

KI in Unternehmen: Hype oder Alltag?

Welche KI-Kompetenzen Bewerber aktuell mitbringen, ob deutsche Unternehmen sie überhaupt einfordern – und welche Bedeutung KI in Zukunft haben wird

Ergebnisse einer quantitativen Befragung unter 104 HR-Entscheidern

12.11.2025



Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Personalwirtschaft



Inhalt

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Methodik

Personalwirtschaft

Executive Summary

Ergebnisse

Statistiken zu den Befragten

Methodik



Methodik

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Online-Befragung (computer-assisted web interview)

Personalwirtschaft

Befragungszeitraum 17.-30. Oktober 2025

Befragungsinstitut F.A.Z. Business Media | research

Stichprobe

Stichprobenumfang $n = 104$

Stichprobenzusammensetzung HR-Entscheider und HR-Experten deutscher Unternehmen

Hinweis

Rundungsdifferenzen Aufgrund von Rundungsdifferenzen können summierte Einzelwerte um ein bis zwei Prozentpunkte von 100 Prozent abweichen.

Executive Summary



Unternehmen brauchen KI-Experten, suchen sie aber nur selten

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Personalwirtschaft

KI-Bedarfe sind groß

Deutsche Unternehmen stecken in einem Widerspruch: Während knapp drei von vier Unternehmen einen mittleren bis sehr hohen Bedarf an KI-Expertise melden, sucht nur gut ein Viertel aktiv nach entsprechenden Fachkräften. Die gute Nachricht für die Suchenden: Mehr als die Hälfte wird häufig fündig. Die schlechte: Was Bewerber mitbringen, deckt sich oft nur teilweise mit dem, was Unternehmen wirklich brauchen.

Deutschlands KI-Kompetenzlücke wächst

57 Prozent der Befragten rechnen damit, dass die Kluft zwischen KI-Anforderungen und -Qualifikation in den kommenden zwei Jahren größer wird. Gleichzeitig herrscht seltene Einigkeit: 97 Prozent sehen KI-Kompetenzen als Schlüsselqualifikation der Zukunft – während klassisches Fachwissen aus Studium und Ausbildung zunehmend an Bedeutung verliert.

Lernen in der Praxis

Deutsche Unternehmen setzen auf Learning by Doing. Sieben von zehn führen KI-Tools ein und lassen Mitarbeitende direkt damit arbeiten – die beste Schulung ist die tägliche Anwendung. Formale Trainings und Lernplattformen ergänzen, ersetzen aber nicht die Praxis. Der Fokus liegt demnach auf der Anwendung bestehender KI-Systeme, nicht auf deren technischer Entwicklung.



KI-Kompetenzen als Bewährungsprobe für HR

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Personalwirtschaft

Projekterfahrung vor Zertifikaten

Hat der klassische Bildungsnachweis ausgedient? Fast zwei Drittel der HR-Entscheider setzen auf handfeste Projekterfahrung – Portfolios und Referenzen schlagen Zertifikate und selbst Hochschulabschlüsse. Die Botschaft ist klar: Wer zeigen kann, was er mit KI gemacht hat, sticht heraus. Nicht das Lernen über KI zählt, sondern das Arbeiten mit KI.

Oft fehlt die Zeit für KI-Weiterbildung

Das größte Hindernis für KI-Qualifizierung ist profan: fehlende Zeit. Zwei Drittel scheitern am vollgepackten Arbeitsalltag – in kleineren Unternehmen sind es sogar vier von fünf. Dazu kommt die Verunsicherung über rechtliche Rahmenbedingungen und fehlende technische Infrastruktur.

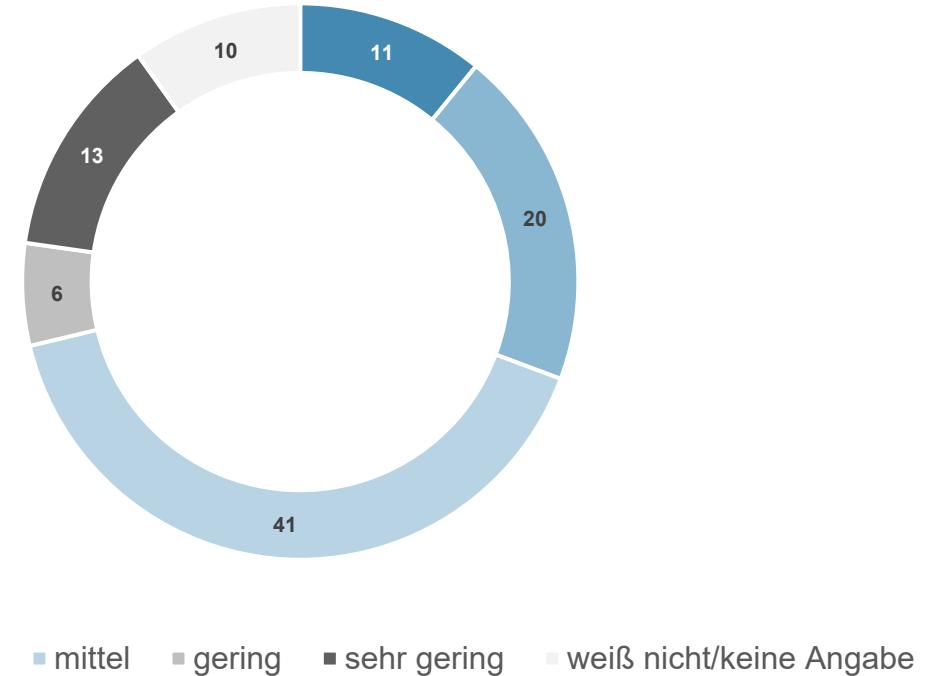
Schlüsselakteur ohne Schlüssel

Die Personalabteilung soll die KI-Transformation treiben – hat aber selbst kaum KI-Know-how. Nur 4 Prozent der HR-Abteilungen sind vollständig KI-fit, dennoch sehen drei Viertel ihre Hauptaufgabe in Kompetenzanalyse und Change Management. Eine zentrale Rolle erkennen die befragten HR-Entscheider außerdem im Abbau von KI-Ängsten in der Belegschaft.

