

Anfang einer durch künstliche Intelligenz ausgelösten Rezession für Angestellte?

Fertiggestellt am 2. Dezember 2025

Von Yingwei Lin, Extra-financial Research-Analyst, Crédit Mutuel Asset Management

Crédit Mutuel Asset Management ist eine Asset-Management-Gesellschaft der Groupe La Française, der Holdinggesellschaft des Asset-Management-Geschäftsbereichs der Credit Mutuel Alliance Fédérale.

- Derzeit bedroht KI zwar bestimmte Aufgabenbereiche, schafft aber auch neue. Dadurch verändert sich die Arbeitswelt allmählich, und von den Beschäftigten werden zunehmend analytische, strategische und funktionsübergreifende Kompetenzen verlangt.
- Personalabbau wird nicht nur durch Effizienzsteigerungen aufgrund von KI vorangetrieben, sondern auch durch finanziellen Druck, wie Margeneinschränkungen oder – in einigen Fällen – den Wunsch, die Wirksamkeit der eingesetzten Technologien exemplarisch zur Schau zu stellen.

Seit Anfang 2025 gibt es so viele Entlassungsankündigungen wie selten zuvor seit der Pandemie. In Sektoren wie Technologie, Logistik, Automobilindustrie und Telekommunikation werden Zehntausende von Arbeitsplätzen abgebaut. Von Intel (24.000) über UPS (20.000) Amazon (30.000) bis Verizon (15.000) und sogar Bosch (13.000) – die Zahlen steigen weiter und befeuern die Annahme, dass KI nach und nach menschliche Arbeitskräfte ersetzen wird. Einige Unternehmen wie Salesforce und Amazon machen keinen Hehl daraus, dass ein Teil ihres Personalabbaus auf KI zurückzuführen ist.

Dieses Phänomen ist global: Es betrifft die USA, Europa und sogar Asien und ähnelt eher einer strukturellen Neugestaltung der Arbeitswelt als einer zyklischen Anpassung. Ursprünglich auf Verwaltungs- und Supportfunktionen beschränkt, erweitert KI nun ihren Einflussbereich auf komplexere Aufgaben.

Strukturelle Transformation und finanzielle Kompromisse meistern

Nach Schätzungen von Salesforce könnte KI bis zu 50 % der internen Aufgaben übernehmen – was die Entscheidung für Entlassungen teilweise rechtfertigt. Allerdings kann KI nicht allein für den gesamten Personalabbau verantwortlich gemacht werden, da noch andere Faktoren eine Rolle spielen:

1. Übermäßige Einstellungen nach der Pandemie: Bestimmte Branchen, wie Consulting und Technologie, haben in großem Umfang Personal eingestellt. Die derzeitige Konjunkturabschwächung erfordert jedoch Anpassungen.
2. Margendruck: Unternehmen versuchen, Kosten zu senken und ihre Ressourcen auf die strategisch wichtigsten Aktivitäten zu konzentrieren.

Um die Folgen von KI auf den Arbeitsmarkt richtig einschätzen zu können, ist es daher wichtig, zwischen zyklischen und direkt durch KI verursachten Arbeitsplatzverlusten zu unterscheiden.

Die Coué-Autosuggestion der KI: eine neue narrative Fassade

KI ist mittlerweile zu einem Marketing-Schlagwort geworden, das als Garant für Fortschritt und Performance gilt. Für einige Unternehmen ist diese Integration jedoch eher eine Nebelkerze als eine echte strategische Neuausrichtung oder ein Wachstumsmotor. Laut dem Global AI Confessions Report (März 2025)¹ fürchten 74 % der CEOs um ihren Arbeitsplatz, wenn sie nicht schnell messbare Geschäftserfolge im Zusammenhang mit KI vorweisen können. Dieser Druck führt zu einem Anstieg von KI-Projekten. Dabei schätzen die befragten Führungskräfte, dass etwa 35 % dieser Initiativen reine Vorzeigeprojekte sind – ein Phänomen, das als „AI Washing“ bezeichnet wird.

