

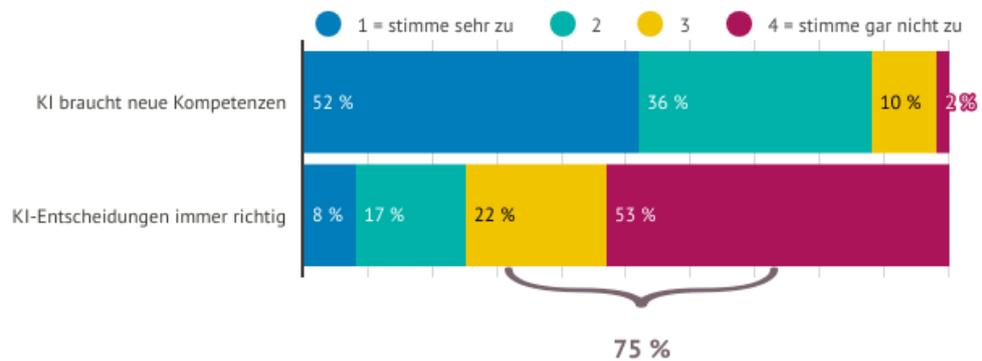
# hernstein

management report

## KI-Kompetenz in Unternehmen als Zukunftsthema



### KI braucht neue Kompetenzen, kein blindes Vertrauen in KI-Entscheidungen



## Über den Hernstein Management Report

Seit über 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

### ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Welche Kompetenzanforderungen sehen Führungskräfte in Zusammenhang mit dem KI-Einsatz?
- Welche Veränderungen durch Künstliche Intelligenz (KI) sehen Führungskräfte auf Unternehmen zukommen? Welche Potenziale und Risiken bestehen?
- In wie vielen österreichischen und deutschen Unternehmen wird KI bereits eingesetzt?
- Wofür wird KI in den Unternehmen eingesetzt, welche sind die Anwendungsbereiche?
- Wo liegen die Einsatzgebiete von KI im Personalbereich? Für wie sinnvoll wird die KI-Nutzung beispielsweise für Kündigungs- oder Beförderungsentscheidungen gesehen?
- Welche Rolle spielt KI im Recruiting? Werden Auswahlentscheidungen der Software überlassen?

### DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragte Personen: 1.600 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
  - Österreich: 600 befragte Personen
  - Deutschland: 1.000 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse: bezogen auf die Gesamtstichprobe von 1.600 Interviews: +/- 2,5 %
- Durchführendes Institut: **Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung**

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter

<https://www.hernstein.at/hernstein/newsroom/hernstein-management-report/>

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung

Mag. Gabriele Fantl

+43/1/514 50-5620

[gabriele.fantl@hernstein.at](mailto:gabriele.fantl@hernstein.at)

## Executive Summary

### KI bringt neue Herausforderungen und braucht neue Kompetenzen

- Fast 90 % der Führungskräfte stimmen der Aussage zu, dass KI neue Kompetenzen braucht. (52 % davon sehr)
- Umgekehrt lehnen 75 % die Aussage „Entscheidungen, die eine KI trifft, sind immer richtig. Man muss sie nicht hinterfragen.“ ab.
- Weitere wesentliche Ergebnisse zu den Einstellungen der Führungskräfte im Zusammenhang mit KI: 74 % erwarten einen Umbruch der Arbeitswelt, 63 % mehr Leistungsdruck. 39 % halten das Thema KI für überbewertet, 11% sogar sehr.

### KI verstärkt bestehende Kompetenz- und Qualifikationstrends

- 20 % meinen, dass technisches Know-how, IT-Kenntnisse und Medienkompetenz durch KI an Bedeutung gewinnen. An zweiter Stelle stehen Soft Skills wie emotionale Intelligenz (9 %).

### 3 von 10 Unternehmen setzen KI ein

- 30 % aller Unternehmen setzen KI ein, in Deutschland (32 %) etwas mehr als in Österreich (27 %).
- Mit der Unternehmensgröße nimmt die KI-Nutzung zu: 19 % der Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitenden nutzen KI, bei jenen zwischen 500 und 1000 Mitarbeitenden sind es 42 %.
- Ebenfalls über dem Durchschnitt liegt die KI-Nutzung im Personalbereich (40 %).