Ergebnisse

72 Prozent sehen mittleren bis sehr hohen Bedarf

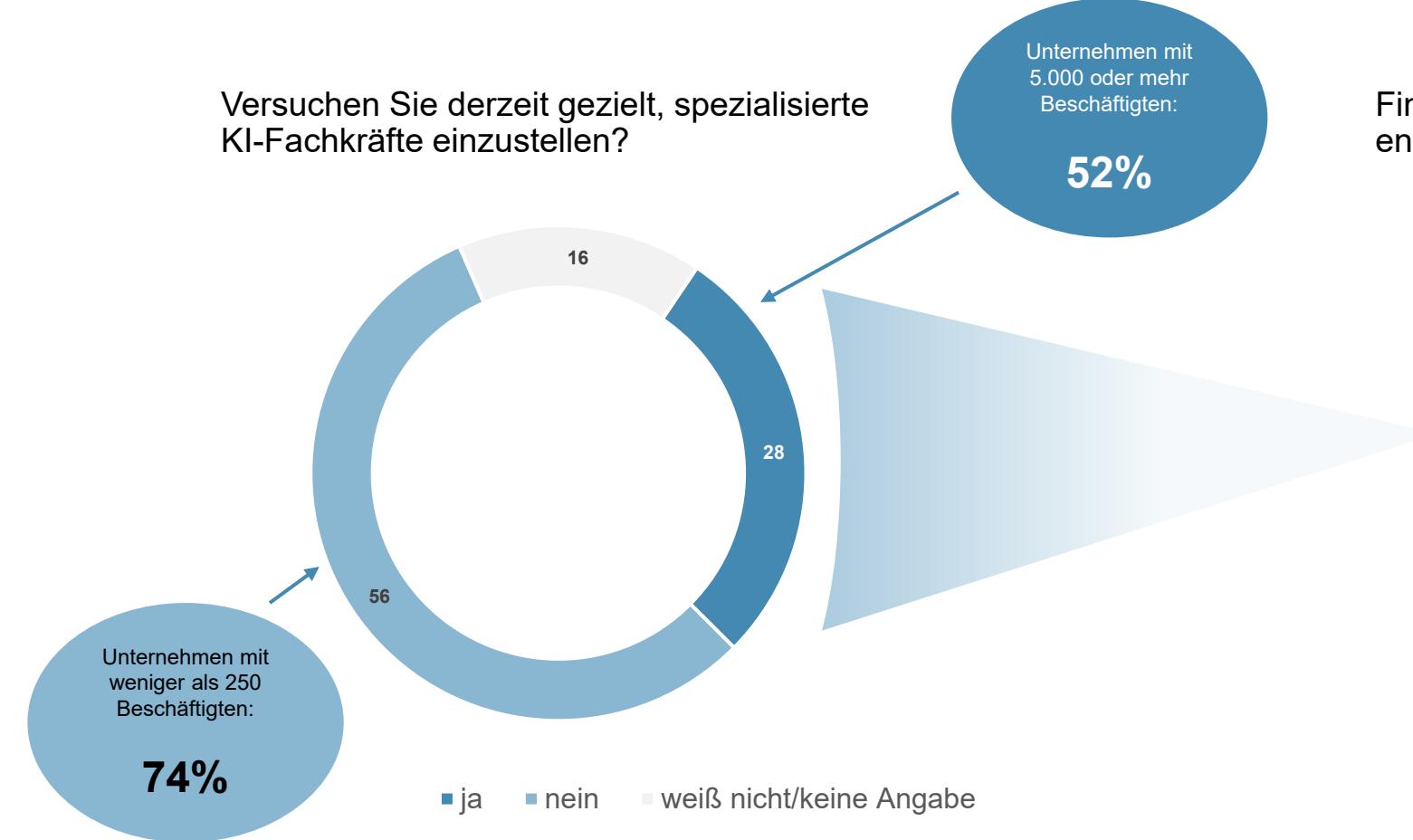
Wie hoch ist der aktuelle Bedarf an Bewerbern mit KI-Kompetenzen in Ihrem Unternehmen?



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

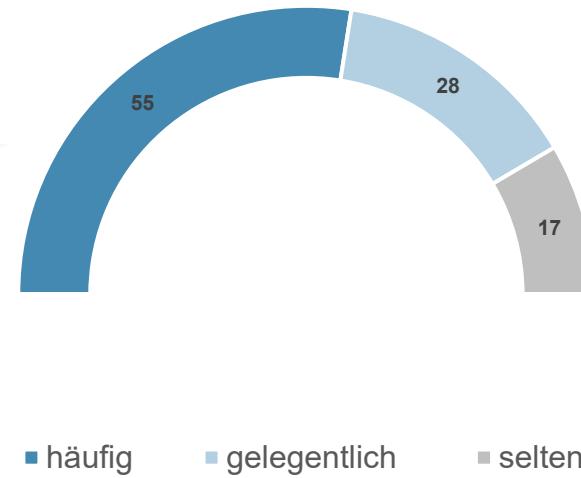
Nur 28 Prozent suchen KI-Experten, die Hälfte davon wird fündig

Versuchen Sie derzeit gezielt, spezialisierte KI-Fachkräfte einzustellen?



