrenze	95%-KI Obergrenze
ATE	<b>0.412</b>	0.283	0.602
Mittlere Intervieweinladungen KI-Nutzende	1.278	1.177	1.469
Mittlere Intervieweinladungen Nicht-Nutzende	0.866	0.707	1.024
Rate Ratio	<b>1.476</b>	1.293	1.808

Ein möglicher Mediationseffekt durch die Bewerbungsintensität lässt sich dabei weitgehend ausschliessen. Obwohl die Anzahl geschriebener Bewerbungen erwartungsgemäss stark mit der Zahl der Intervieweinladungen zusammenhängt,

erklärt dieser Faktor den positiven KI-Effekt kaum: Der ATE bleibt nahezu unverändert, wenn für die Bewerbungsanzahl kontrolliert wird (siehe Anhang E). KI-Nutzung erhöht die Interviewchancen demnach nicht primär dadurch, dass mehr Bewerbungen verschickt werden, sondern vermutlich über qualitative Mechanismen, etwa durch überzeugendere Bewerbungsunterlagen.

Nach Propensity-Score-Gewichtung zeigen alle Kovariaten eine gute Balance zwischen den Gruppen, das heisst, die adjustierten Gruppen sind hinsichtlich beobachtbarer Merkmale vergleichbar und der geschätzte ATE wird nicht mehr durch diese Faktoren getrieben. Die detaillierten Balance-Diagnostiktests finden sich im Anhang D.

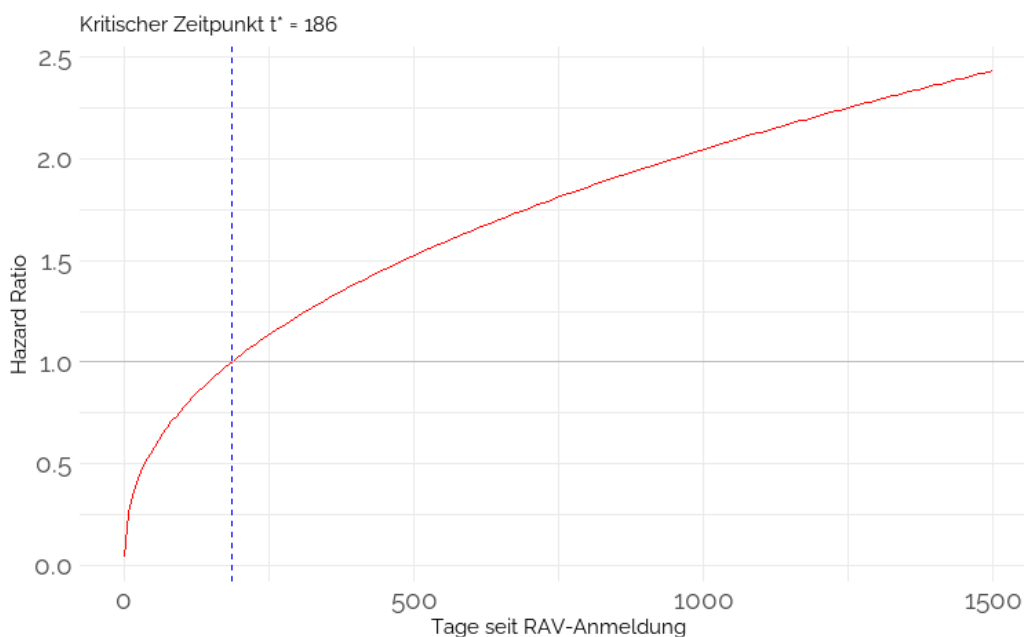
Mehrere Robustheitsprüfungen bestätigen die Stabilität des Effekts. Der ATE bleibt bei unterschiedlichen Trimming-Schwellen für die inversen Propensity-Gewichte praktisch unverändert. Die Analyse des gemeinsamen Supports zeigt zudem, dass der geschätzte Effekt nicht allein durch extrapolierte Randbeobachtungen erzeugt wird (siehe Anhang F und Anhang G).

#### **4.2.3 Stellensuchdauer**

Die Survival-Analyse untersucht, ob KI-Nutzende zu jedem Zeitpunkt der Stellensuche eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, sich abzumelden, als Nicht-Nutzende – also ob sie die Stellensuche im Verlauf der Zeit schneller beenden. Ein Cox-Modell ohne zeitabhängigen Effekt zeigt keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen (Hazard Ratio = 1.01; 95%- Konfidenzintervall: [0.845; 1.215];  $p = 0.886$ ). Ein über die gesamte Suchdauer konstanter Effekt von regelmässiger KI-Nutzung lässt sich damit nicht nachweisen. Auch ein globales AFT-Modell (Weibull-Verteilung) findet keinen signifikanten Gesamteffekt.

Tests der Proportional-Hazards-Annahme zeigen jedoch, dass der Effekt zeitlich variiert. Im erweiterten Modell mit zeitabhängigem Effekt (gewichtetes Cox-Proportional-Hazard-Modell mit zeitabhängigem Behandlungseffekt (logarithmische Funktion) – siehe Anhang H) ergibt sich ein deutlich differenzierteres Bild: In der frühen Phase der Stellensuche ist KI-Nutzung mit einer geringeren Abmeldewahrscheinlichkeit verbunden – KI-Nutzende melden sich also zunächst langsamer ab als Nicht-Nutzende. Im Verlauf der Stellensuche dreht sich dieser Effekt jedoch um. Ab einem kritischen Zeitpunkt von rund 186 Tagen nach der RAV-Anmeldung ist KI-Nutzung mit einer höheren Abmeldewahrscheinlichkeit verbunden, d.h. KI-Nutzende finden ab diesem Zeitpunkt tendenziell schneller eine Stelle. Sowohl der Ausgangskoeffizient als auch der zeitabhängige Term sind statistisch hoch signifikant (siehe Abbildung 23). Dieses Muster wird durch eine flexible Spline-Spezifikation des zeitabhängigen Effekts bestätigt, die auch nichtlineare Verläufe zulässt (siehe Anhang I).

Abbildung 23: Zeitabhängige Hazard Ratio für Regelmässige KI-Nutzung (Treatment)



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=2784, Anzahl Ereignisse (RAV-Abmeldungen) =1192.

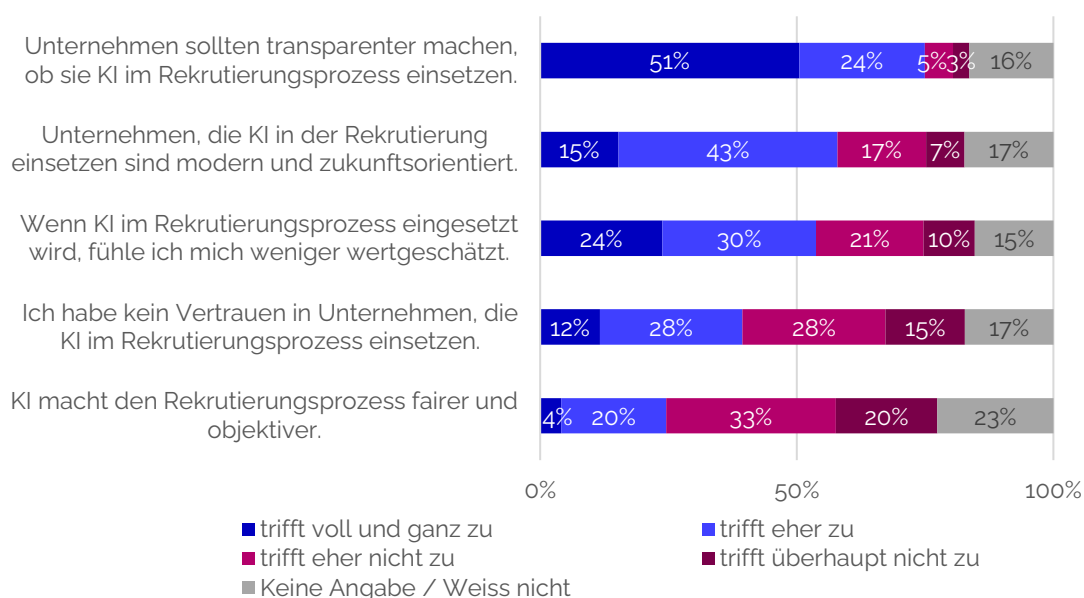
Die Robustheit der Ergebnisse wurde zudem durch mehrere Sensitivitätsanalysen geprüft. Trimming und Kappung extremer IPTW-Gewichte, alternative Spezifikationen des zeitabhängigen Effekts sowie die Exklusion früher Beobachtungen (Beschränkung auf Personen mit einer Suchdauer von mehr als 90 Tagen – siehe Anhang J) führen zu konsistenten Befunden.

### 4.3 KI im Recruiting: Sicht der Stellensuchenden

In den vorangegangenen Kapiteln stand die eigene KI-Nutzung der Stellensuchenden im Mittelpunkt. Diese Nutzung findet jedoch nicht im Vakuum statt. Sie ist eingebettet in einen Anstellungsprozess, in dem auch Unternehmen zunehmend auf KI-gestützte Verfahren zurückgreifen. Viele Stellensuchende nehmen diesen Einsatz wahr und reagieren darauf. Um diesen wechselseitigen Zusammenhang besser zu verstehen, wurden die Stellensuchenden auch dazu befragt, wie sie eine potenzielle KI-Nutzung durch Unternehmen beurteilen und einschätzen. Konkret wurden die Befragten gebeten Stellung zu verschiedenen Statements zu nehmen. Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Am deutlichsten fällt die Haltung zur Transparenzfrage aus. Drei Viertel der Befragten (75 %) sind der Meinung, Unternehmen sollten offenlegen, ob sie KI im Rekrutierungsprozess einsetzen. Gleichzeitig verbinden viele Befragte die KI-Nutzung im Recruiting mit einem modernen Unternehmensbild. 58 Prozent stimmen zu, dass Unternehmen, die KI in der Rekrutierung einsetzen, modern und zukunftsorientiert sind. Es wird also deutlich, dass Stellensuchende den KI-Einsatz durch Unternehmen nicht grundsätzlich ablehnen und oft sogar positiv werten, zugleich aber darüber informiert sein möchten, wie und wann KI zum Einsatz kommt.

Zugleich zeigt sich eine deutlich spürbare persönliche Betroffenheit. 54 Prozent der Befragten geben an, sich weniger wertgeschätzt zu fühlen, wenn KI im Rekrutierungsprozess eingesetzt wird. Dies deutet darauf hin, dass die individuelle Wahrnehmung des Bewerbungsprozesses durch den KI-Einsatz beeinflusst wird und die persönliche Interaktion mit dem Unternehmen für Stellensuchende weiterhin eine wichtige Rolle spielt. Auch was das Vertrauen gegenüber Unternehmen, die KI einsetzen, anbelangt, zeigt sich ein gespaltenes Bild. 40 Prozent der Befragten geben an, kein Vertrauen in solche Unternehmen zu haben, während 28 Prozent dieser Einschätzung widersprechen. Rund ein Drittel enthält sich oder macht keine Angabe, was auf Unsicherheit und fehlende Erfahrungswerte hindeuten kann. Am skeptischsten beurteilen die Stellensuchenden die These, dass KI den Rekrutierungsprozess fairer und objektiver mache. Nur 24 Prozent stimmen dieser Aussage zu, während 53 Prozent sie ablehnen. Offenbar überwiegt die Überzeugung, dass algorithmische Verfahren Fairness und Objektivität im Auswahlprozess nicht ohne Weiteres verbessern können.

Abbildung 24: Wahrnehmungen und Erwartungen zur KI-Nutzung



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=5787

Aufschlussreich ist zudem, dass sich die Einstellungen je nach eigener KI-Nutzung leicht unterscheiden. Stellensuchende, die KI selbst regelmässig einsetzen, beurteilen den KI-Einsatz durch Unternehmen positiver als solche, die KI noch selten oder gar nicht nutzen: Sie nehmen solche Arbeitgebenden häufiger als modern und zukunftsorientiert wahr und bringen ihnen mehr Vertrauen entgegen. Gleichzeitig fordert gerade diese Gruppe noch stärker als die anderen Nutzungsgruppen, dass Unternehmen transparent kommunizieren sollen, ob und wie sie KI im Rekrutierungsprozess einsetzen.