### Textgenerierung ist gängigstes Einsatzgebiet

- Top-Anwendung: 13 % der Unternehmen nutzen KI für die Textgenerierung.
- An zweiter und dritter Stelle liegen der IT- und Marketingbereich (10 bzw. 9 %). Anwendungen im Personalbereich liegen mit 7 % im Mittelfeld.

### „Erstellen von Stellenanzeigen“ ist Hauptanwendung im Personalbereich

- 35 % sehen diese Anwendung als sehr sinnvoll an (= Wert 1 auf einer Skala von 1 bis 4), weitere 38 % als eher (Wert 2). Dies ergibt einen Durchschnittswert von 2,0.
- Kündigungsentscheidungen durch KI werden hingegen mehrheitlich klar abgelehnt (Mittelwert: 3,2). Ähnliches gilt für die Auswahl von Personen für Beförderungen (3,0).

### Recruiting: „Faktor Mensch“ ist durch KI nicht zu ersetzen

- 44 % stimmen der Aussage sehr zu, dass Recruiting nicht ohne menschliche Kontrolle stattfinden soll, weitere 28 % eher (Summe: 72 %).
- Dagegen halten nur 9 % KI-basierte Entscheidungen für uneingeschränkt verlässlich, weitere 20 % für eher (Summe: 29 %).
- Knapp die Hälfte (46 %) meint, dass KI die Effizienz bei Personalentscheidungen erhöhen kann.

## >> Der Report: KI-Kompetenz in Unternehmen als Zukunftsthema

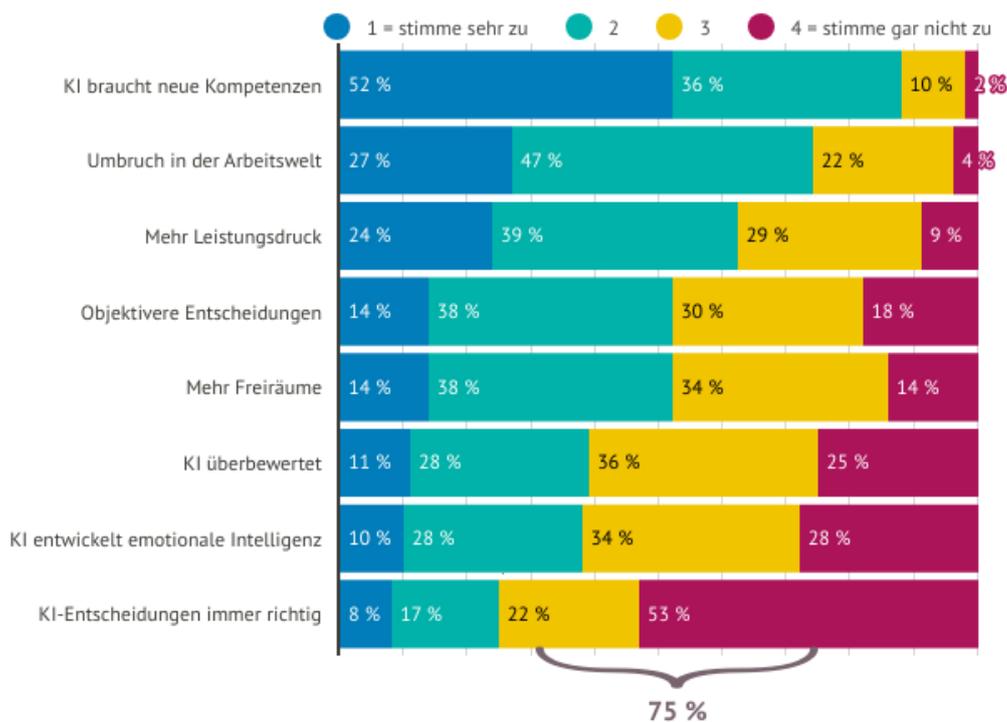
Künstliche Intelligenz (KI) ist eines der beherrschenden oder vielleicht sogar das dominante Thema, wenn es um die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft geht. Die aktuelle Ausgabe des Hernstein Management Reports geht der Frage auf den Grund, welche Veränderungen Österreichs und Deutschlands Führungskräfte auf Unternehmen sehen, wie sehr und wofür KI bereits eingesetzt wird sowie welche Anwendungsgebiete insbesondere im Personalbereich bestehen. Denn in diesem betrieblichen Verantwortungsbereich gilt das Verhältnis „Mensch – Maschine“ als besonders sensibel, da es unmittelbar um menschliche Lebensentscheidungen geht.