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

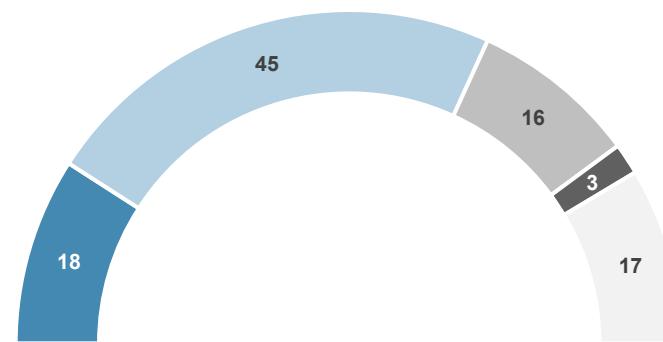
Finden Sie in ausreichendem Maße entsprechende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt?



in Prozent der Befragten; n = 29 (nur diejenigen, die derzeit gezielt KI-Fachkräfte suchen); ohne die Ausprägungen „immer“, „nie“ und „weiß nicht/keine Angabe“ (jeweils 0%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Kompetenzlücke wächst: 57 Prozent erwarten größere Defizite in zwei Jahren

Bringen Bewerber die in Ihrem Unternehmen benötigten KI-Kompetenzen ausreichend mit?

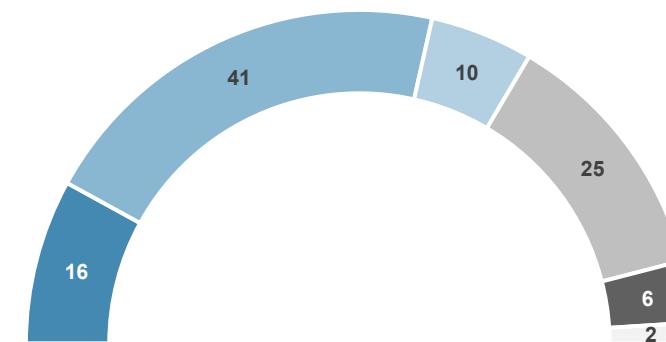


- überwiegend
- kaum
- weiß nicht/keine Angabe

- teilweise
- gar nicht

in Prozent der Befragten; n = 104; ohne die Ausprägung „ja, vollständig“ (0%);
Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Erwarten Sie, dass die Kompetenzlücke in den nächsten zwei Jahren ... ?

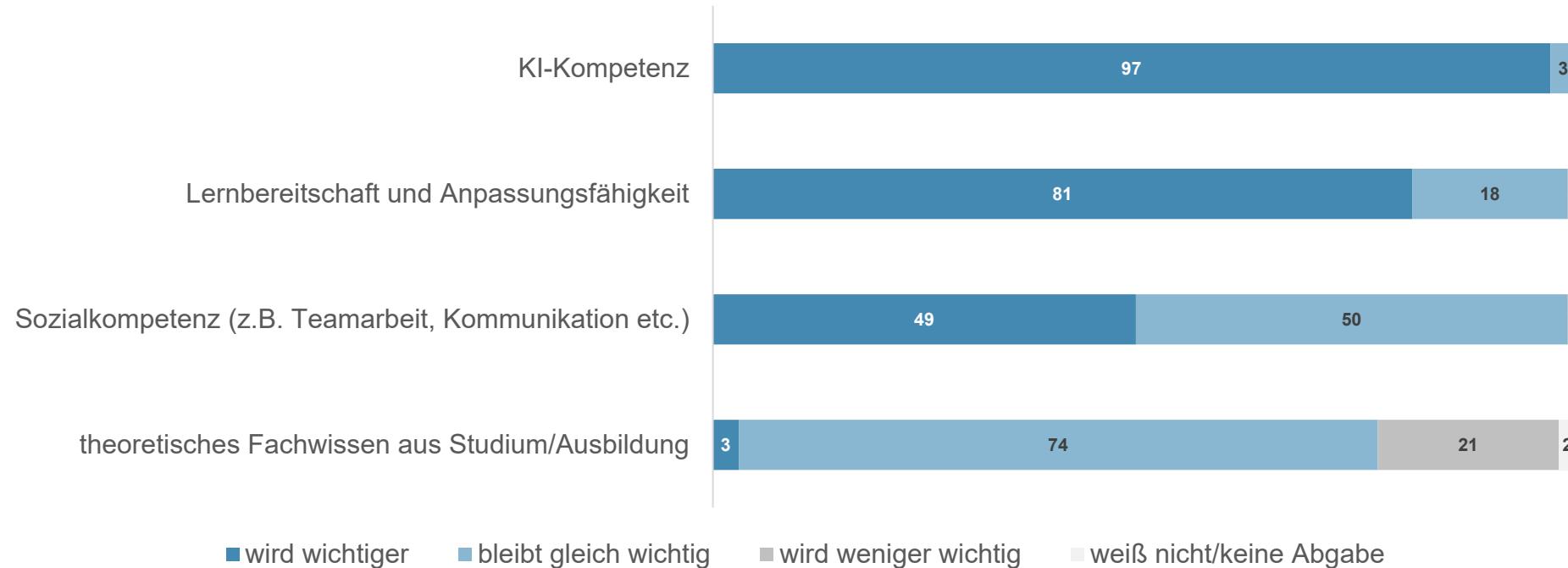


- ... deutlich größer wird
- ... gleich bleibt
- ... etwas größer wird
- ... etwas kleiner wird
- ... deutlich kleiner wird
- weiß nicht/keine Angabe

in Prozent der Befragten; n = 83 (nur diejenigen, die bei der Frage links auf dieser Folie nicht mit „weiß nicht/keine Angabe“ geantwortet haben); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Überwältigende Einigkeit: KI-Kompetenzen werden immer wichtiger