Mit Blick in die Zukunft erwartet eine grosse Mehrheit der Befragten, dass KI künftig noch eine deutlich zentralere Rolle im Recruiting spielen wird (siehe Abbildung 25). 73 Prozent der Stellensuchenden glauben, dass KI in Zukunft den Grossteil der

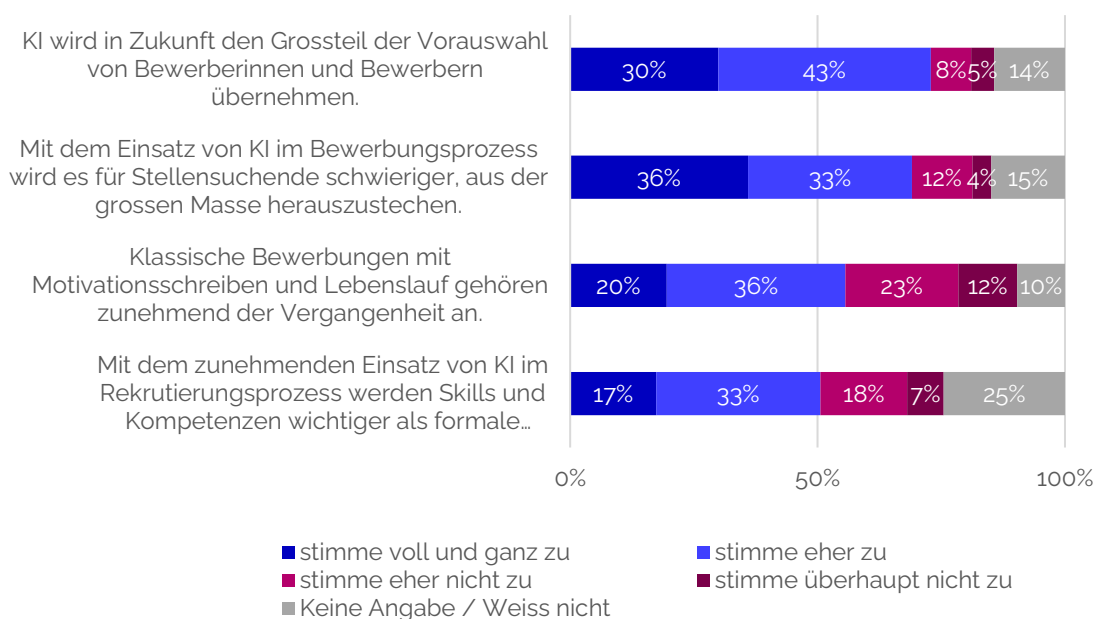
Vorauswahl von Bewerbenden übernehmen wird. Diese Annahme steht in starkem Kontrast zum aktuellen Stand der KI-Nutzung in der Vorselektion der Bewerbenden, welcher noch durch grosse Zurückhaltung geprägt ist (siehe Kapitel 5.2.3).

Eine hohe Zustimmung erhält mit rund 69 Prozent auch die Befürchtung, dass es mit dem Einsatz von KI für Stellensuchende zunehmend schwierig wird, aus der grossen Masse herauszustechen. Damit zeigt sich ein Spannungsfeld: Während KI als prägend für zukünftige Auswahlprozesse wahrgenommen wird, wächst gleichzeitig die Sorge, im Wettbewerb um Stellen weniger sichtbar zu sein.

Zugleich erwarten viele Befragte Veränderungen bei der Art der Bewerbung. Rund 56 Prozent gehen davon aus, dass Bewerbungsschreiben und Lebenslauf als zentrale Bestandteile der Bewerbungsunterlagen künftig an Bedeutung verlieren werden.

Personen, die KI bereits regelmässig nutzen, blicken anders in die Zukunft als jene, die dies noch nicht tun. Sie erwarten im Durchschnitt stärkere Auswirkungen durch KI und stimmen häufiger der Einschätzung zu, dass klassische Bewerbungsformen an Bedeutung verlieren und die Vorauswahl von Bewerbungen künftig vermehrt durch KI erfolgen wird.

Abbildung 25: Blick in die Zukunft



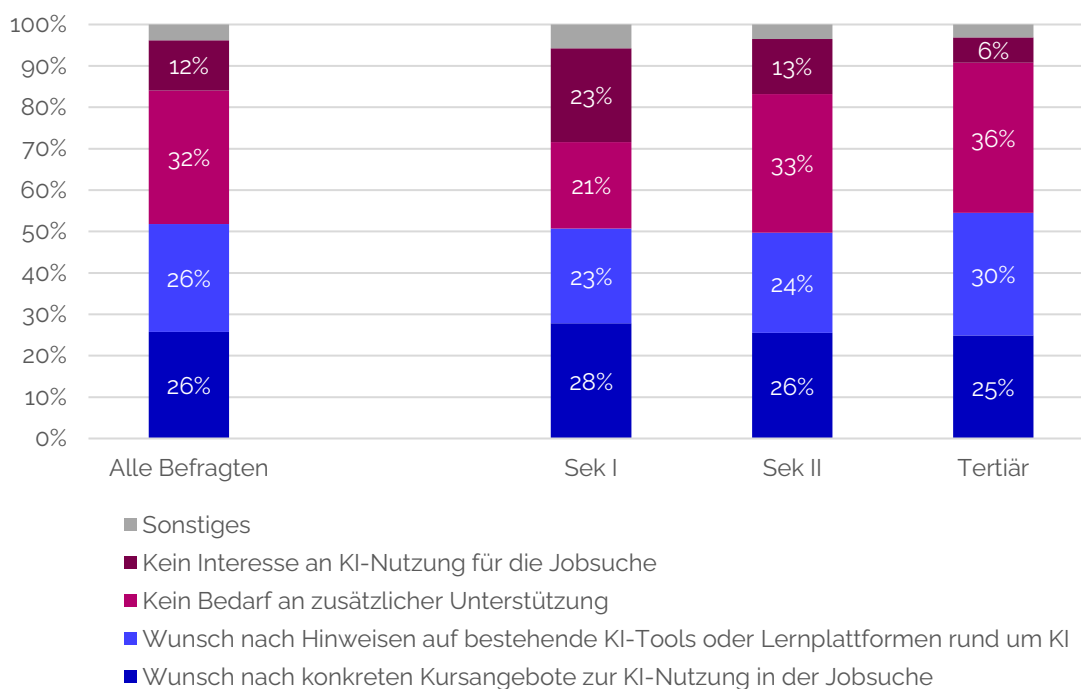
AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=5787

## 4.4 Unterstützungsbedarf

Rund die Hälfte der befragten Stellensuchenden wünscht sich vom RAV zusätzliche Unterstützung bei der Nutzung von KI in der Jobsuche (siehe Abbildung 26). Konkret möchten 26 Prozent der Befragten Hinweise auf bestehende KI-Tools oder Lernplattformen und weitere 26 Prozent konkrete Kursangebote zur KI-Nutzung in der Jobsuche. Die andere Hälfte der Stellensuchenden sieht keinen Bedarf für zusätzliche Unterstützung oder zeigt sich nicht interessiert daran KI für die Jobsuche einzusetzen.

Der Wunsch nach zusätzlicher Unterstützung, welcher rund die Hälfte der Stellensuchenden äussert, zeigt sich unabhängig davon, ob KI schon regelmässig eingesetzt wird oder nicht. Auch eine Aufschlüsselung nach Bildungsniveau zeigt, dass der Anteil derjenigen, die sich Unterstützung wünschen, über alle Gruppen hinweg bemerkenswert ähnlich ist (vgl. Abbildung 26). Die Unterschiede zeigen sich weniger im Ob als im Wie. Personen mit Tertiärabschluss wünschen sich, im Vergleich zu den anderen Bildungsgruppen, vermehrt Hinweise auf bestehende Tools. Zugleich sehen sie aber mit rund 36 Prozent auch am häufigsten keinen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass sie im Schnitt bereits über höhere Skills im Umgang mit KI verfügen (vgl. Kapitel 4.1.3). Auf der anderen Seite äussern Befragte mit Sek-I-Abschluss mit rund 28 Prozent den grössten Wunsch nach konkreten Kursangeboten des RAV. Zugleich ist in dieser Gruppe aber auch ein gewisses Desinteresse an KI am stärksten verbreitet (23 %). Personen mit Sek-II-Abschluss unterscheiden sich insgesamt wenig vom Gesamtdurchschnitt.

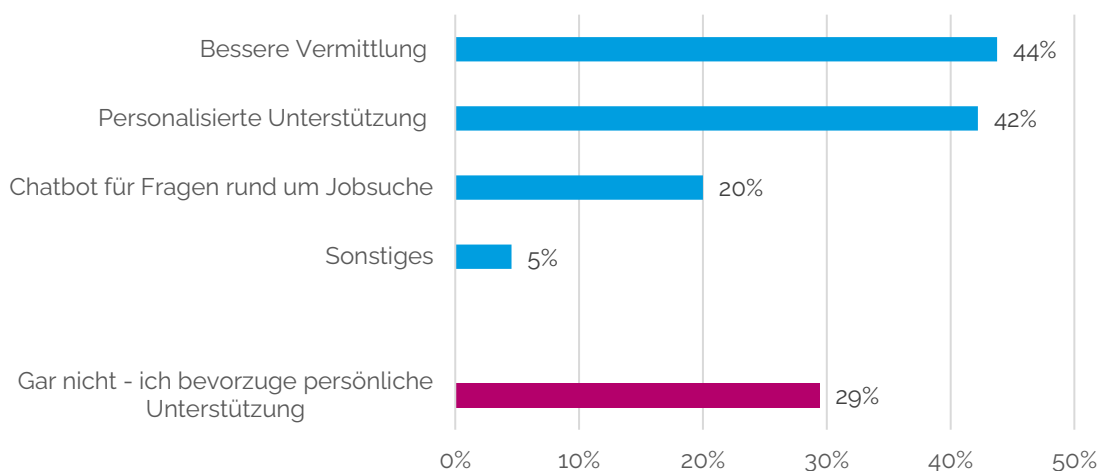
Abbildung 26: Unterstützungsbedarf aus Sicht der Stellensuchenden - nach Bildungsniveau



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=5787

Die Stellensuchenden wurden nicht nur dazu befragt, ob sie sich Unterstützung für ihre eigene KI-Nutzung wünschen, sondern auch wie die RAV KI selbst einsetzen könnten, um die Beratung und Vermittlung zu verbessern (siehe Abbildung 27). Dabei nennen die Befragten vor allem zwei Bereiche. 44 Prozent wünschen sich eine bessere Stellen-Vermittlung mit KI-Unterstützung und 42 Prozent eine personalisiertere, durch KI gestaltete Unterstützung. Ein KI-gestützter Chatbot für Fragen rund um die Jobsuche wird nur von 20 Prozent der Stellensuchenden gewünscht. Schliesslich bevorzugen knapp 30 Prozent der Befragten weiterhin persönliche Unterstützung und lehnen einen KI-Einsatz durch das RAV eher ab.