### KI: Neue Herausforderungen, neue Kompetenzen

Das Thema KI lässt kaum jemand kalt. Es gibt viele Meinungen und unterschiedliche Prioritäten. Aus Sicht der Führungskräfte ist die Aneignung von spezifischen Kompetenzen am wichtigsten, um Möglichkeiten und Grenzen von KI richtig einordnen zu können. Denn blindes Vertrauen in KI-basierte Entscheidungen wird von den befragten Führungskräften in hohem Maße abgelehnt.



#### KI braucht neue Kompetenzen, kein blindes Vertrauen in KI-Entscheidungen



Grafik 1: Einstellung der Führungskräfte zu KI; verkürzte Aussagen in der Grafik, Langfassung im Text

Fast 90 % der Führungskräfte stimmen der Aussage „Im Umgang mit KI braucht es Kompetenz, um die Grenzen von KI richtig einschätzen zu können.“ (kurz: „KI braucht neue Kompetenzen“) zu, 52 % davon sehr. Umgekehrt lehnen 75 % die Aussage „Entscheidungen, die eine KI trifft, sind immer richtig. Man muss sie nicht hinterfragen.“ ab (kurz: „KI-Entscheidungen immer richtig“). Dies zeigt klar, dass aus Sicht der Führungskräfte Kontrollmechanismen für KI erforderlich sind, um Entscheidungen in die richtigen Bahnen zu lenken.

Weitere zentrale Ergebnisse:

- 74 % meinen, dass KI für einen Umbruch in der Arbeitswelt sorgen wird („KI wird unsere Arbeitswelt, so wie wir sie jetzt kennen, komplett verändern.“)
- 63 % sehen mehr Leistungsdruck auf Mitarbeitende und Führungskräfte zukommen („Durch KI entsteht mehr Leistungsdruck in Unternehmen (alles muss noch schneller gehen).“)
- 52 %, also knapp mehr als die Hälfte, sehen objektivere Entscheidungen durch KI („KI kann im Vergleich zu menschlichen Führungskräften objektivere Entscheidungen treffen.“)
- Ebenfalls 52 % erwarten mehr Freiräume („KI bringt mehr Freiräume im Unternehmen.“)
- 39 % halten das Thema KI für überbewertet („Das Thema KI ist überbewertet und wird so gut wie keinen nachhaltigen Einfluss auf unser Arbeitsleben haben.“)
- 38 % halten die Entwicklung von emotionaler Intelligenz durch KI für möglich („KI kann auch emotionale Intelligenz entwickeln, die für Führungsaufgaben erforderlich ist.“)

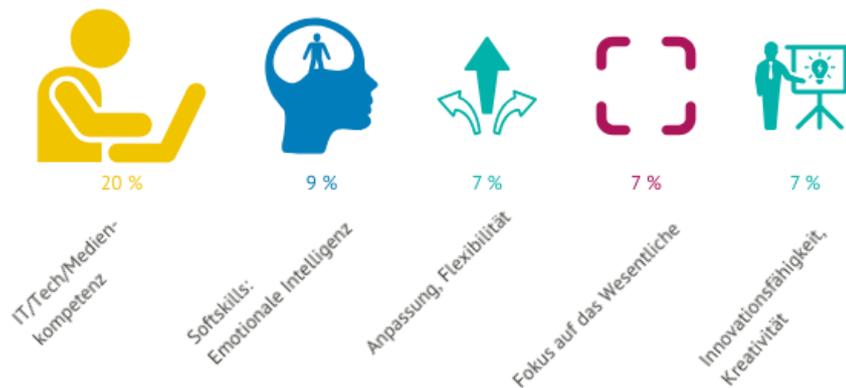
## KI verstärkt bestehende Kompetenz- und Qualifikationstrends zusätzlich