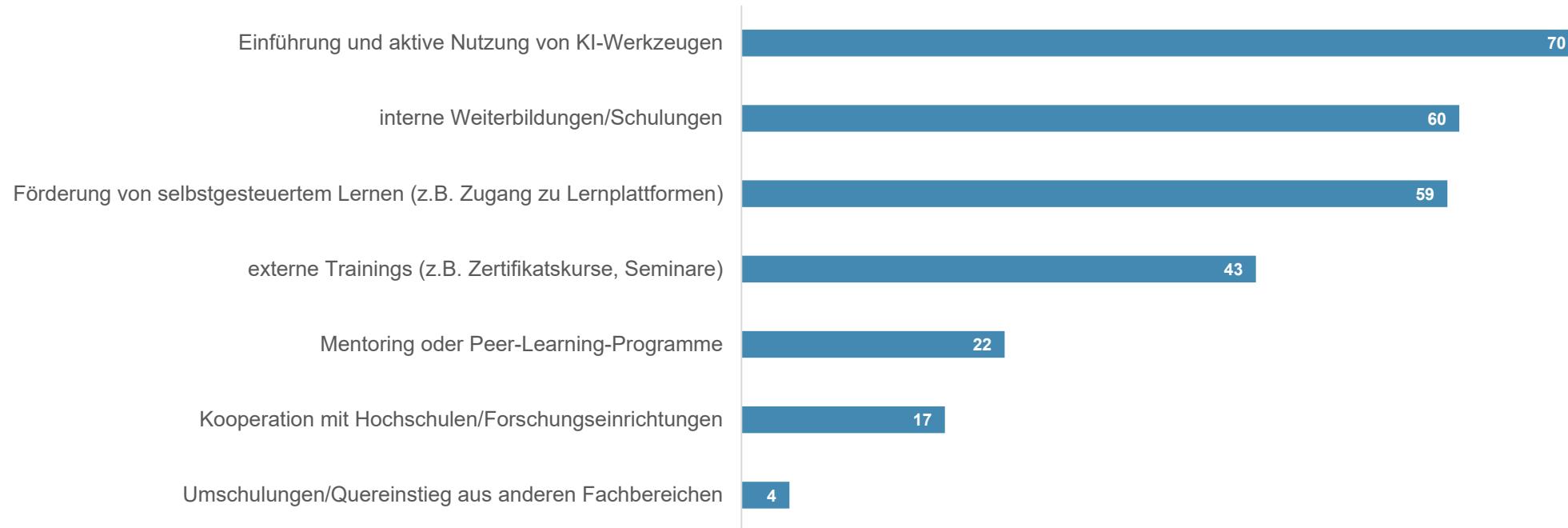
Wie wird sich die Bedeutung der folgenden Kompetenzen in Ihrem Unternehmen in den nächsten zwei Jahren Ihrer Einschätzung nach verändern?



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Learning by Doing: 70 Prozent setzen auf KI-Tools im Arbeitsalltag

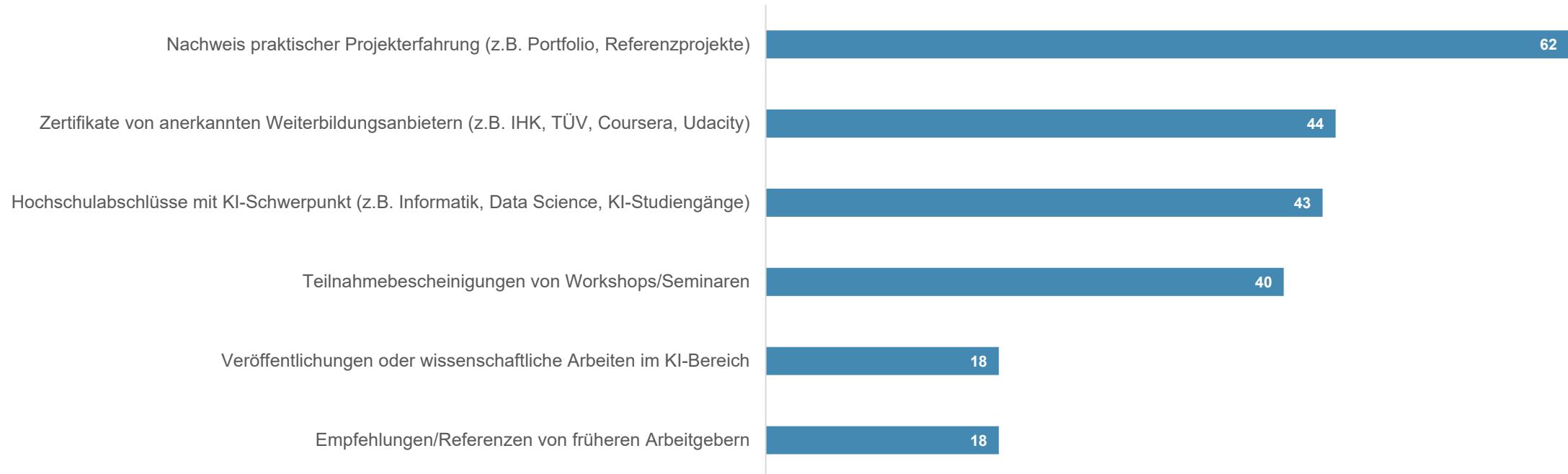
Welche Möglichkeiten nutzt Ihr Unternehmen, um KI-Kompetenzen bei Mitarbeitenden zu stärken?