Abbildung 27: Gewünschte Formen des KI-Einsatzes durch die RAV



AMOSA, Stellensuchendenbefragung Aug 2025, n=5787

Mehrfachantworten waren möglich (ausser man wählte die Option «Gar nicht»):  
 Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

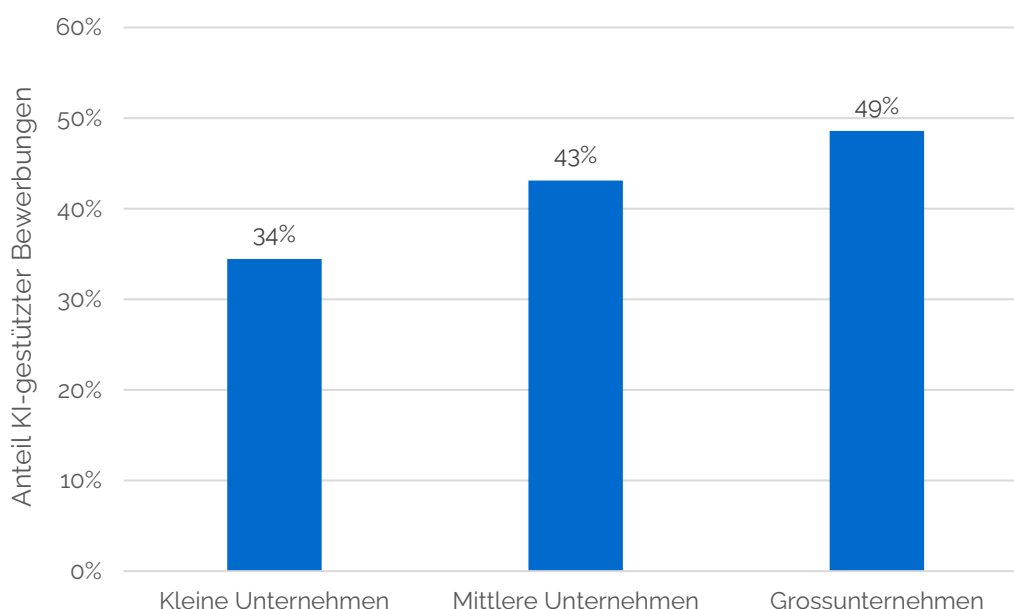
## 5 KI im Recruiting

### 5.1 Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen

#### 5.1.1 Verbreitung von KI-gestützten Bewerbungen

Die Befragung der Stellensuchenden zeigt, dass der Einsatz von KI zur Verfassung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen bereits weit verbreitet ist. Diese Entwicklung wird auch auf Seiten der Arbeitgebenden wahrgenommen. Die befragten Unternehmen schätzen, dass durchschnittlich 39 Prozent der eingehenden Bewerbungen teilweise oder vollständig mithilfe von KI erstellt wurden. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Unternehmensgrösse: Kleine und mittlere Unternehmen schätzen den Anteil auf 34 respektive 43 Prozent, während Grossunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden davon ausgehen, dass rund 49 Prozent der Bewerbungen mit Hilfe von KI erstellt wurden. Eine Begründung für die höhere Einschätzung bei Grossunternehmen dürfte sein, dass diese aufgrund ihrer Bekanntheit und Attraktivität höhere Bewerbungsvolumina verzeichnen. Die damit verbundene stärkere Konkurrenz unter den Bewerbenden erhöht den Anreiz, die Unterlagen mithilfe von KI-Tools zu optimieren. Ein weiterer Erklärungsansatz ist, dass in grösseren Unternehmen tendenziell ein höherer Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften beschäftigt ist. Da die Nutzung von KI für die Jobsuche gemäss den Ergebnissen aus der Stellensuchendenbefragung stark mit dem Bildungsniveau zusammenhängt, dürfte dies ebenfalls zur höheren wahrgenommenen Verbreitung KI-gestützter Bewerbungen bei Grossunternehmen beitragen.

Abbildung 28: Geschätzter Anteil KI-gestützter Bewerbungen nach Unternehmensgrösse



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

55 Prozent der Unternehmen geben an, KI-gestützte Bewerbungen leicht erkennen zu können. Aktiv auf KI-Inhalte geprüft werden Bewerbungen allerdings lediglich bei 10 Prozent der Unternehmen. Die Einschätzung basiert damit mehrheitlich auf sprachlichen und formalen Merkmalen, während Bewerbungsunterlagen lediglich bei einer kleinen Minderheit der Unternehmen systematisch auf den Einsatz von KI überprüft werden.

### 5.1.2 Wahrgenommene Veränderungen durch KI-gestützte Bewerbungen

Die Erkenntnis, dass ein substantieller Anteil der Bewerbungen mithilfe von KI erstellt sind, zieht die Frage nach sich, welche Veränderungen für Arbeitgebende daraus resultieren und ob sie entsprechende Anpassungen im Recruiting vorgenommen haben. Die Auswertungen in diesem und dem folgenden Teilkapitel beziehen sich daher ausschliesslich auf die 89 Prozent der Arbeitgebenden, die nach eigener Einschätzung mit KI-gestützten Bewerbungsunterlagen konfrontiert sind.

Die Arbeitgebenden nehmen im Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung KI-gestützter Bewerbungen bereits spürbare Veränderungen wahr. Mit 52 Prozent gibt mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass Bewerbungsunterlagen, insbesondere Motivationsschreiben, zunehmend standardisiert wirken. Eng damit verknüpft ist die Herausforderung, die Authentizität und Eigenleistung von Bewerbenden einzuschätzen. 51 Prozent der Arbeitgebenden berichten, dass es schwieriger geworden ist zu beurteilen, inwieweit die eingereichten Unterlagen die Person hinter der Bewerbung widerspiegeln. Diese Entwicklung erschwert es Unternehmen, das tatsächliche Interesse an der ausgeschriebenen Position und die intrinsische Motivation der Bewerbenden zu erkennen – beides Faktoren, die zentrale Auswahlkriterien darstellen.

Abbildung 29: Wahrgenommene Veränderungen durch KI-gestützte Bewerbungen



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=589

Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

Weiter konstatieren 35 Prozent der Unternehmen im Zusammenhang mit KI-gestützten Bewerbungen eine höhere Qualität der eingehenden Unterlagen. Ein Fünftel der Arbeitgebenden stellt zudem fest, dass Bewerbungen stärker auf das jeweilige Stelleninserat zugeschnitten sind.

Demgegenüber nimmt nur eine Minderheit der Unternehmen mehr Unsicherheiten bei der Bewertung von Qualifikationen oder eine generelle Zunahme der Anzahl an Bewerbungen im Zusammenhang mit KI wahr. Lediglich 15 Prozent der Arbeitgebenden geben an, dass sich die Einschätzung der Qualifikationen schwieriger gestaltet. Eine Zunahme der Anzahl Bewerbungen pro Stelle wird nur von 12 Prozent der Unternehmen wahrgenommen. Für die in der öffentlichen Diskussion vermehrt thematisierte Bewerbungsflut durch KI findet sich bei den befragten Unternehmen keine Evidenz. Eine mögliche Begründung dafür ist, dass sich das Phänomen steigender Bewerbungsvolumina auf besonders attraktive Arbeitgebende oder spezifische Positionen konzentriert. Das erleichterte Erstellen von Bewerbungsunterlagen mithilfe von KI scheint bislang also nicht zu einem flächendeckenden Anstieg der Bewerbungseingänge zu führen.

21 Prozent der Unternehmen nehmen keinerlei spürbare Veränderungen im Zusammenhang mit KI-gestützten Bewerbungen wahr. Dieses Resultat wird stark durch diejenigen Unternehmen geprägt, die mit einem verhältnismässig kleinen Anteil an KI-gestützten Bewerbungen konfrontiert sind. Betrachtet man ausschliesslich diejenigen Unternehmen, die schätzen, dass 30 Prozent oder mehr der eingehenden Bewerbungen mithilfe von KI erstellt wurden, nehmen lediglich 10 Prozent keine spürbaren Veränderungen wahr.

Trotz der wahrgenommenen Veränderungen, insbesondere in Bezug auf die Standardisierung und Authentizität der Bewerbungsunterlagen, gibt nur rund ein Viertel der Unternehmen an, dass sich der Rekrutierungsprozess im Kontext von KI-gestützten Bewerbungen erschwert hat. Die Mehrheit der Arbeitgebenden bewertet die Auswirkungen weder als positiv noch als negativ. Bislang scheinen KI-gestützte Bewerbungen also nicht systematisch zu grösseren Herausforderungen im Rekrutierungsprozess zu führen. Allerdings deutet sich an, dass der Aufwand zur Identifikation geeigneter und motivierter Bewerbender infolge der zunehmenden Standardisierung der Unterlagen steigt.

### **5.1.3 Anpassungen im Auswahlprozess aufgrund KI-gestützter Bewerbungen?**

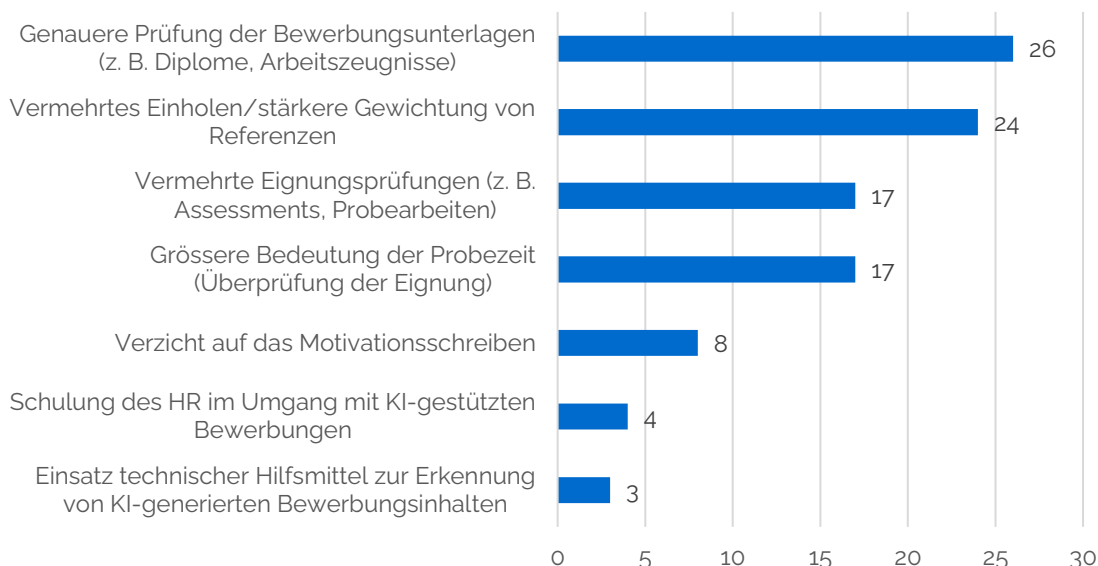
Anpassungen im Auswahlprozess aufgrund KI-gestützter Bewerbungen sind bislang selten. Insgesamt geben lediglich 7 Prozent der Arbeitgebenden an, ihren Rekrutierungsprozess in diesem Zusammenhang angepasst zu haben. Dieses zurückhaltende Verhalten steht im Einklang mit der insgesamt neutralen Einschätzung der Auswirkungen von KI auf das Recruiting.

Bei den Unternehmen, die aktiv reagiert haben, stechen vier Massnahmen heraus. Am häufigsten wird die genauere Prüfung der eingehenden Bewerbungsunterlagen genannt. Ähnlich verbreitet ist das vermehrte Einholen oder die stärkere Gewichtung von Referenzen. Weiter setzt ein Teil der Unternehmen vermehrt auf zusätzliche Instrumente zur Überprüfung der Eignung von Bewerbenden. Dazu gehören einerseits Eignungsprüfungen wie Assessments und Probearbeiten, andererseits eine stärkere Nutzung der Probezeit, um die Eignung neuer Mitarbeitender im Arbeitsalltag beurteilen zu können.

Vereinzelt verzichten Arbeitgebende aufgrund der geringeren Aussagekraft des Motivationsschreibens im Zusammenhang mit KI komplett auf dieses. Weitere Anpassungen wie Schulungen oder Sensibilisierungsmassnahmen für HR-Verantwortliche im Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen sowie der Einsatz

technischer Hilfsmittel zur Erkennung von KI-generierten Bewerbungsinhalten werden kaum genannt.

Abbildung 30: Anpassungen des Auswahlprozesses aufgrund KI-gestützter Bewerbungen



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=43  
Mehrfachantworten waren möglich; es werden absolute Zahlen ausgewiesen

Die gewählten Anpassungen stehen in direktem Zusammenhang mit den zuvor ausgeführten Veränderungen. Die KI-Nutzung von Bewerbenden führt dazu, dass klassische Bewerbungsunterlagen, insbesondere Motivationsschreiben, weniger Aussagekraft über die tatsächliche Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten bieten. Erste Unternehmen wenden sich daher Signalen zu, die weniger leicht durch KI beeinflusst werden können und eine verlässlichere Einschätzung der Motivation und Kompetenzen ermöglichen. Referenzen bieten Einblicke in die Arbeitsleistung, Eignungsprüfungen ermöglichen eine direkte Beobachtung der tatsächlichen Fähigkeiten. Die gezielte Nutzung der Probezeit als Beurteilungsinstrument erlaubt es Arbeitgebenden zudem, die Eignung neuer Mitarbeitender im tatsächlichen Arbeitskontext zu evaluieren.

