

Wozu einen Uni-Abschluss, wenn es Chatbots gibt?

Blender können mit KI noch besser blenden – Firmen passen deshalb ihre Rekrutierungskriterien an



Heute muss man kreatives Vorwärtsdenken lernen, will man der künstlichen Intelligenz voraus sein.

CHRISTIAN BEUTLER / KEYSTONE

CHRISTIN SEVERIN

Akademische Abschlüsse galten lange Zeit als Eintrittskarte für die begehrten Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Doch im Zeitalter der künstlichen Intelligenz (KI) genügt dies nicht mehr. «Wenn wir jemanden einstellen, achten wir darauf, ob die Person schon Projekte realisiert hat», sagt Benedict Kurz, CEO des deutschen Startups Knowunity. Für die Leistung sei unternehmerisches Denken entscheidend, meint der 24-jährige Unternehmensgründer. Ein Uni-Abschluss sende zwar ein Signal aus – entscheidend sei aber die Praxis.

Dieses Gebot hat auch Kurz befolgt. Schon während seiner Schulzeit entwickelte er mit Freunden eine App mit Lerninhalten. Sie soll Schülern ein besseres Lernerlebnis bieten. Heute hat die Firma sechzig Mitarbeitende. Für ein Studium blieb Kurz deshalb bisher keine Zeit. Er sagt: «Ich habe sehr viel gelernt, indem ich es einfach gemacht habe.»

In der Schweiz tönt es ähnlich. «Wir suchen nach dem Unternehmer-Gen», erklärte Yaël Meier, Gründerin des Beratungs- und Kreativunternehmens Zeam unlängst in einem NZZ-Interview. Ein Startup wie Zeam brauche Menschen mit Ambitionen, die etwas bewegen wollten. «Es gibt Bewerberinnen und Bewerber, die sind 26 Jahre alt, kommen direkt vom

Studium, haben Topnoten und ein starkes Profil – aber sie haben noch nie etwas selbst erschaffen», so Meier. Dann nehme sie lieber den 18-Jährigen mit dem Unternehmer-Gen als den Uni-Absolventen.

Wissen hat nicht ausgedient

Die Jungunternehmerin aus der Schweiz und der Jungunternehmer aus Deutschland haben dieses Gen offenbar. Sie haben unternehmerischen Erfolg ohne einen Universitätsabschluss. Mit ihren Aussagen treffen sie einen Nerv. In den USA wollen 25 Prozent der Arbeitgeber gemäss einer Recruiting-Firma bis Ende 2026 auf formale Studienabschlüsse als Einstellungskriterium verzichten.

Ob die Entwertung tatsächlich so krass ausfallen wird, darf bezweifelt werden. Einen Arzt mit Selbststudium, einen Anwalt ohne Abschluss wird niemand einstellen. Dennoch gibt es Warnzeichen. So ist die Arbeitslosigkeit in der Schweiz für Leute mit tertiärer Ausbildung im vierten Quartal 2025 auf 4 Prozent gestiegen nach 3,6 Prozent vor einem Jahr. Sie liegt zwar immer noch niedriger als bei tiefer Qualifizierten. Doch ein Studium schützt nicht mehr im gleichen Mass vor Arbeitslosigkeit wie früher. Viele Hochschulabsolventen haben derzeit grosse Schwierigkeiten, eine gute Stelle zu finden.

Gemäss einer neuen Umfrage des Jobnetzwerks LinkedIn unter Recruitern sagen Jobtitel und Abschlüsse immer weniger darüber aus, ob ein Bewerber die gesuchten Fähigkeiten mitbringt – zu rasch verändern sich Anforderungen und Rollenprofile. «Für erfolgreiches Recruiting brauchen wir heute einen echten Paradigmenwechsel: weg von starren Jobtiteln und Abschlüssen hin zu Fähigkeiten, die in klassischen Auswahlverfahren häufig übersehen werden», sagt Barbara Wittmann, Country-Managerin von LinkedIn für den deutschsprachigen Raum. Ende 2025 gaben 51 Prozent der befragten Absolventen in den USA in einer Umfrage der Jobplattform Indeed an, dass ihr vierjähriges Studium eine Geldverschwendung gewesen sei.

Ein Grund dafür mag Misstrauen sein. KI kann ein billiges Durchmogeln ermöglichen. Christian Fichter, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz, sagt: «Manche Leute meinen, dass die KI die Studenten dazu anhalte, ihre Faulheit auszuleben.» KI sei dafür das effizienteste Werkzeug, das es je gegeben habe. Manchmal ist ein hastig zusammengestieftes Resultat nach aussen erkennbar – manchmal aber auch nicht. «Blender können mit KI noch stärker blenden», sagt Fichter.

Allerdings ist dies den Hochschulen sehr bewusst, sie passen sich an. Geprüft

wird vermehrt mündlich oder schriftlich vor Ort. «Wir müssen sicherstellen, dass das, was auf einem Diplom draufsteht, auch in den Absolventen drinsteckt», sagt Fichter.