Mehrfachauswahl; in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (7%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (10%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Projekterfahrung schlägt Zertifikate: 62 Prozent setzen auf Praxisnachweis

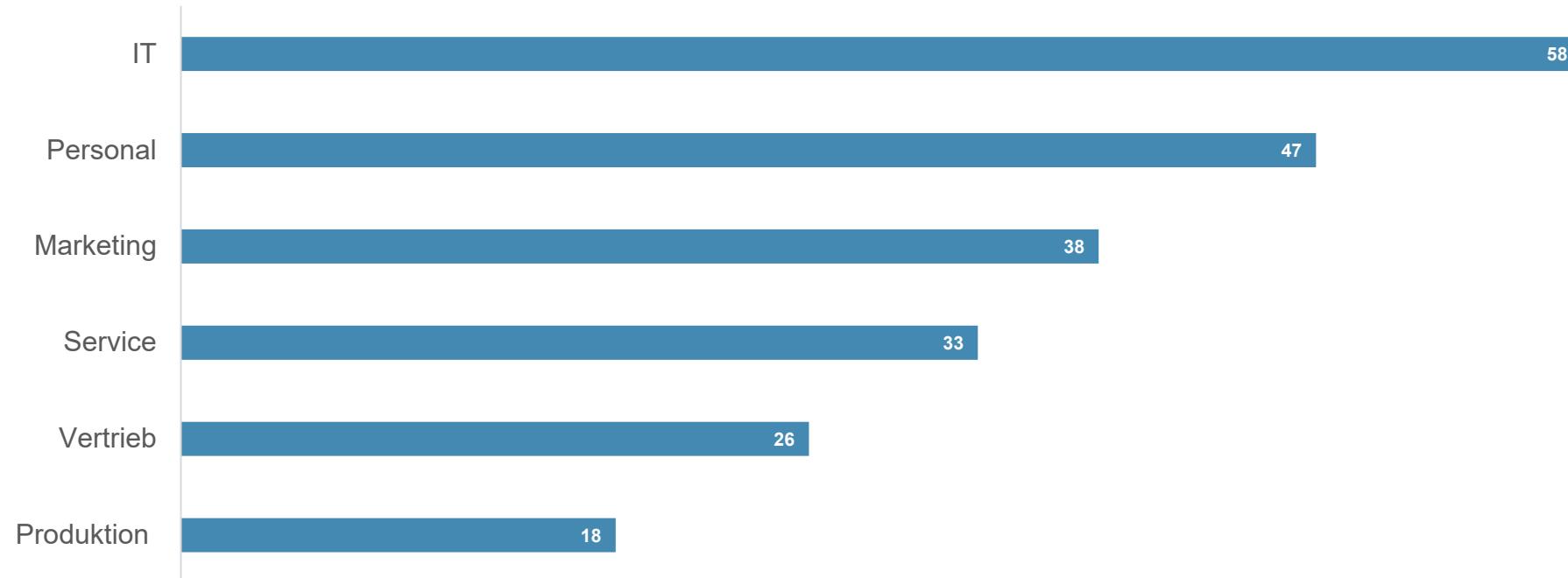
Welche Nachweise für den Erwerb externer KI-Kompetenzen stuft Ihr Unternehmen als relevant ein?



Mehrfachauswahl; in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (4%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (16%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Größte KI-Bedarfe in IT und Personalwesen

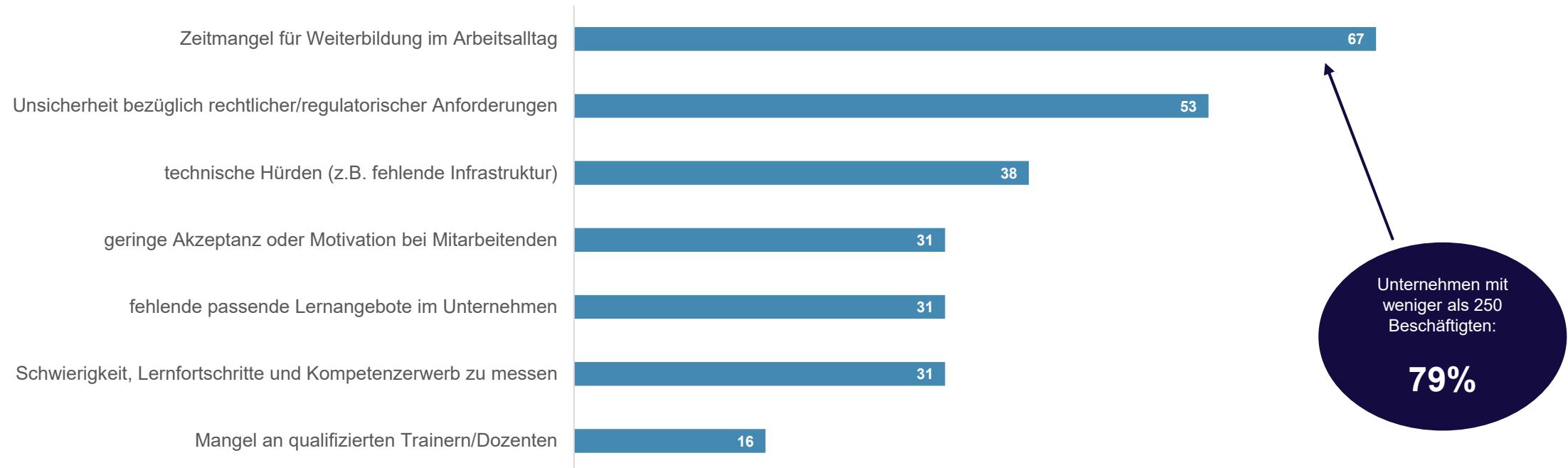
In welchen Bereichen Ihres Unternehmens ist der Bedarf an KI-Kompetenzen am größten?