Technisches Know-how, IT-Kenntnisse und Medienkompetenz gewinnen durch den Einsatz von KI an Bedeutung. Diese Meinung vertreten 20 % der befragten Führungskräfte. Dahinter folgen mit 9 % Soft Skills wie soziale und emotionale Intelligenz. Dies passt zu dem Befund aus dem vorigen Kapitel, wo eine Mehrheit der Aussage „KI kann auch emotionale Intelligenz entwickeln ...“ widersprach (Mittelwert: 2,8). Insofern ist es schlüssig, dass Mitarbeitende und Führungskräfte mehr emotionale Intelligenz entwickeln müssen, um vermutete Defizite der KI zu kompensieren.

An dritter Stelle ex aequo mit jeweils 7 % der Nennungen liegen Flexibilität, der Sinn für das Wesentliche und Kreativität.

27 % der Führungskräfte machen keine Angabe zu dieser Frage, was ebenfalls bemerkenswert ist. Das Thema dürfte für viele noch zu neu sein, so dass es an konkreten Einschätzungen zu den Auswirkungen und Anforderungen durch KI in einigen Fällen mangelt.

**Laut 2 von 10 Führungskräften gewinnt IT-, Technik- und Medienkompetenz durch KI besonders an Bedeutung – gefolgt von Soft Skills**



Grafik 2: Stärken von Mitarbeitenden, die durch den Einsatz von KI an Bedeutung gewinnen

**KI ist noch kein Mehrheitsprogramm, aber bei vielen Unternehmen angekommen**

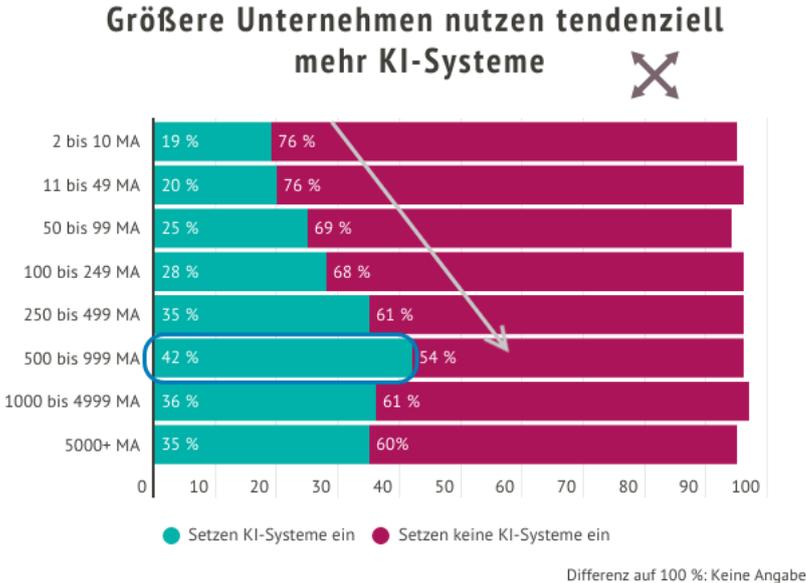
Genau 30 % der befragten Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen bereits KI-Systeme einsetzt. In Deutschland ist die Quote mit 32 % etwas höher als in Österreich mit 27 %.