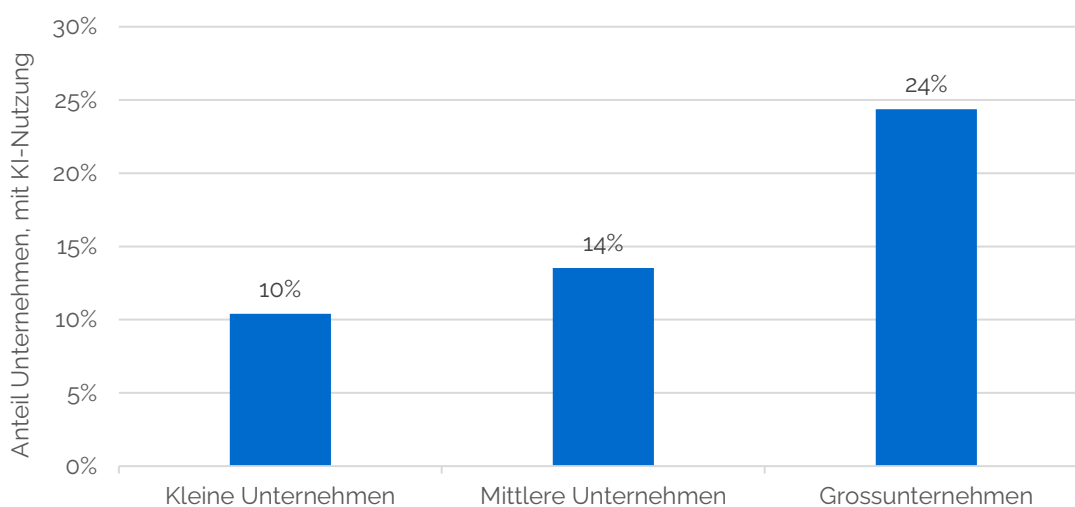
Die sich abzeichnende Verschiebung hin zu alternativen Beurteilungskriterien entspricht Erkenntnissen aus der internationalen Forschung. Eine aktuelle [Studie](#) zeigt empirisch auf, dass die Aussagekraft von Motivationsschreiben für Einstellungsentscheidungen im Zuge von KI stark abgenommen hat. Gleichzeitig gewinnt die Arbeitshistorie der Bewerbenden an Bedeutung: Unternehmen verlassen sich verstärkt auf vergangene Arbeitserfahrung und Referenzen früherer Arbeitgebender, da diese Signale deutlich schwieriger durch KI zu beeinflussen sind. Diese Befunde legen nahe, dass die beobachteten Anpassungen Teil einer breiteren Entwicklung sind, bei der Arbeitgebende ihre Auswahlverfahren zunehmend an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen.

## 5.2 Die Nutzung von KI im Rekrutierungsprozess

### 5.2.1 Verbreitung der KI-Nutzung

Mit 13 Prozent setzt derzeit nur eine Minderheit der befragten Arbeitgebenden KI im Rekrutierungsprozess ein. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Diskrepanzen nach Unternehmensgrösse. Während bei kleinen Unternehmen rund 10 Prozent entsprechende Tools nutzen, liegt der Anteil bei mittleren Unternehmen bei gut 13 Prozent. Bei Grossunternehmen ist diese Zahl beinahe doppelt so hoch, dort gibt rund ein Viertel an, KI im Recruiting zu nutzen.

Abbildung 31: KI-Nutzung im Recruiting nach Unternehmensgrösse

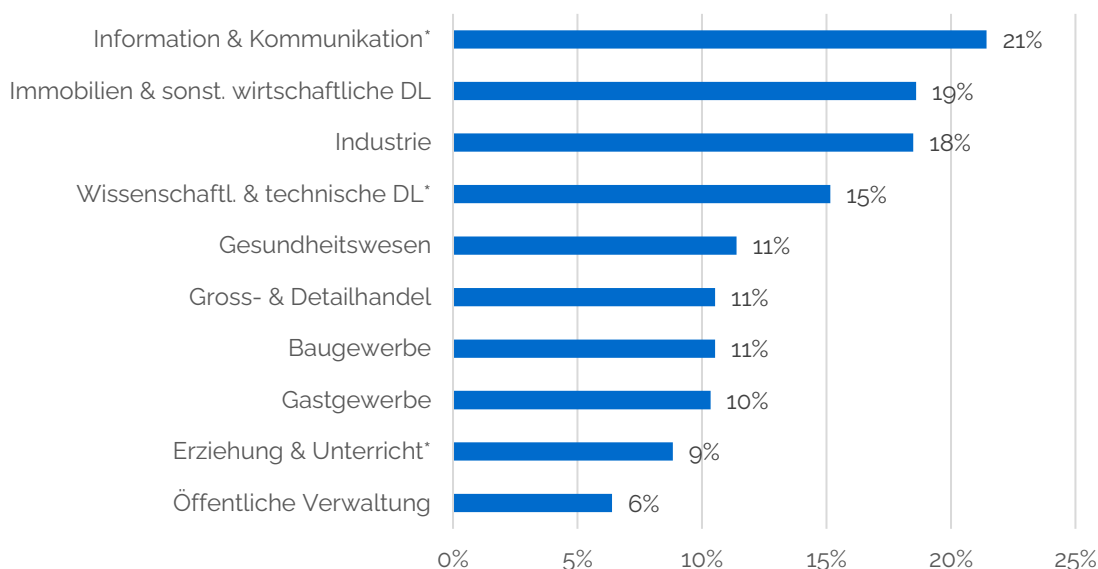


Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Für diese Unterschiede gibt es verschiedene plausible Begründungen. Grössere Unternehmen verfügen in der Regel über stärker formalisierte und standardisierte Rekrutierungsprozesse und sehen sich mit höheren Bewerbungsvolumina konfrontiert, wodurch sich der Einsatz von KI-Lösungen eher lohnt. Gleichzeitig stehen ihnen häufiger die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung, um in entsprechende Technologien zu investieren und deren Einsatz intern zu begleiten. Auch spezialisierte HR-Abteilungen und eine höhere Digitalisierung der Prozesse dürften die Einführung von KI-Anwendungen bei Grossunternehmen begünstigen.

Auch zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede in der KI-Adoption. Unterdurchschnittliche Nutzungsraten finden sich insbesondere in der öffentlichen Verwaltung (6%) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (9%). Leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt ist die KI-Nutzung in Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Baugewerbe, dem Gross- und Detailhandel sowie dem Gesundheitswesen (jeweils 10% oder 11%). Überdurchschnittlich häufig wird KI in den Bereichen wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (15%), Industrie (18%), Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (19%) sowie Information und Kommunikation (21%) eingesetzt. Diese Branchen zeichnen sich tendenziell durch eine höhere Technologieintensität und einen stärkeren Digitalisierungsgrad aus.

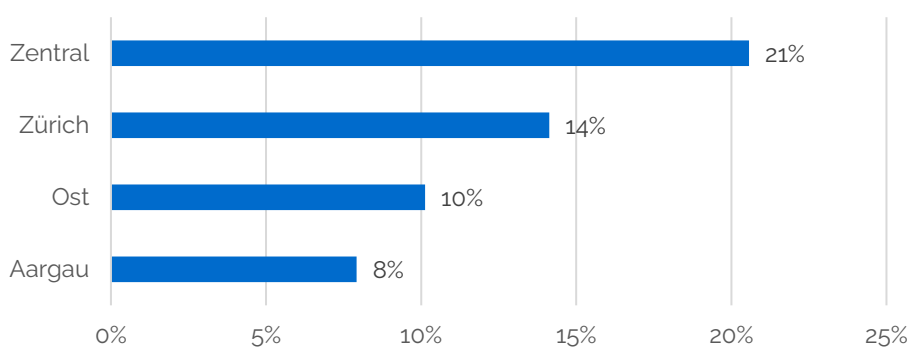
Abbildung 32: KI-Nutzung im Recruiting nach Branche



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663  
 Branchen mit n<25 sind nicht aufgeführt; Werte mit \* beruhen auf kleinen Fallzahlen (25<n<50)

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Regionen des AMOSA-Gebiets. Unternehmen in der Zentralschweiz weisen mit 21 Prozent eine überdurchschnittlich hohe KI-Nutzung im Recruiting auf. Zurückhaltender zeigen sich Unternehmen in der Ostschweiz (10%) und im Kanton Aargau (8%). Die Unterschiede dürften unter anderem auf regionale Branchenstrukturen und die Grösse der ansässigen Unternehmen zurückzuführen sein.

Abbildung 33: KI-Nutzung im Recruiting nach Region



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663  
 Einteilung in Regionen: Zürich, Aargau, Zentral (LU, ZG), Ost (AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG)

### 5.2.2 Gründe für und gegen den KI-Einsatz

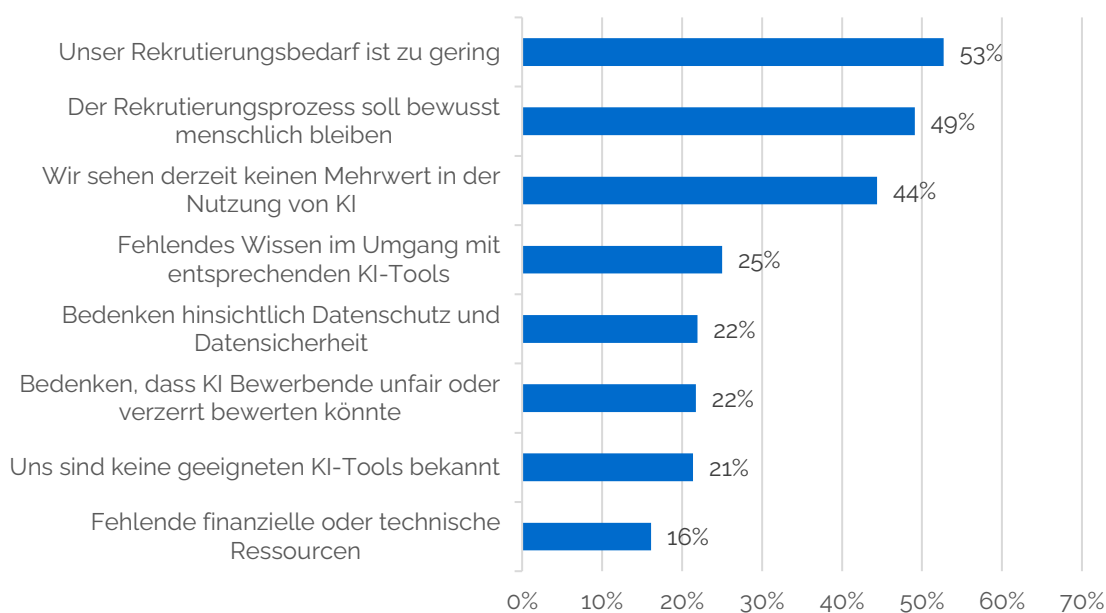
Die bislang geringe Verbreitung von KI im Recruiting wirft die Frage nach den Ursachen für diese Zurückhaltung auf. Als wichtigster Grund wird von über der Hälfte

der Arbeitgebenden ein zu geringer Rekrutierungsbedarf genannt. Insbesondere bei kleinen Unternehmen dominiert dieser Aspekt erwartungsgemäss. Rund zwei Drittel stimmen der Aussage zu.

Ähnlich häufig genannt wird, dass der Rekrutierungsprozess bewusst menschlich bleiben soll. Dieses Motiv findet über alle Unternehmensgrössen hinweg eine stabile Zustimmung von rund 50 Prozent. Dies unterstreicht die Bedeutung der persönlichen Interaktion im Bewerbungsprozess und deutet darauf hin, dass der direkte Austausch auch im Kontext der zunehmenden KI-Nutzung wichtig bleiben wird.

44 Prozent der Unternehmen, die KI noch nicht einsetzen, sehen derzeit keinen Mehrwert dieser Technologie für ihre Rekrutierung. Diese Einschätzung wird jedoch stark von kleinen Unternehmen geprägt. Eine Begründung dafür ist, dass kleinere Unternehmen tendenziell mit geringeren Bewerbungsvolumina konfrontiert sind und daher weniger Bedarf für KI-gestützte Lösungen sehen. Bei Grossunternehmen liegt der Anteil deutlich tiefer und beträgt lediglich rund ein Drittel.