Mehrfachauswahl (max. drei anwählbare Antworten); in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (15%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (4%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

67 Prozent scheitern am Zeitmangel – vor allem kleinere Firmen

Welche Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Vermittlung von KI-Kompetenzen im Unternehmen?



Mehrfachauswahl; in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (13%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (5%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

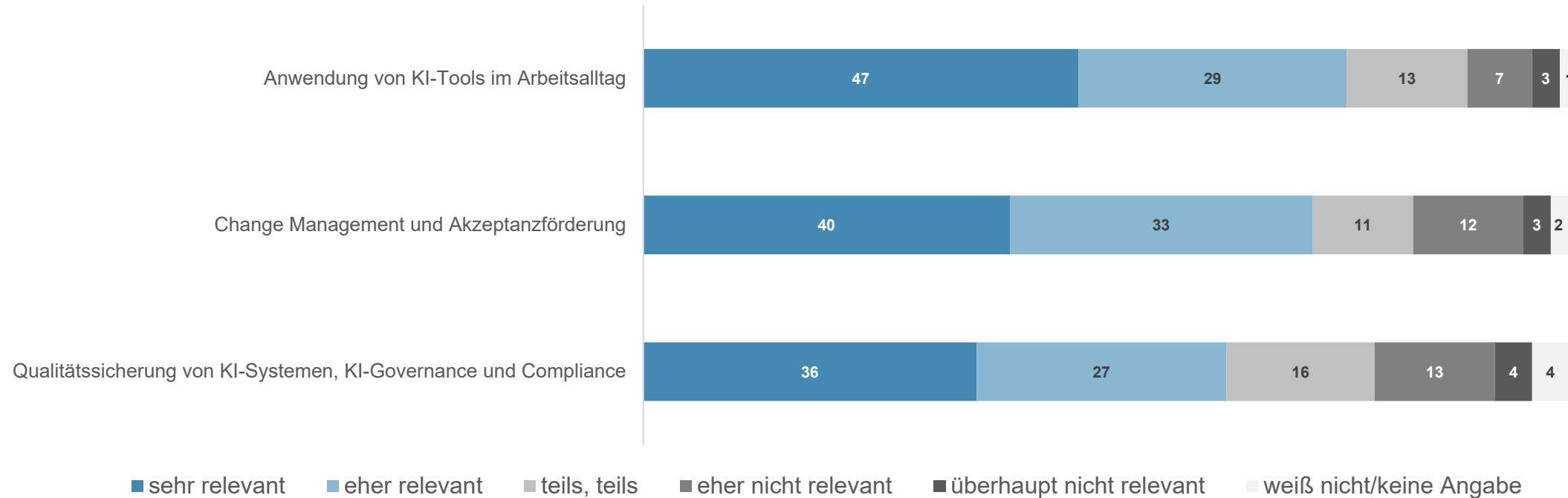


KI-Anwendung schlägt KI-Entwicklung: Was Firmen wirklich brauchen

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Wie relevant sind diese Kompetenzen aktuell für Ihr Unternehmen?