Darüber hinaus geht dieser KI-Wettlauf mit massiven Investitionen einher: In diesem Jahr werden die Technologiegiganten voraussichtlich mehr als 380 Milliarden US-Dollar² in KI-Infrastruktur investieren. Dies wirft eine entscheidende Frage auf: Woher sollen die Mittel zur Finanzierung dieser kolossalen Summen kommen? Auf den ersten Blick scheinen die steigenden Aktienkurse der Technologieunternehmen ausreichend zu sein, um die erforderlichen Mittel zu beschaffen. Die Dynamik der gegenseitigen Beteiligungen zwischen den großen Technologieunternehmen, die sich gegenseitig stärken³, erzeugt jedoch einen Blasen-Effekt und zwingt diese Unternehmen, die Profitabilität ihrer KI-Projekte schnell unter Beweis zu stellen. Noch gleichen die tatsächlichen Produktivitätssteigerungen jedoch die entstandenen Kosten nicht aus. Diese Diskrepanz führt zu einer sich selbst erfüllenden Logik: Unternehmen sind gezwungen, die Wirksamkeit der eingesetzten Technologien symbolisch zu bestätigen, um das Vertrauen des Marktes aufrechtzuerhalten und ein Platzen der Blase zu verhindern. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob der Personalabbau zu einem der wichtigsten Hebel geworden ist, um die erwarteten Gewinne zu realisieren und den Eindruck zu verstärken, dass KI die Ursache für diese Gewinne ist.

Diese Logik gilt nicht nur für den Technologiesektor: Auch andere Unternehmen greifen diese Argumentation auf und behaupten, sie würden „Mitarbeiter entlassen, weil sie durch KI effizienter geworden sind“ – obwohl die tatsächliche Integration dieser Tools noch unklar ist.

KI: Was sind die tatsächlichen Vorteile? Das Ende der Routineaufgaben? Ersetzte oder neugestaltete Arbeitsplätze?

Die Kluft zwischen den Versprechungen rund um KI und dem tatsächlich geschaffenen Wert dürfte zu einer allmählichen Marktkorrektur führen. Laut Gartner könnten bis zu 40 %⁴ der agentenbasierten KI-Projekte bis 2027 aufgrund überhöhter Kosten, unklarer Nutzen oder schlecht gemanagter Risiken eingestellt werden.

Dennoch sind die Einflüsse der KI auf das Arbeitsumfeld sehr real. Sie ermöglicht die Automatisierung zahlreicher repetitiver und informativer Aufgaben (wenn auch nicht aller) und

¹ Muehmel, Kurt. « [The High-Stakes Reality of Leading With AI: Confessions From 500 Global CEOs](#) ». Dataiku Stories – Blog, 27. März 2025

² Levy, Ari. « [How much Google, Meta, Amazon and Microsoft are spending on AI – Tech’s \\$380 billion splurge: This quarter’s winners and losers of the AI spending boom](#) ». CNBC, 31. Oktober 2025

³ Représentation des valeurs de marché des entreprises du secteur de l’IA. Quelle: Bloomberg News-Berichterstattung, 2025

⁴ Gartner. « [Gartner Predicts Over 40 Percent of Agentic AI Projects Will Be Canceled by End of 2027](#) ». Gartner Newsroom – Pressemitteilung, 25. Juni 2025

verändert damit nach und nach die Arbeitsabläufe. Oft unterschätzen die Mitarbeiter jedoch die Geschwindigkeit, mit der sich diese Technologien weiterentwickeln.

Ein Beispiel: OpenAI hat rund hundert ehemalige Investmentbanker eingestellt, um eine KI zu trainieren, die komplexe Finanzmodellierungen durchführen kann – eine Aufgabe, die früher Junior-Analysten zugeteilt wurde. Dadurch werden Einstiegsmöglichkeiten in diese Berufe immer weniger oder verschwinden sogar ganz. Verschiedene Studien zeigen, dass Unternehmen, die diese Technologie intensiv nutzen, jetzt weniger junge Fachkräfte einstellen als früher. Zwischen Januar 2024 und Juli 2025 gingen die Stellenanzeigen für junge Talente weltweit um 24 Prozentpunkte⁵ zurück.

Ältere und erfahrenere Arbeitnehmer sind derzeit noch weniger betroffen, könnten sich jedoch einem raschen Wandel der erforderlichen Qualifikationen stellen müssen.