**3 von 10 Unternehmen setzen KI-Systeme ein, in Deutschland etwas mehr als in Österreich**



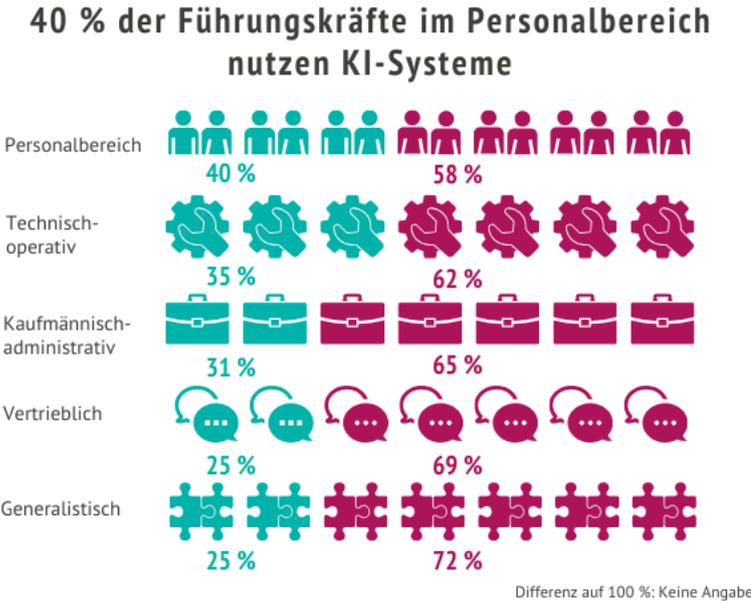
Grafik 3: KI-Nutzung von Unternehmen gesamt und nach Ländern (Österreich, Deutschland)

Mit der Größe der Unternehmen nach Mitarbeiterzahl nimmt die Nutzung von KI-Systemen deutlich zu. Während es unter den kleineren Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitenden 19 % sind, die KI einsetzen, liegt die KI-Nutzung von Unternehmen bis 500 Mitarbeitenden bei rund 35 %. In der Größenklasse von 500 bis unter 1000 Mitarbeitende ist es sogar ein Spitzenwert von 42 %.



Grafik 4 KI-Nutzung nach Größenklassen

Nach Verantwortungsbereichen zeigt sich, dass die KI-Nutzung von Führungskräften im Personalbereich mit 40 % am stärksten verbreitet ist. Am relativ geringsten ist diese im Vertrieb und bei Führungskräften mit generalistischer Führungsverantwortung mit jeweils 25 %.



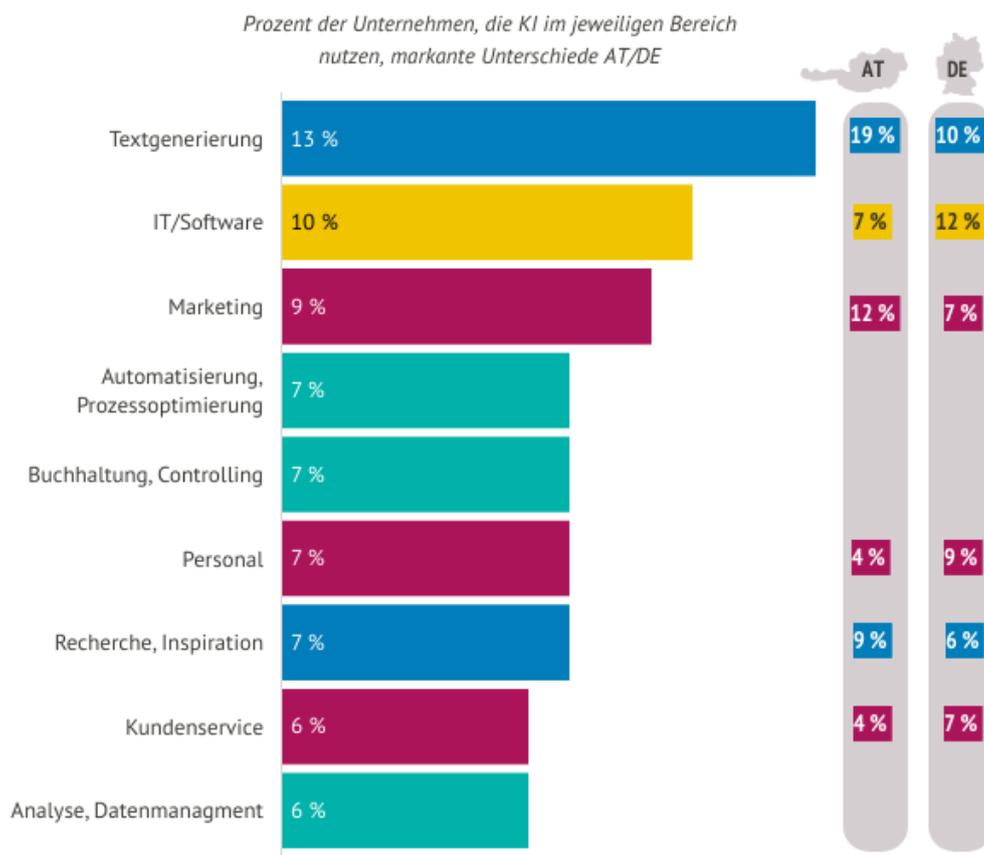
Grafik 5: KI-Nutzung nach Verantwortungsbereichen der Führungskräfte