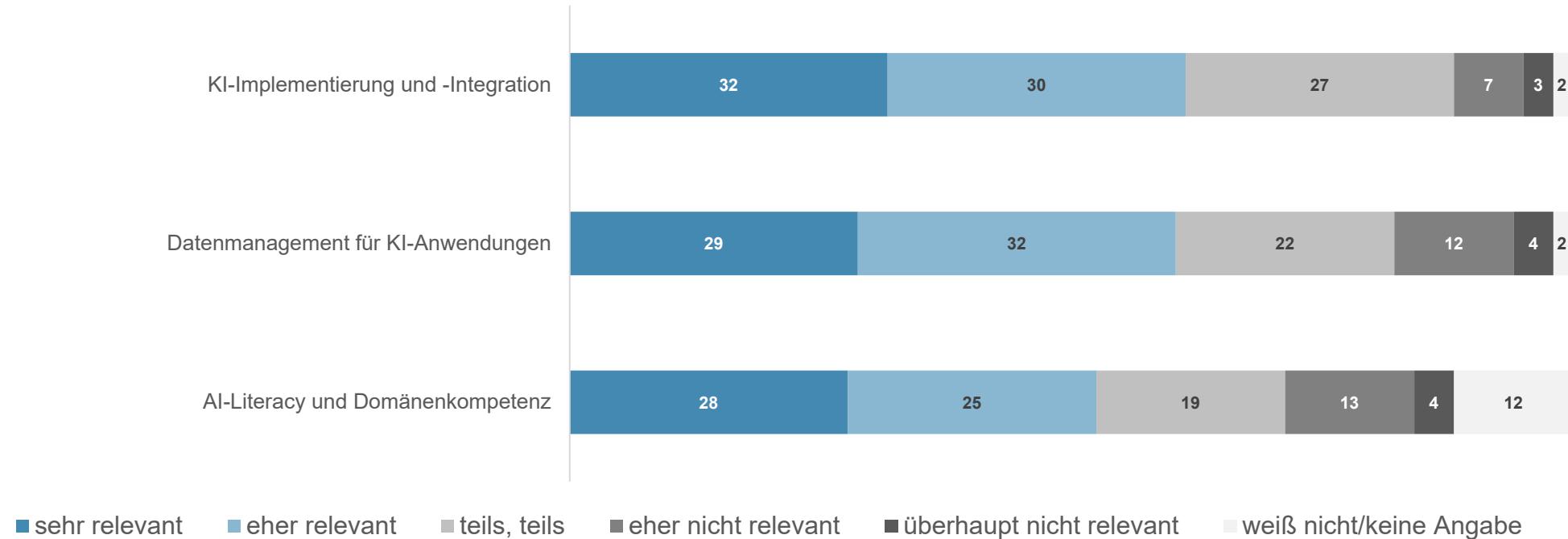
Personalwirtschaft



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

62 Prozent sehen KI-Implementierung als zentrale Kompetenz

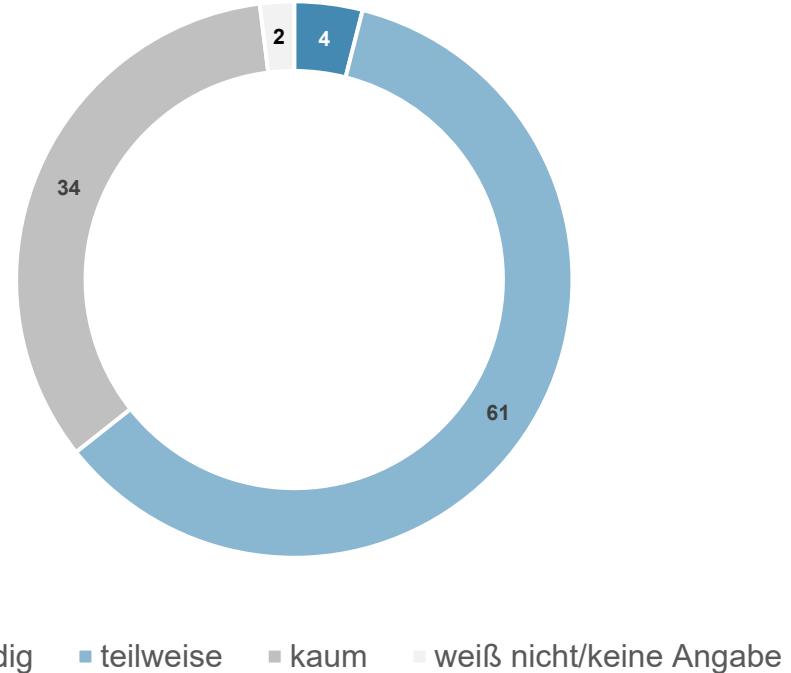
Wie relevant sind diese Kompetenzen aktuell für Ihr Unternehmen?



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Nur 4 Prozent der HR-Abteilungen sind KI-fit

Verfügt Ihre HR-Abteilung aktuell über ausreichende eigene Kompetenzen, um KI-Themen aktiv voranzutreiben?



in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

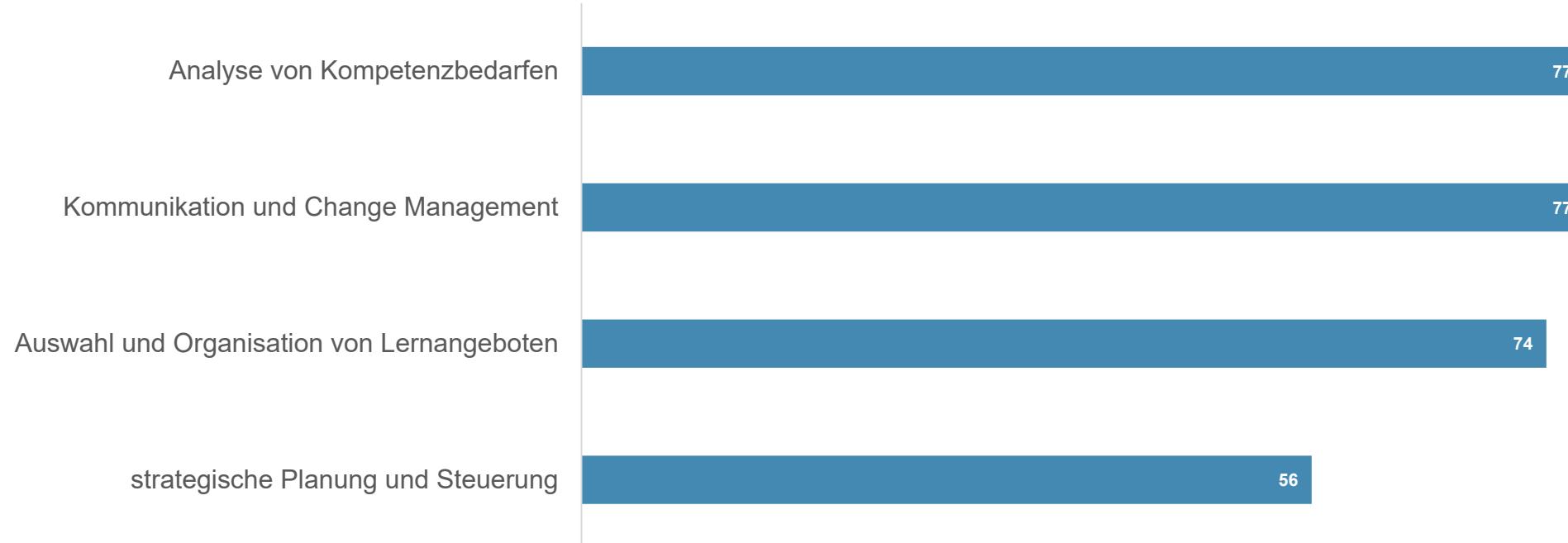


Kompetenzanalyse und Change: HRs Kernaufgaben bei KI

Frankfurter Allgemeine PRO
DIGITALWIRTSCHAFT

Welche Aufgaben sollte die HR-Abteilung bei der Entwicklung von KI-Kompetenzen im Unternehmen übernehmen?