Ausbilden statt ersetzen: Eine strategische Notwendigkeit

Fachkräfte müssen nun: 1) Differenzierende Fähigkeiten identifizieren 2) Kreativität, kritisches Denken, Branchenexpertise und Systemdenken entwickeln 3) Entwicklungen in ihrer Branche und ihrem Unternehmen verfolgen 4) Den Umgang mit KI-Tools erlernen.

KI zu beherrschen, bedeutet nicht, ein Experte auf diesem Gebiet zu werden, sondern vielmehr, sie im Alltag genauso wie herkömmliche Bürotools einsetzen zu können. Dazu gehört auch, dass man weiß, wie man die Zuverlässigkeit und Qualität von Daten hinterfragt und überprüft, Voreingenommenheit in den generierten Ergebnissen vermeidet und sich an die Grundsätze der Vertraulichkeit und Berufsethik hält, die für ihre Nutzung gelten.

Einige Unternehmen verschärfen bereits ihre Anforderungen. So hat beispielsweise Accenture mehrere tausend Mitarbeiter entlassen, die KI nicht in ihre Arbeitsabläufe integrieren konnten, während KPMG nun von jedem Berater verlangt, den täglichen Einsatz von KI zu begründen. KI verändert unsere Arbeitsweise: Die Herausforderung besteht darin, diese Tools anzunehmen und in Weiterbildung zu investieren, anstatt den Wandel einfach nur zu erdulden. Das eigentliche Risiko besteht daher nicht nur im Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch in der beruflichen Obsoleszenz.

Unternehmen müssen bei diesem Wandel eine zentrale Rolle spielen: Sie sollten für einen fairen Umstieg sorgen, damit Produktivitätssteigerungen nicht zu schlechteren Beschäftigungsbedingungen führen. Dies erfordert einen konstruktiven Sozialdialog, umfassende Schulungsprogramme, die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, die Gewährleistung von Fairness bei Abfindungsplänen und Transparenz bei der Entscheidungsfindung. Schulungen sollten nicht als Kostenfaktor betrachtet werden, sondern als strategische Investition, als Motor für Stabilität und Produktivität, die für den langfristigen Erfolg unerlässlich sind.

La Française Pressekontakt

La Française Systematic Asset Management GmbH
Bianca Tomlinson
Neue Mainzer Straße 80

⁵ Randstad. « [24% Decline in Financial Services Junior Roles Spurs Shift to an AI-Driven, Skills-First Approach](#) ». Randstad – Pressemitteilung, 22. September 2025

60311 Frankfurt
Tel. +49 (0)69 975743 03
bianca.tomlinson@la-francaise.com
<https://www.la-francaise-systematic-am.com>

Heidi Rauen +49 69 339978 13 | hrauen@dolphinvest.eu

Disclaimer

Dieser Kommentar dient ausschließlich zu Informationszwecken. Die Bezugnahme auf bestimmte Wertpapiere dient lediglich der Veranschaulichung. Sie ist nicht dazu bestimmt, Direktinvestitionen in diese Wertpapiere zu fördern. Die von La Française geäußerten Meinungen basieren auf den aktuellen Marktbedingungen und können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen basieren auf Quellen, die als zuverlässig angesehen werden, jedoch übernimmt die La Française-Gruppe keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit, Gültigkeit oder Relevanz. Veröffentlicht von La Française Finance Services mit Sitz in 128 boulevard Raspail, 75006 Paris, Frankreich, einem von der Autorité de Contrôle Prudentiel als Wertpapierdienstleister regulierten Unternehmen, Nr. 18673, und am 4. November 2016 bei der ORIAS (www.orias.fr) unter der Nummer 13007808 registriert, ist eine Tochtergesellschaft von La Française. Crédit Mutuel Asset Management: 128 Boulevard Raspail, 75006 Paris ist eine von der Autorité des marchés financiers unter der Nummer GP 97 138 zugelassene Vermögensverwaltungsgesellschaft und seit dem 11.04.2025 bei der ORIAS (www.orias.fr) unter der Nummer 25003045 registriert. Aktiengesellschaft (Société Anonyme) mit einem Aktienkapital von 3.871.680 €, RCS Paris Nr. 388 555 021. Internet-Kontaktadressen der Aufsichtsbehörden: Aufsichts- und Abwicklungsbehörde (ACPR) www.acpr.banque-france.fr, Finanzmarktaufsichtsbehörde (AMF) www.amf-france.org.