Abbildung 34: Gründe gegen KI-Nutzung aus Unternehmenssicht



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=552

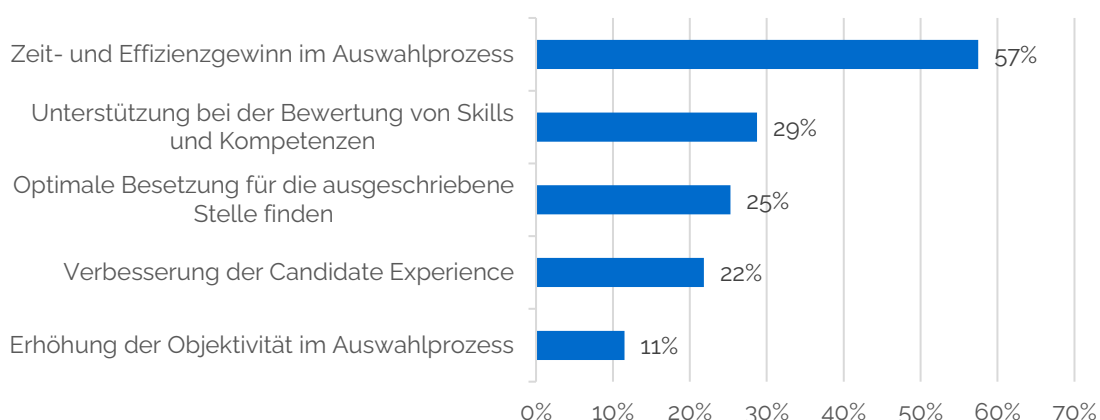
Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes sowie die Befürchtung, dass KI Bewerbende unfair oder verzerrt bewerten könnte, werden insgesamt nur von gut einem Fünftel der Unternehmen genannt. Bei Grossunternehmen gewinnen diese Aspekte jedoch deutlich an Bedeutung; 39 Prozent äussern Datenschutzbedenken und 36 Prozent sehen Risiken in einer verzerrten Bewertung durch KI.

Insgesamt zeigt sich, dass die Zurückhaltung gegenüber KI im Recruiting bei der Mehrheit der Unternehmen primär auf fehlenden Bedarf zurückzuführen ist. Gleichzeitig deuten die Unterschiede nach Unternehmensgrösse darauf hin, dass grössere Organisationen sich intensiver mit konkreten Einsatzpotenzialen und Risiken von KI auseinandersetzen.

Bei den Unternehmen, die bereits KI im Recruiting nutzen, steht der Zeit- und Effizienzgewinn klar im Vordergrund. 57 Prozent nennen dies als zentrales Motiv für den KI-Einsatz. Andere Beweggründe spielen demgegenüber eine deutlich untergeordnete Rolle. So sehen rund 29 Prozent der Unternehmen einen Nutzen in der Unterstützung bei der Bewertung von Skills und Kompetenzen. Ein verbessertes Matching zwischen der ausgeschriebenen Stelle und Bewerbenden wird von einem Viertel als Motiv genannt, während rund 22 Prozent eine Verbesserung der Bewerbungserfahrung als Grund angeben.

Abbildung 35: Gründe für KI-Nutzung aus Unternehmenssicht



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=87

Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

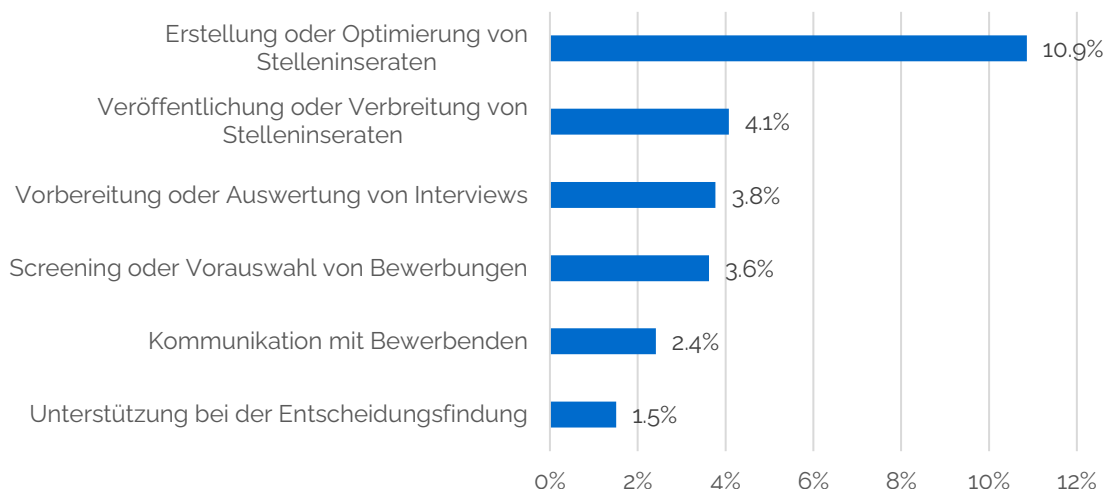
Mit 11 Prozent deutlich am seltensten wird die Erwartung, durch den Einsatz von KI die Objektivität im Auswahlprozess zu erhöhen, als Motiv angeführt. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen KI derzeit weniger als Instrument zur Qualitätssteigerung von Anstellungsentscheidungen oder zur Reduktion von Verzerrungen verstehen, sondern primär als Mittel zur Effizienzsteigerung im Rekrutierungsprozess einsetzen.

### 5.2.3 Spezifische Einsatzbereiche von KI

Bei Betrachtung der verschiedenen Phasen des Rekrutierungsprozesses zeigt sich, dass sich der Einsatz von KI derzeit stark auf frühe Phasen konzentriert. In späteren, entscheidungsnahen Prozessschritten spielt die Technologie bislang noch kaum eine Rolle.

Rund 11 Prozent der befragten Unternehmen, und somit fast alle, die bereits KI nutzen, verwenden die Technologie zur Erstellung oder Optimierung von Stelleninseraten. Gut 4 Prozent setzen die Technologie zudem zur Veröffentlichung oder Verbreitung von Stelleninseraten ein. Damit entfällt ein Grossteil der KI-Nutzung auf eine Phase, in der Inhalte generiert oder überarbeitet werden, ohne dass dabei in die Bewertung von Bewerbenden eingegriffen wird.

Abbildung 36: In welchen Phasen des Recruitings Unternehmen KI einsetzen



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

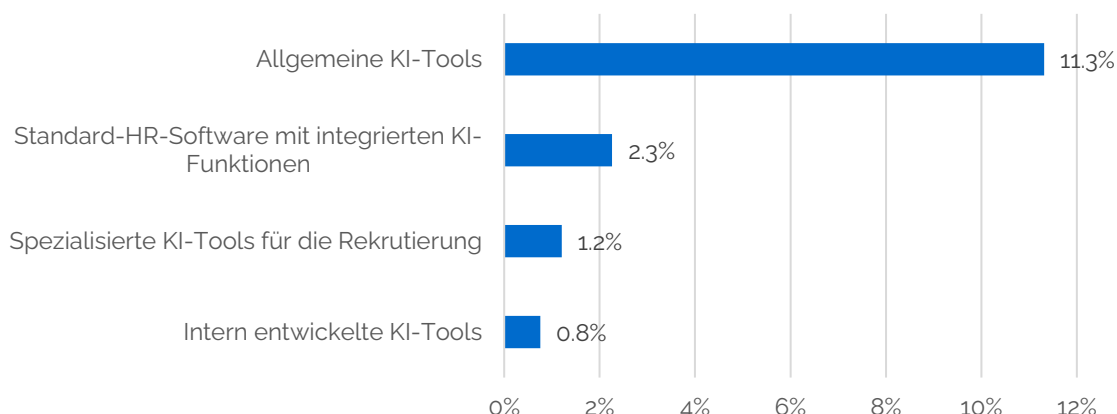
Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

In den nachfolgenden Phasen des Rekrutierungsprozesses ist der Einsatz von KI derzeit deutlich weniger verbreitet. So nutzen lediglich 3,8 Prozent aller befragten Unternehmen KI zur Vorbereitung oder Auswertung von Interviews, 2,4 Prozent setzen sie in der Kommunikation mit Bewerbenden ein. Ebenfalls sehr zurückhaltend wird die Technologie zur Bewertung oder Selektion von Kandidatinnen und Kandidaten eingesetzt. Lediglich 3,6 Prozent der Unternehmen verwenden KI für das Screening oder die Vorauswahl von Bewerbungen, und gerade einmal 1,5 Prozent greifen auf KI zur Unterstützung bei der Entscheidungsfindung zurück.

Diese Erkenntnisse sind bemerkenswert, da gerade das automatisierte Screening von Bewerbungen in der öffentlichen Diskussion häufig als typischer Anwendungsfall von KI im Recruiting angeführt wird. Die Zurückhaltung der Unternehmen in diesem Bereich dürfte primär auf Bedenken hinsichtlich Fairness, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz algorithmischer Entscheidungen zurückzuführen sein. Ein prominentes [Beispiel](#) aus den USA verdeutlicht dieses Risiko. Der HR-Softwareanbieter Workday sieht sich mit einer Sammelklage konfrontiert, in der Bewerbende geltend machen, dass dessen KI-basiertes Screening-Tool systematisch zu Benachteiligung aufgrund von Faktoren wie Alter, Herkunft und Behinderung geführt habe. Solche rechtlichen Auseinandersetzungen verdeutlichen die Risiken, die mit dem Einsatz von KI in der Vorselektion verbunden sind, und erklären die Zurückhaltung vieler Unternehmen in diesem Bereich.

Die Erkenntnis, dass die befragten Unternehmen KI derzeit primär als unterstützendes Werkzeug für standardisierte und wenig risikobehaftete Aufgaben in der Rekrutierung nutzen, zeigt sich auch beim Blick auf die Art der KI-Tools, die aktuell eingesetzt werden. Die Nutzung konzentriert sich stark auf generative KI-Assistenten wie beispielsweise ChatGPT. Demgegenüber spielen spezifische HR-Lösungen auf KI-Basis bislang eine untergeordnete Rolle. So verwenden lediglich 2,3 Prozent der befragten Unternehmen Standard-HR-Software mit integrierten KI-Funktionen, 1,2 Prozent setzen auf spezialisierte KI-Tools für die Rekrutierung, und nur 0,8 Prozent greifen auf intern entwickelte KI-Tools zurück.

Abbildung 37: Arten von KI-Tools, die Unternehmen einsetzen



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Mehrfachantworten waren möglich: Prozentwerte summieren sich nicht zu 100%

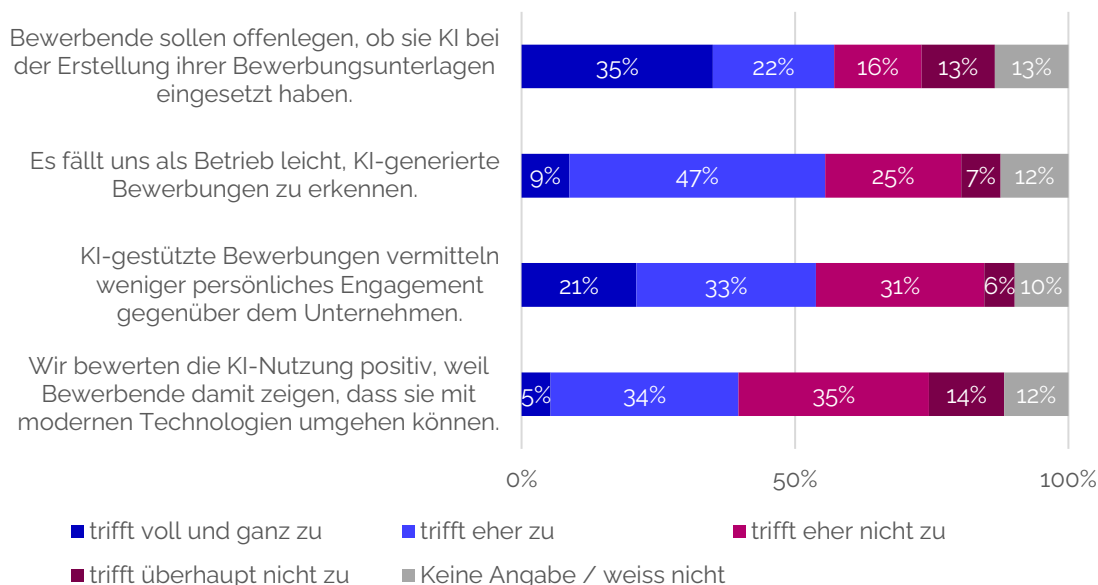
Die deutliche Präferenz für generative KI-Assistenten lässt sich primär durch deren niedrige Einstiegshürden, breite Verfügbarkeit und geringere Kosten erklären. Spezialisierte Recruiting-Software mit KI-Funktionen erfordert höhere Investitionen und längerfristige Implementierungsprozesse. Dies stellt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen eine erhebliche Eintrittsbarriere dar.