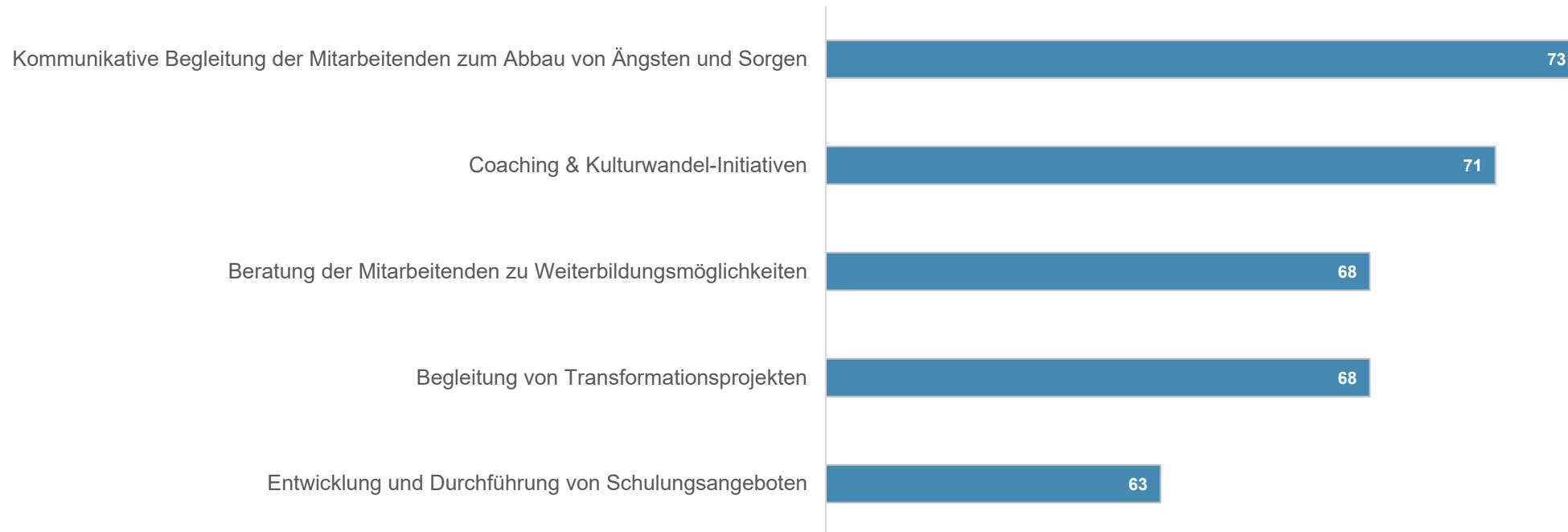
Personalwirtschaft



Mehrfachauswahl; in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (9%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (3%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Angst vor KI: 73 Prozent sehen HR als Schlüssel zum Kulturwandel

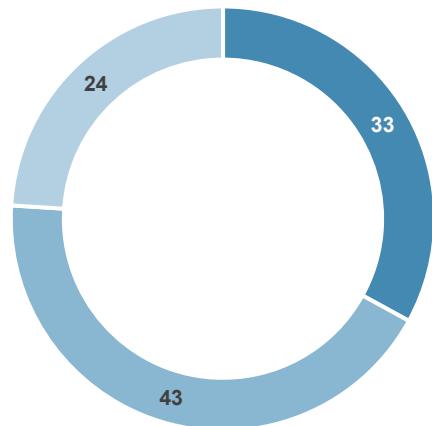
Welche Rolle sollte HR bei der Förderung von Akzeptanz und Vertrauen in den Einsatz von KI im Unternehmen spielen?



Mehrfachauswahl; in Prozent der Befragten; n = 104; ohne „Sonstiges“ (4%) und „weiß nicht/keine Angabe“ (3%); Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Statistiken zu den Befragten

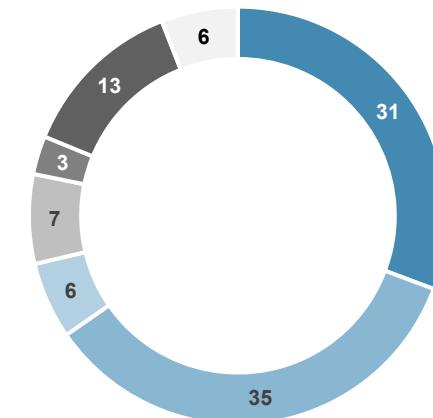
Beschäftigtenzahl des Unternehmens



- unter 250 Mitarbeitende
- 250 bis 4.999 Mitarbeitende
- 5.000 Mitarbeitende und mehr

in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

Position der Befragten



- CHRO/Leiter der HR-Abteilung
- HR-Manager/HR-Führungskraft
- HR-Sachbearbeiter
- HR-Spezialist
- HR-Business-Partner
- Sonstiges*
- keine Angabe

in Prozent der Befragten; n = 104; Quelle: F.A.Z. Business Media | research

*Sonstiges (Auswahl): Leiter Firmen-Akademie, People & Culture Manager, Organizational & Cultural Development etc.

Kontakt

Jacqueline Preusser
Head of research
F.A.Z. Business Media
Telefon: 069 – 7591 1961
E-Mail: jacqueline.preusser@faz-bm.de
research.faz-bm.de

Verlag



F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH
Pariser Straße 1
60486 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 75 91 – 32 39
E-Mail: verlag@faz-bm.de
www.faz-bm.de



wissenschaftlich. journalistisch. wirksam.

<https://research.faz-bm.de> | research@faz-bm.de | +49 (69) 75 91 19 61