## Wofür österreichische und deutsche Unternehmen KI einsetzen

Die insgesamt häufigste Anwendungsform von KI in Unternehmen ist laut befragten Führungskräften die Generierung von Texten: 13 % aller Führungskräfte sehen diese in ihrem Unternehmen im Einsatz. Dabei variieren allerdings die Werte in Österreich und Deutschland merkbar (19 % versus 10 %). Somit liegt in Deutschland die Nutzung von KI im IT- und Software-Bereich an erster Stelle. In Österreich wird KI mit 12 % am zweithäufigsten im Marketing-Bereich eingesetzt.

Der Personalbereich liegt mit insgesamt 7 % im Hauptfeld neben anderen Einsatzgebieten wie Automatisierung/Prozessoptimierung oder Rechnungswesen, wobei im Personalbereich die KI-Nutzung in Deutschland deutlich höher ist als in Österreich.

### KI wird am häufigsten zur Textgenerierung genutzt – in DE führt jedoch IT/Software

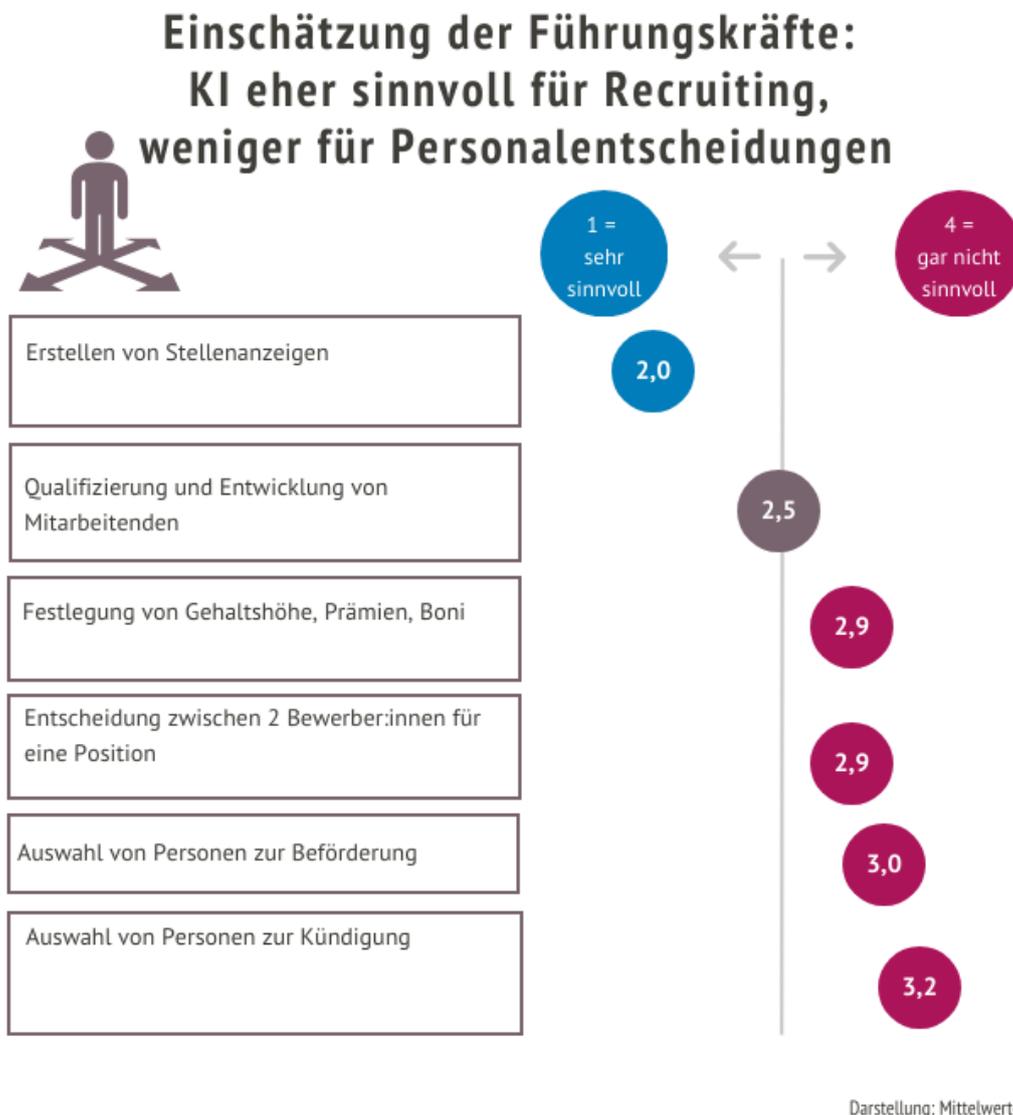


Grafik 6: Einsatzgebiete von KI in Unternehmen

## Die Anwendungsbereiche von KI im Personalbereich

Innerhalb des Personalbereichs wird aktuell das meiste Potenzial von KI für das Erstellen von Stellenanzeigen gesehen. 35 % aller befragten Führungskräfte sehen diese Anwendung als sehr sinnvoll an (= Wert 1 auf einer Skala von 1 bis 4), weitere 38 % als eher (Wert 2), Summe: 73 %. Der Durchschnitt aller Nennungen liegt gemessen auf dieser Skala bei 2,0. Die deutschen Führungskräfte sind hier noch etwas aufgeschlossener als ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen. Unter ihnen liegt der Mittelwert bei 1,9 im Vergleich zu 2,1.

Am anderen Ende der Skala liegen Anwendungen, die mit definitiven Entscheidungen zusammenhängen, also Beförderungen oder Kündigungen. Für letztere halten nur 9 % der Führungskräfte den KI-Einsatz für sehr sinnvoll (14 % eher). Dies ergibt insgesamt einen Mittelwert von 3,2. In Österreich ist die Skepsis noch stärker ausgeprägt als in Deutschland (3,4 versus 3,1).