Insgesamt lässt sich daraus ableiten, dass sich der KI-Einsatz im Recruiting derzeit noch in einer frühen Phase befindet. Unternehmen greifen vorwiegend auf niederschwellige, breit verfügbare Anwendungen zurück und setzen diese punktuell in frühen Prozessschritten ein, während integrierte oder spezialisierte Lösungen sowie der Einsatz in entscheidungsrelevanten Phasen bislang kaum verbreitet sind.

### 5.3 KI im Recruiting: Sicht der Unternehmen

Die Einschätzungen der Arbeitgebenden zum Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zeichnen ein ambivalentes Bild. 40 Prozent der befragten Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass Bewerbende mit der Nutzung von KI zur Optimierung ihrer Bewerbungsunterlagen zeigen, dass sie mit modernen Technologien umgehen können. Unter Grossunternehmen ist dieser Anteil mit knapp der Hälfte nochmals höher. Dies zeigt, dass die KI-Nutzung zumindest teilweise als Kompetenzsignal wahrgenommen wird. Gleichzeitig ist mit 54 Prozent eine Mehrheit der Arbeitgebenden der Ansicht, dass KI-gestützte Bewerbungen weniger persönliches Engagement gegenüber dem Unternehmen vermitteln. Diese Wahrnehmung dürfte mit der bereits diskutierten Herausforderung zusammenhängen, dass die Motivation und das tatsächliche Interesse von Bewerbenden schwieriger einzuschätzen sind, wenn Bewerbungsunterlagen infolge der Nutzung von KI zunehmend standardisiert wirken.

Abbildung 38: Einschätzungen zum KI-Einsatz



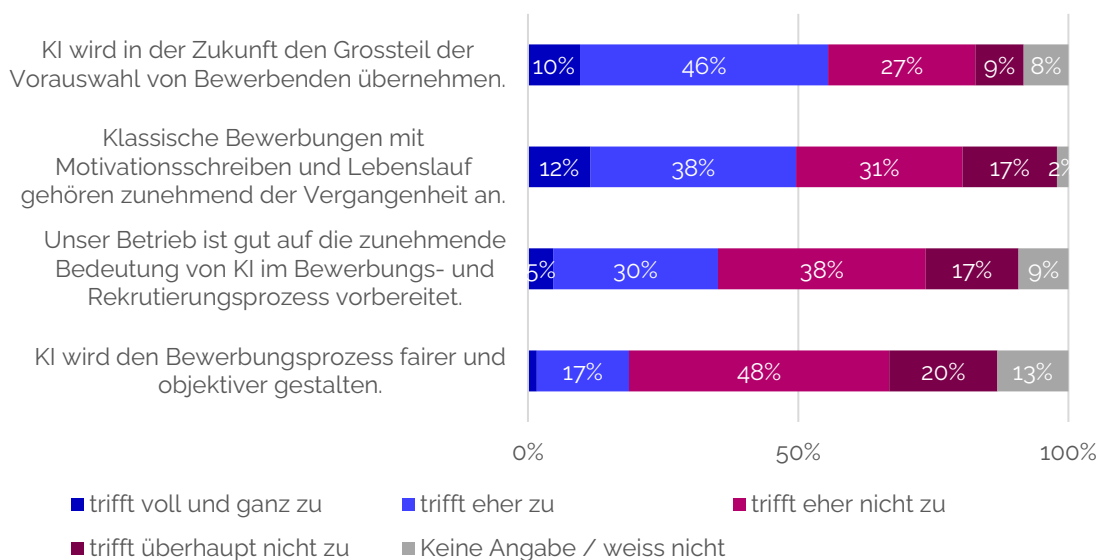
Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, weshalb Transparenz rund um die KI-Nutzung aus Sicht der Arbeitgebenden eine wichtige Rolle spielt. 57 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Bewerbende offenlegen sollten, ob sie KI bei der Erstellung ihrer Unterlagen eingesetzt haben. 35 Prozent stimmen gar voll und ganz zu. Besonders ausgeprägt ist das Bedürfnis bei kleinen Unternehmen, von denen sich knapp zwei Drittel wünschen, dass Bewerbende den Einsatz von KI transparent machen.

Transparenz bezüglich des Einsatzes von KI im Bewerbungsprozess wird damit nicht nur von Stellensuchenden gegenüber Unternehmen eingefordert, sondern auch umgekehrt. Dies zeigt, dass ein gegenseitiges Bedürfnis nach Klarheit im Umgang mit KI vorhanden ist. Ein transparenter Einsatz der Technologie scheint somit ein wichtiger Faktor für das gegenseitige Vertrauen im Rekrutierungsprozess zu sein.

Mit Blick auf die Entwicklung des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses erwartet eine Mehrheit von 56 Prozent der Arbeitgebenden, dass KI in Zukunft den Grossteil der Vorauswahl von Bewerbenden übernehmen wird. Diese Einschätzung zeigt, dass viele Unternehmen von einer zunehmenden Bedeutung KI-gestützter Anwendungen in frühen Phasen des Rekrutierungsprozesses ausgehen, auch wenn deren Einsatz derzeit noch wenig verbreitet ist. Parallel dazu rechnet die Hälfte der Arbeitgebenden damit, dass klassische Bewerbungsunterlagen wie Motivationsschreiben und Lebenslauf künftig an Bedeutung verlieren werden. Diese Erwartung steht im Einklang mit den zuvor beschriebenen Herausforderungen im Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen, insbesondere der zunehmenden Standardisierung der Unterlagen. Sie unterstreicht, dass alternative Beurteilungskriterien wie umfassende Eignungsprüfungen oder Referenzen, die schwieriger durch KI zu beeinflussen sind, in der Zukunft an Bedeutung gewinnen dürften.

Abbildung 39: Einschätzungen zur künftigen Rolle von KI im Bewerbungsprozess



Daten: AMOSA-Arbeitgebendenbefragung Nov 2025, n=663

Demgegenüber ist die Erwartung, dass KI den Rekrutierungsprozess fairer und objektiver gestalten wird, nur schwach ausgeprägt. Nur knapp ein Fünftel der Unternehmen stimmt dieser Aussage zu. Dies deutet darauf hin, dass KI von den Arbeitgebenden weniger als Instrument zur Verbesserung von Fairness oder Entscheidungsqualität wahrgenommen wird, sondern primär als Mittel zur Effizienzsteigerung dient. Diese Einschätzung deckt sich mit den zuvor aufgezeigten Motiven für den KI-Einsatz im Recruiting.

Schliesslich sind lediglich 35 Prozent der Arbeitgebenden der Ansicht, gut auf die zunehmende Bedeutung von KI im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess vorbereitet zu sein. Besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen zeigt sich eine gewisse Verunsicherung. Dies dürfte unter anderem auf einen geringeren Rekrutierungsbedarf sowie begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen zurückzuführen sein, wodurch der Anreiz zur Auseinandersetzung mit KI geringer ausfällt. Gleichzeitig zeigen die Antworten auf die offene Frage bezüglich der Herausforderungen im Recruiting, dass für viele Unternehmen derzeit andere Themen im Vordergrund stehen, etwa die Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses generell oder in bestimmten Branchen der Fachkräftemangel.

## 5.4 Herausforderungen und Unterstützungsbedarf

Um von den Arbeitgebenden zu erfahren, welches aus ihrer Sicht die grössten Herausforderungen im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung von KI im Rekrutierungsprozess sind und wie sie die öAV diesbezüglich unterstützen könnte, wurde eine entsprechende offene Frage gestellt. Rund die Hälfte der Befragten hat diese optionale Frage beantwortet. Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf einer qualitativen Auswertung dieser Antworten.

Ein Grossteil der genannten Herausforderungen bezieht sich auf den Umgang mit KI-gestützten Bewerbungen, insbesondere auf die abnehmende Authentizität der

Unterlagen und die erschwerte Einschätzung von Motivation und tatsächlichem Interesse der Bewerbenden. Diese Aspekte wurden bereits im Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** vertieft behandelt und werden an dieser Stelle nicht erneut ausgeführt.

Weiter betonen Unternehmen die Schwierigkeit, eine Balance zwischen dem Einsatz von KI und dem persönlichen Austausch im Rekrutierungsprozess zu finden. Einerseits bringt KI klare Effizienzvorteile in bestimmten Prozessen innerhalb der Rekrutierung, andererseits existieren Bedenken hinsichtlich der Voreingenommenheit und Fairness von KI-Tools sowie die Sorge, dass die Individualität im Bewerbungsprozess dadurch verloren geht. Ein befragtes Unternehmen bringt diese Herausforderung wie folgt auf den Punkt:

*„Wir wollen trotz Digitalisierung den persönlichen Austausch mit Bewerbenden beibehalten. KI darf den Prozess unterstützen, aber nicht unpersönlich machen. Hier die richtige Balance zu finden, ist herausfordernd.“*

Diese Einschätzung unterstreicht, dass der persönliche Austausch weiterhin als unverzichtbarer Bestandteil des Rekrutierungsprozesses wahrgenommen wird und auch im Kontext zunehmender Automatisierung bewusst erhalten bleiben soll.

Wiederholt genannt wird auch ein fehlendes Know-how im Umgang mit KI im Recruiting. Viele Unternehmen sehen sich mit einem dynamischen und schwer überschaubaren Markt an KI-Tools konfrontiert, was die Einschätzung geeigneter Einsatzmöglichkeiten erschwert. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen verfügen häufig nicht über spezialisierte Fachkompetenzen oder die Kapazitäten, um sich vertieft mit Einsatzmöglichkeiten von KI auseinanderzusetzen. Dies führt zu Unsicherheit hinsichtlich der Frage, wie KI sinnvoll, effizient und gleichzeitig fair in bestehende Rekrutierungsprozesse integriert werden kann.

In diesem Zusammenhang wird von den Arbeitgebenden der Bedarf nach Orientierung und praxisnahen Hilfestellungen genannt. Unternehmen wünschen sich von der öAV Unterstützung in Form von Leitlinien, Best Practices und konkreten Anwendungsbeispielen für einen sinnvollen und verantwortungsvollen Einsatz von KI im Recruiting. Dabei geht es nicht nur um technische Fragen, sondern auch um eine Einordnung von Chancen, Grenzen sowie rechtlichen und ethischen Aspekten, etwa im Hinblick auf Fairness und Datenschutz.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt aus Sicht der Arbeitgebenden in der gezielten Unterstützung von Stellensuchenden im Umgang mit KI im Bewerbungsprozess. Die öAV soll den Stellensuchenden einen sinnvollen Einsatz von KI vermitteln, und aufzeigen, wie die Technologie eingesetzt werden kann, ohne dass die Individualität der Bewerbungen verloren geht. Gleichzeitig wird die Vermittlung grundlegender Kompetenzen im Umgang mit KI als wichtig erachtet, insbesondere für Personen, die bislang wenig Berührungspunkte mit entsprechenden Technologien haben. Dies kann dazu beitragen, Ungleichheiten im Bewerbungsprozess zu reduzieren, die sich aus unterschiedlichen Kenntnissen und Nutzungsmöglichkeiten ergeben.

Neben der Sensibilisierung von Stellensuchenden sprechen sich Arbeitgebende auch für vertrauensfördernde Standards im Bewerbungsprozess aus. Genannt werden unter anderem eine transparente Kennzeichnung des KI-Einsatzes in Bewerbungen sowie verlässliche Nachweise von Qualifikationen. In diesem



Zusammenhang wird die öAV als mögliche vertrauensstiftende Instanz gesehen, etwa durch die Bestätigung von Kompetenzen oder als Referenzstelle für Stellensuchende.

Schliesslich sehen die Unternehmen auch Potenzial in einem verbesserten, gegebenenfalls KI-gestützten Stellenmatching. Durch eine stärkere Berücksichtigung von Kompetenzen und Erfahrungen sollen die Vermittlungsvorschläge der öAV verbessert werden. Dieses Bedürfnis wird im Rahmen des laufenden Projekts «Evolution Datamatching» des SECO bereits aufgegriffen.