Manche meinen allerdings, dass in den Diplomen nicht zwingend viel «drinstecke». Alex Karp, Chef des amerikanischen Tech-Unternehmens Palantir, hinterfragt grundsätzlich, ob ein Hochschulabschluss heutzutage noch Sinn ergibt. Das Unternehmen hat deshalb vergangenes Jahr ein viermonatiges Praktikum für Schulabgänger lanciert. Die Besten konnten sich danach für eine Festanstellung im Unternehmen bewerben. Nach Ansicht von Karp lernen die jungen Leute so schneller und mehr als an der Universität.

Der Ansatz von Palantir dürfte eine Randerscheinung bleiben. Der CEO Karp hinterfragt den gängigen Weg und wagt damit etwas. Dennoch bleibt die Frage, welche Fähigkeiten im KI-Zeitalter gefragt sind und welches Wissen obsolet wird. Es kristallisiert sich heraus, dass das Fachwissen nicht überflüssig wird. Fehler in einem Code kann man beispielsweise nur erkennen, wenn man weiss, wie programmiert wird. Immer wichtiger wird aber, was man aus dem Wissen macht.

Dazu braucht es sogenannte Human Skills. Gemeint ist damit nicht, stets freundlich und angenehm aufzutreten. Vielmehr muss man im unternehmerischen Alltag mit engen Abgabefristen, anspruchsvollen Kunden, schroff formulierter Kritik und schwierigen Rückschlägen bestehen können.

Das zu üben, gehört an den Universitäten aber nicht zwingend zum Lehrplan. Diese Lücke schliessen will das Zürcher Startup Rflect. Es hat ein Online-Programm entwickelt, mit dem Studenten Fähigkeiten wie Zusammenarbeit, kritisches Denken, Resilienz und Kreativität trainieren können. Dahinter steckt die Idee, dass man vor allem durch die bewusste Reflexion von Erfahrungen lernt.

Ein Beispiel: Bei einer Gruppenarbeit für ein Innovationsprojekt werden die Studenten im Wochenrhythmus gefragt, wie das Projekt und die Zusammenarbeit liefen. In einer ersten Reflexion schreibe ein Student vielleicht: «Ich habe einfach alles selbst gemacht – so ging es schneller», sagt Niels Rot, CEO von Rflect. Mit fortgeschrittener Reflexion könnte sich das entwickeln zu: «Ich merke, dass ich Aufgaben übernehme, weil ich anderen nicht zutraue, dass sie es richtig machen. Heute habe ich das angesprochen – und wir haben abgemacht, dass sie mir helfen, diese Fähigkeit zu üben.» Indem die Studentinnen und Studenten ihre subjektive Erfahrung besser verstehen, gewinnen sie mehr Handlungsmöglichkeiten.

Für diese Fähigkeit, die Human Skills, gibt es kein Diplom. Die Studenten sammeln allerdings «Beweisstücke». Sollten

sie etwa in einem Bewerbungsgespräch beschreiben, wie sie in einer konkreten Situation mit Kritik umgegangen seien, verfügten sie nach ein, zwei oder drei Jahren begleiteter Selbstreflexion über ein riesiges Reservoir von Situationen, aus dem sie bei einer solchen Frage schöpfen könnten, sagt Rot. Und: «Die eigene Erfahrung besser zu verstehen und Handlungen zu steuern, ist eine Kompetenz, die KI nie ersetzen kann. Skills sind sichtbar im Handeln, nicht im Wissen.»

«Bei mir lernen Sie das!»

Auch an der Universität St. Gallen wird intensiv darüber diskutiert, was die Hochschulen bieten müssen, um im KI-Zeitalter relevant zu bleiben. Antoinette Weibel, Professorin für Personalmanagement, sagt: «Berufsbezogene Kompetenzen ändern sich so schnell wie noch nie.»

Um ein Unternehmen erfolgreich zu führen, brauche es zunehmend mehr Vorstellungskraft, strategisches Zukunftsdenken und Beziehungsfähigkeit. Wichtige Kompetenzen seien beispielsweise, auch unter fundamentaler Unsicherheit mit anderen etwas Neues aus dem Boden stampfen oder Probleme frühzeitig erkennen zu können. Auf die kritische Frage, ob man solche Dinge in St. Gallen lerne, antwortet die Professorin: «Bei mir lernen Sie das!»

Als innovativen Ansatz für die Zukunft nennt Weibel das Konzept eines dualen Hochschulstudiums, bei dem Arbeitserfahrungen eng verwoben werden mit Studieninhalten, ähnlich wie bei den Fachhochschulen. Dabei übernehmen Studenten beispielsweise ein Beratungsprojekt für eine Firma, welches an der Hochschule akademisch begleitet wird. Weibel sagt: «Das ist Action-Learning, damit erzielt man die besten Resultate.»

Wer als Hochschulabsolvent nicht in die KI-Entwertungs-Falle tapen will, sammelt deshalb schon während des Studiums «Beweisstücke», die die eigenen Fähigkeiten dokumentieren. Diese Trophäen sind die Eintrittskarten für die guten Plätze am Arbeitsmarkt.

NZZ | Live

Welche Kompetenzen brauchen junge Menschen für die Welt von morgen?

18. März 2026, 18.30 Uhr, NZZ-Foyer, Zürich, und online

Digitalisierung, KI und neue Arbeitsmodelle verändern die Anforderungen an junge Menschen. Welche Future-Skills sind entscheidend?

Tickets unter nzz.ch/live