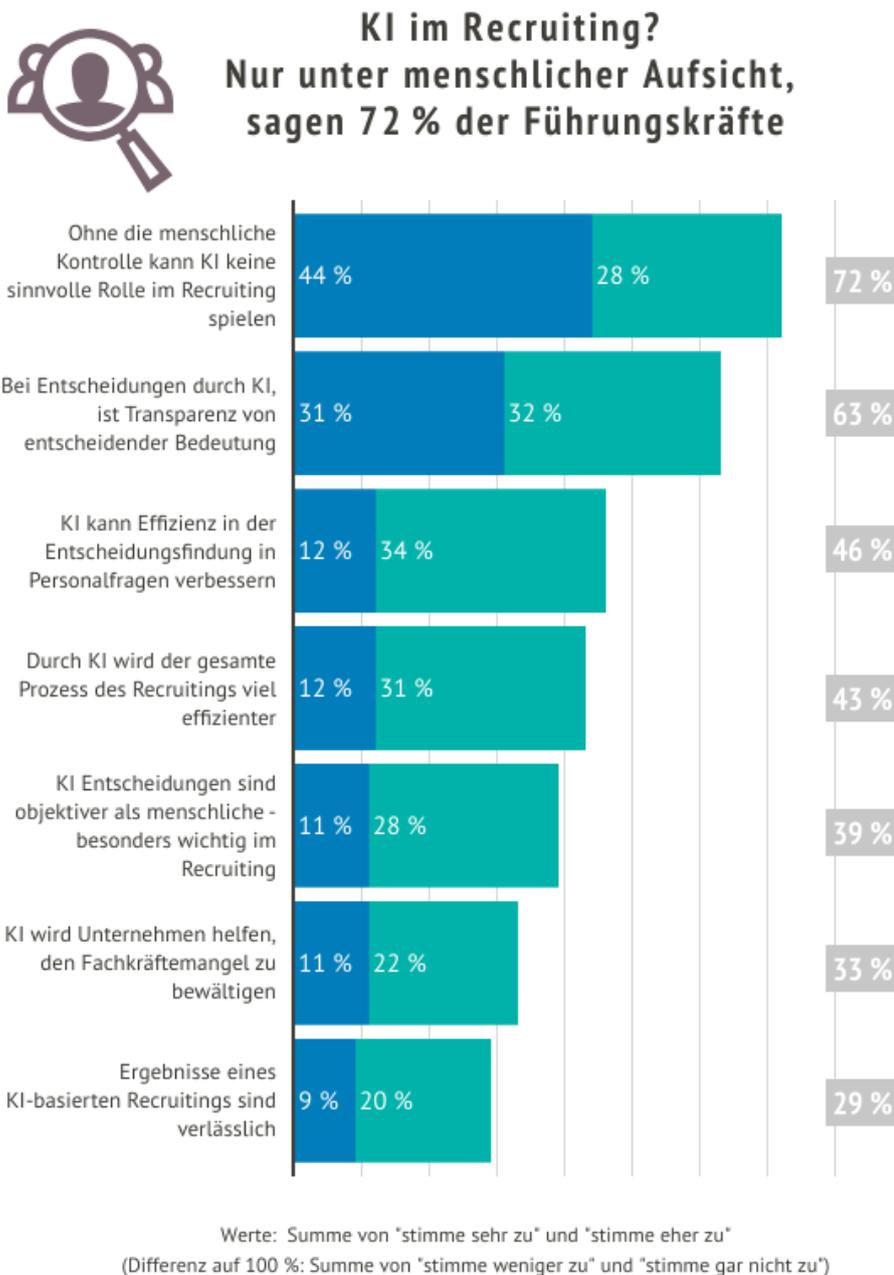


Grafik 7: Anwendungen von KI im Personalbereich

## Recruiting: „Faktor Mensch“ ist durch KI nicht zu ersetzen

Entscheidungen zur Personalaufnahme wollen die Führungskräfte nicht an die KI abgegeben wissen: 44 % stimmen der Aussage sehr zu, dass Recruiting nicht ohne menschliche Kontrolle stattfinden soll, weitere 28 % eher (Summe: 72 %). Im Kontrast dazu steht, dass nur 9 % KI-basierte Entscheidungen uneingeschränkt für verlässlich halten, weitere 20 % für eher (Summe: 29 %).

Immerhin 46 %, also knapp die Hälfte, meinen, dass KI die Effizienz bei Personalentscheidungen erhöhen kann. Als Unterstützungsprozess hat KI also bereits eine gewisse Akzeptanz.



Grafik 8: Meinungen zur Anwendung von KI im Recruiting-Bereich

## IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein  
FROM GOOD TO GREAT!

Hernstein

wko campus wien

Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

+43/1/514 50-5600

[hernstein@hernstein.at](mailto:hernstein@hernstein.at)

[www.hernstein.at](http://www.hernstein.at)

Ein Unternehmen der FHWien der WKW



Ausführendes Institut



Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung

Christina Matzka

Leo-Mathausen-Gasse 71/2, 1230 Wien

+43/650/3390275

[office@triple-m-mafo.at](mailto:office@triple-m-mafo.at)

[www.triple-m-mafo.at](http://www.triple-m-mafo.at)