## 6 Synthese

Wie stark KI den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess in der Schweiz tatsächlich schon prägt, war bisher noch weitgehend unklar. Aus diesem Grund hat AMOSA im Rahmen von zwei Online-Befragungen knapp 6000 Stellensuchende und rund 700 Unternehmen in den AMOSA-Kantonen zu ihrer KI-Nutzung befragt.

Die Ergebnisse der Befragungen zeigen ein differenziertes Bild. Stellensuchende nutzen KI bereits breit, um Bewerbungen effizienter und professioneller zu gestalten – mit erstem messbarem Nutzen: Jobsuchende, die KI regelmässig einsetzen, werden häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als solche, die KI noch nicht nutzen. Auf Seiten der Unternehmen ist die Entwicklung deutlich zurückhaltender. Zwar wird ein wachsender Anteil KI-gestützter Bewerbungen wahrgenommen, doch der eigene Einsatz von KI im Recruiting bleibt bislang begrenzt und konzentriert sich vor allem auf einfache, risikoarme Anwendungsbereiche wie die Erstellung von Stelleninseraten. In entscheidungsnahen Phasen, etwa bei der Selektion von Bewerbenden, wird KI kaum eingesetzt.

Vor diesem Hintergrund zeigen sich erste Auswirkungen der KI-Nutzung durch Bewerbende auf das Recruiting: Unternehmen berichten von einer zunehmenden Standardisierung der Bewerbungsunterlagen und einer erschwerten Einschätzung von Authentizität und Motivation. Anpassungen im Auswahlprozess bleiben bisher die Ausnahme, deuten jedoch in Richtung einer stärkeren Gewichtung von schwer manipulierbaren Signalen wie Eignungstests oder Referenzen.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass KI die Jobsuche und das Recruiting bereits spürbar verändert hat, ohne jedoch die bestehenden Prozesse grundlegend zu transformieren. Sowohl bei Stellensuchenden als auch bei Unternehmen zeigt sich eine gewisse Verunsicherung hinsichtlich des Einsatzes von KI. Beide Seiten äussern einen Bedarf an Orientierung und praxisnaher Unterstützung. Die öffentliche Arbeitsvermittlung kann hier eine wichtige Rolle übernehmen.

## 7 Literaturverzeichnis

- Canva (2025). New Year, New Job Report 2025: How AI and visuals are transforming the job hunt. Canva Newsroom. <https://www.canva.com/newsroom/news/new-job-2025/>.
- Capterra (2024). KI im Recruiting: Studie zur KI-Nutzung durch Jobsuchende. Capterra Deutschland. <https://www.capterra.com.de/blog/7181/ki-im-bewerbungsprozess-studie>.
- Cui, J., Dias, G., & Ye, J. (2025). Signaling in the age of AI: Evidence from cover letters. arXiv Working Paper 2509.25054. <https://arxiv.org/abs/2509.25054>.
- Czernietzki, A., & Westmattmann, D. (2024). Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl: Eine Studie zur Perspektive der Bewerberinnen und Bewerber. Personalführung. <https://www.researchgate.net/publication/382974581>.
- Dadaboyev, S. M. U., Abdullayeva, J., Abbosova, N., Suleymenova, A., & Mamadjanova, K. (2025). Role of artificial intelligence in employee recruitment: Systematic review and future research directions. Discover Global Society, 3, 99. <https://doi.org/10.1007/s44282-025-00246-w>.
- Digitale Verwaltung Schweiz (2025). Nationale E-Government-Studie 2025. <https://www.capterra.com.de/blog/7181/ki-im-bewerbungsprozess-studie>.
- Duffy, C. (2025). Lawsuit claims discrimination by Workday's hiring tech prevented people over 40 from getting hired. CNN Business, 22. Mai 2025. <https://edition.cnn.com/2025/05/22/tech/workday-ai-hiring-discrimination-lawsuit>.
- Hewage, A. (2023). Exploring the applicability of artificial intelligence in recruitment and selection processes: A focus on the recruitment phase. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 11, 603–634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>.
- LinkedIn (2025). Future of Recruiting Report 2025. LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>.
- Michel, N., & Hell, B. (2022/23). Wie setzen Schweizer Unternehmen KI im HR ein? FHNW-Studie «Künstliche Intelligenz im HR – eine Bestandesaufnahme». personalSCHWEIZ, Dezember 2022/Januar 2023, 47–49.
- Revillod, G. (2024). Why do Swiss HR departments dislike algorithms in their recruitment process? An empirical analysis. Administrative Sciences, 14(10), 253. <https://doi.org/10.3390/admsci14100253>.
- RTR – Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH, KI-Servicestelle (2025). Künstliche Intelligenz im Human Resource Management: Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung in Österreich. RTR. <https://www.rtr.at/TKP/aktuelles/publikationen/publikationen/KI-im-Human-Resource-Management.pdf>.
- SHRM – Society for Human Resource Management (2025). AI in HR: 2025 Talent Trends. SHRM. <https://www.shrm.org/topics-tools/research/ai-in-hr>.
- softgarden (2025). KI trifft Recruiting: Studie zur KI-Nutzung durch Bewerbende (n = 7.000). softgarden e-recruiting GmbH. <https://softgarden.com/de/ressourcen/studien/ki-trifft-recruiting-2025/>.
- Wiles, E., Munyikwa, Z., & Horton, J. (2025). Algorithmic writing assistance on jobseekers' resumes increases hires. Management Science. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2024.04528>.

## 8 Anhang

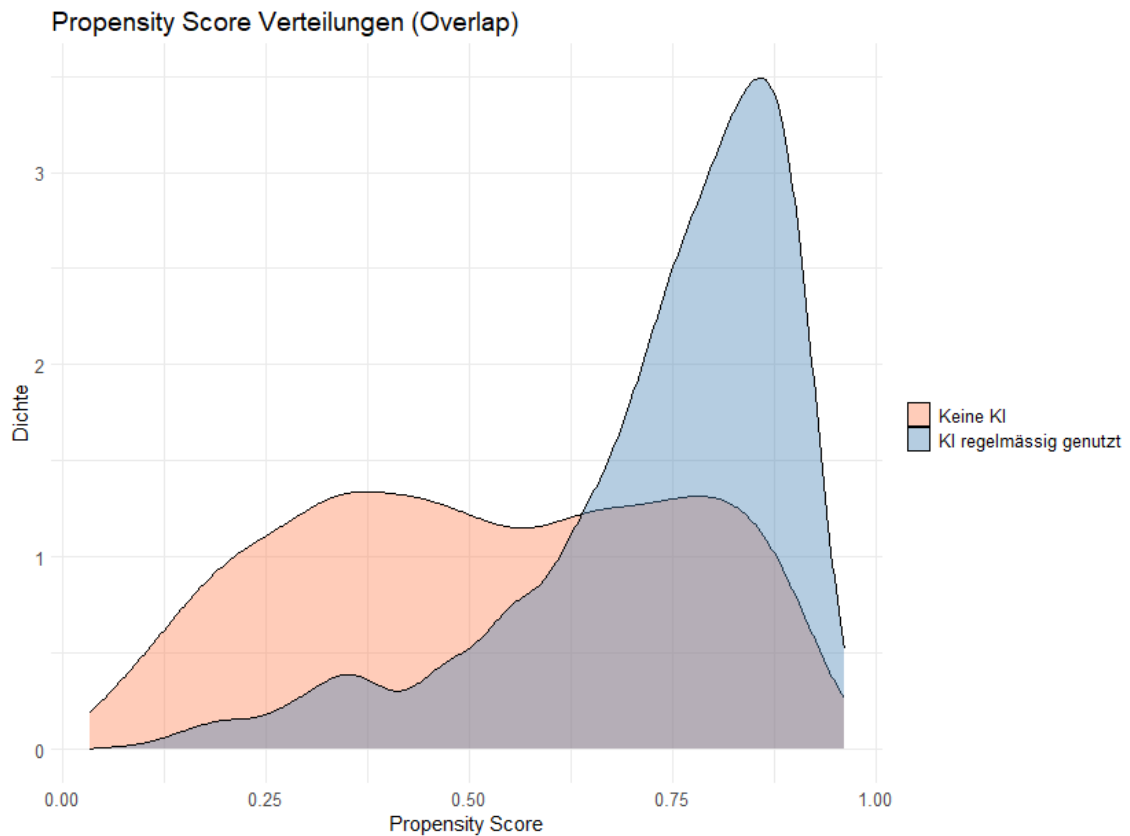
### Anhang A: Kovariatenliste

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über alle in der AIPW-Analyse verwendeten Kovariaten, ihr Skalenniveau sowie ihre Ausprägungen. Bei Variablen mit mehr als fünf Stufen wird eine Auswahl der wichtigsten Kategorien angegeben.

Variable	Skalenniveau (Anzahl Stufen)	Ausprägungen
Bildungsniveau	Kategorial (3)	Sek I / Sek II / Tertiär
Alterskategorie	Kategorial (5)	15-24 / 25-34 / 35-44 / 45-54 / 55-64 Jahre
Abschlussjahr	Kategorial (5)	1990 oder früher / 1991-2000 / 2001-2010 / 2011-2020 / seit 2021
Geschlecht	Binär (2)	männlich / weiblich
Wiedereingliederungswahrscheinlichkeit (nächster Monat, in %)	Ordinal (11)	0 / 10 / 20 / 30 / 40 / 50 / 60 / 70 / 80 / 90 / 100
Wirtschaftsbranche	Kategorial (19)	Gastgewerbe / Gesundheits-/Sozialwesen / Gross-/Detailhandel / Industrie / Informatik, Medien, Telekom / ... (19 Kategorien total)
Sprache	Binär	deutsch / andere
Region	Kategorial (4)	Ost / Aargau / Zentralschweiz / Zürich
Bisherige Stellensuchdauer	Kategorial (6)	< 1 Monat / 1-2 Monate / 3-4 Monate / 5-6 Monate / 7-12 Monate / über 1 Jahr

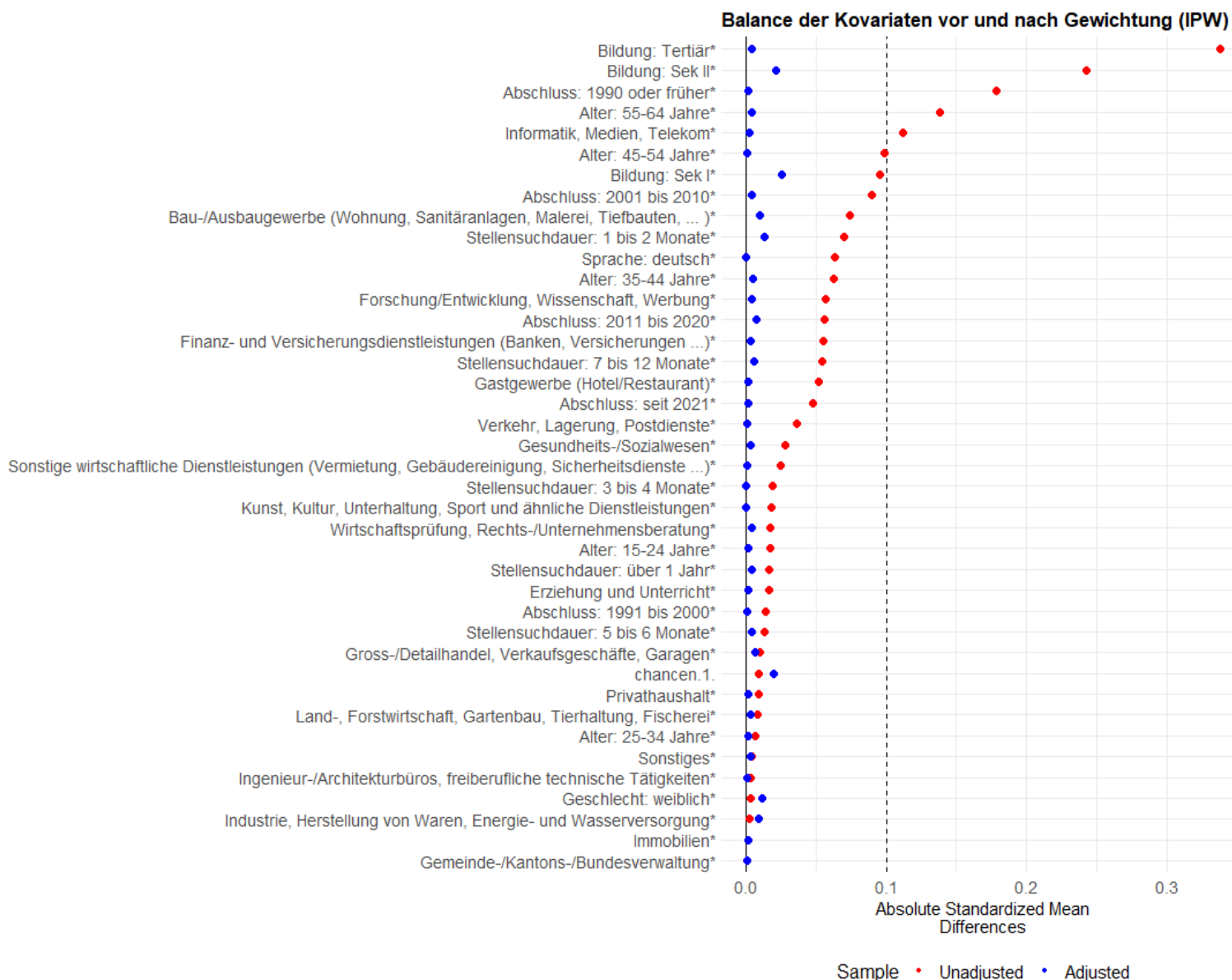
## Anhang B: Propensity Scores Verteilung

Die Abbildung zeigt die Propensity-Score-Verteilungen für die Treatmentgruppe (KI regelmässig genutzt) und die Kontrollgruppe (keine KI-Nutzung). Während sich die Treatmentgruppe erwartungsgemäss im oberen Score-Bereich konzentriert, weist die Kontrollgruppe eine breitere Streuung über den gesamten Wertebereich auf. Im relevanten Überschneidungsbereich sind beide Gruppen ausreichend vertreten, sodass die Overlap-Annahme als erfüllt gilt und eine valide AIPW-Schätzung möglich ist.



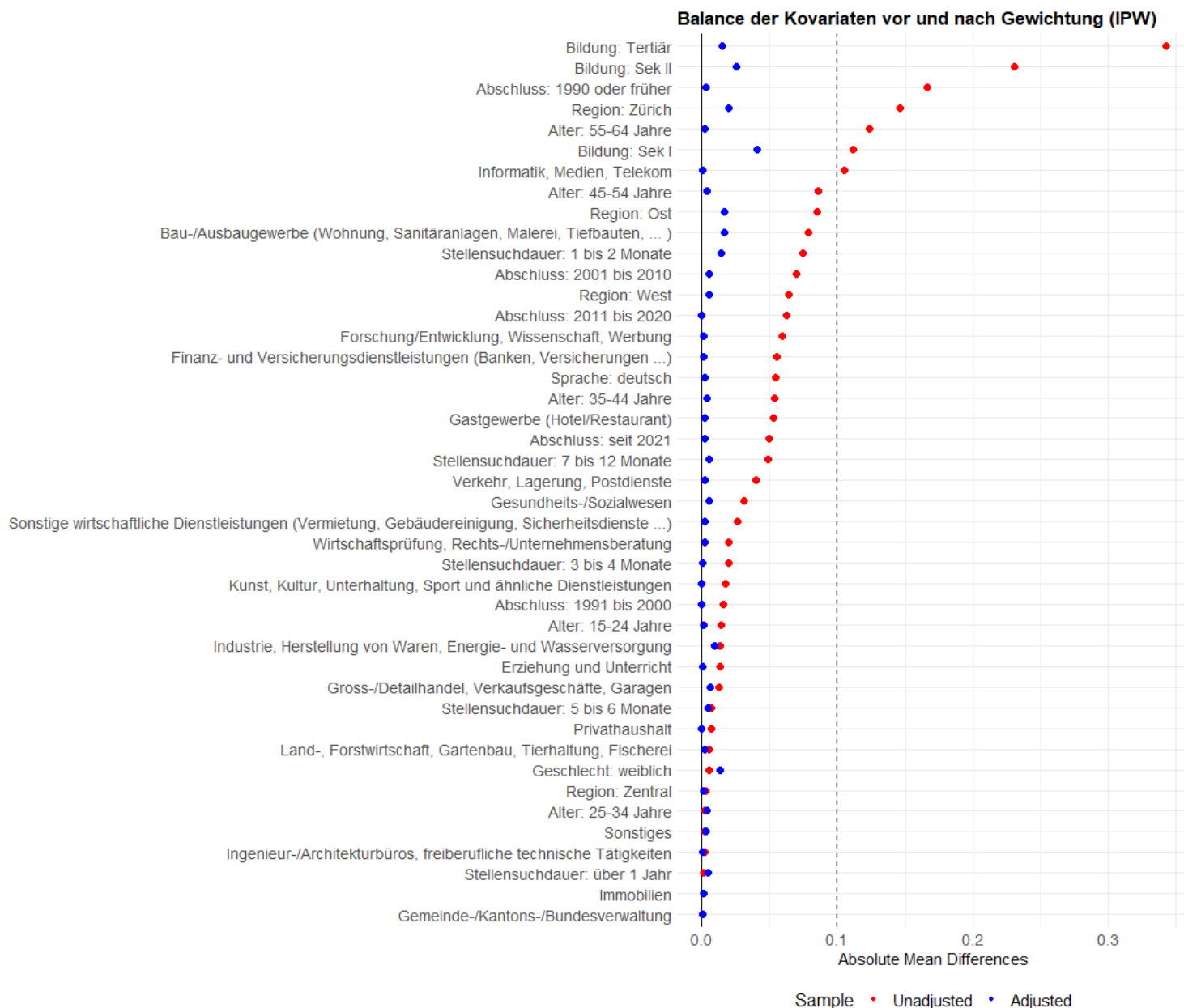
## Anhang C: Bewerbungsintensität – Balance-Diagnostik

Der Love-Plot zeigt, dass vor der Gewichtung substanzielle Unterschiede zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe bestanden. Nach Anwendung der IPW-Gewichtung liegen die standardisierten Mittelwertdifferenzen für alle Kovariaten unter dem Schwellenwert von 0,1, was auf eine gute Balance hinweist.



## Anhang D: Bewerbungsgespräche – Balance-Diagnostik

Der Love-Plot zeigt die standardisierten Mittelwertdifferenzen der Kovariaten zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe vor (rot) und nach (blau) Anwendung der inversen Propensity-Score-Gewichtung (IPW). Die vertikale Linie bei |0.1| markiert den üblichen Schwellenwert für akzeptable Balance.



## Anhang E: AIPW-Schätzergebnisse unter Kontrolle der Bewerbungsanzahl

Die Schätzergebnisse beziehen sich auf dasselbe AIPW-Modell wie in der Hauptanalyse, ergänzt um die Anzahl geschriebener Bewerbungen als zusätzliche Kovariate. Der ATE verändert sich gegenüber dem Basismodell kaum (0.395 vs. 0.412), ebenso der Rate Ratio (1.445 vs. 1.476). Selbst bei gleicher Bewerbungsanzahl erhalten Personen mit regelmässiger KI-Nutzung im Schnitt rund 1.45-mal so viele Intervieweinladungen wie Personen ohne KI-Nutzung. Ein Mediationseffekt durch erhöhte Suchintensität lässt sich damit weitgehend ausschliessen.

Kennzahl	Schätzwert	95%-KI
ATE	0.395	[0.276, 0.675]
Mittlere Intervieweinladungen – Regelmässige KI-Nutzung	1.282	[1.170, 1.572]
Mittlere Intervieweinladungen – Nicht-Nutzende	0.887	[0.696, 1.088]
Rate Ratio	1.445	[1.283, 1.879]

## Anhang F: ATE bei verschiedenen Trimming-Schwellen (AIPW-Analysen)

### Outcome = viele Bewerbungen

Trimming-Schwelle	ATE
95. Perzentil	0.076
97. Perzentil	0.074
99. Perzentil	0.067
Kein Trimming (100%)	0.069

### Outcome = Anzahl Interviews

Trimming-Schwelle	ATE
95. Perzentil	0.402
97.5. Perzentil	0.408
99. Perzentil	0.412
99.5. Perzentil	0.419

Die Ergebnisse beider Analysen erweisen sich als robust gegenüber der Wahl der Trimming-Schwelle. Weder beim Outcome «viele Bewerbungen» noch beim Outcome «Intervieweinladungen» verändert sich der ATE substantziell, wenn extreme IPW-Gewichte stärker oder schwächer beschnitten werden. Dies deutet darauf hin, dass die Schätzergebnisse nicht durch einzelne Beobachtungen mit sehr hohen Gewichten getrieben werden.

## Anhang G: Einschränkung auf den gemeinsamen Support (AIPW-Analysen)

Zur Überprüfung der Positivity-Annahme wurde die Stichprobe auf den gemeinsamen Support der Propensity Scores eingeschränkt. Ausgeschlossen wurden Beobachtungen ausserhalb des Bereichs zwischen dem 5%-Quantil der Treatmentgruppe und dem 95%-Quantil der Kontrollgruppe.

### Outcome: Viele Bewerbungen

Kennzahl	Wert
Ursprüngliche Stichprobe	N = 2'837
Eingeschränkte Stichprobe	N = 2'113 (74.5%)
Ausgeschlossene Beobachtungen	724 (25.5%)
ATE (eingeschränkte Stichprobe)	0.056

Der ATE bleibt auch in der eingeschränkten Stichprobe positiv und bestätigt damit die Hauptbefunde, fällt jedoch leicht geringer aus als im Basismodell (0.056 vs. 0.076).

### Outcome: Anzahl Interviews

Kennzahl	Wert
Ursprüngliche Stichprobe	N = 3'236
Eingeschränkte Stichprobe	N = 2'360 (72.9%)
Ausgeschlossene Beobachtungen	876 (27.1%)
ATE (eingeschränkte Stichprobe)	0.267

Beim Outcome Intervieweinladungen bleibt der Effekt bei Einschränkung auf den gemeinsamen Support positiv und substanziell, fällt jedoch merklicher zurück als im Basismodell (0.267 vs. 0.412). Dies deutet darauf hin, dass ein Teil des geschätzten Effekts durch Beobachtungen mit schwacher gemeinsamer Unterstützung mitgetragen wird.



## Anhang H: Survival-Analyse – Basismodell: Zeitabhängiger Effekt regelmässiger KI-Nutzung (log(t))

Variable	Hazard Ratio (HR)	95%-Konfidenzintervall	p-Wert
Regelmässige KI-Nutzung	0.106	[0.034 – 0.328]	<0.001
Zeit × Regelmässige KI-Nutzung	1.536	[1.249 – 1.890]	<0.001

### Modellstatistik:

Beobachtungen: 2'784

Ereignisse: 1'192

Concordance: 0.512

Likelihood-Ratio-Test:  $p < 0.001$

## Anhang I: Alternative Spezifikation des zeitabhängigen Effekts – Survival Analyse

Variable	Hazard Ratio (HR)	95%-Konfidenzintervall	p-Wert
<b>Regelmässige KI-Nutzung</b>	0.287	[0.074 – 1.115]	0.071
<b>Zeit × Regelmässige KI-Nutzung (linear)</b>	–	–	<0.001
<b>Zeit × Regelmässige KI-Nutzung (nichtlinear)</b>	–	–	0.003

### Modellstatistik:

Beobachtungen: 2'784

Ereignisse: 1'192

Concordance: 0.521

Likelihood-Ratio-Test:  $\chi^2 = 30.67$ ,  $df = 4.43$ ,  $p < 0.001$

*Anmerkung:* Der zeitabhängige Effekt wird mittels penalisierten Splines modelliert. Die einzelnen Spline-Koeffizienten werden nicht berichtet; stattdessen werden globale Tests für lineare und nichtlineare Komponenten ausgewiesen.



## Anhang J: Ausschluss früher Ereignisse (> 90 Tage) – Survival Analyse

Variable	Hazard Ratio (HR)	95%-Konfidenzintervall	p-Wert
Regelmässige KI-Nutzung	0.047	0.007 – 0.303	0.001
Zeit × Regelmässige KI-Nutzung	1.773	1.274 – 2.468	<0.001

### Modellstatistik:

Beobachtungen: 2'638

Ereignisse: 1'046

Concordance: 0.517

Likelihood-Ratio-Test:  $p < 0.001$