

# KI IN DER ARBEITSWELT LOGISTIK

## EIN STIMMUNGSBILD AUS DER PRAXIS



In Kooperation mit:



# DETAILS ZUR BLITZLICHT-UMFRAGE

**Zeitraum:** 11.12.2025 – 02.03.2026

**Anzahl Fragen:** 12

**Anzahl fertige Antworten:** 73

**Umfrage-Tool:** Survio

**Art der Umfrage:** anonym



**79%**

erwarten einen  
tiefgreifenden  
und strukturellen  
Umbruch

**DIE GROßE MEHRHEIT  
DER BEFRAGTEN  
GLAUBT, DASS KI  
DAS UNTERNEHMEN  
IN NAHER ZUKUNFT  
WEITREICHEND  
VERÄNDERN WIRD.**

**Die Zukunft wird erwartet! Diese Zahl zeigt zwar eine hohe Bewusstheit, liefert aber keine Aussage über die Handlungsfähigkeit.**

**80%**

experimentieren  
noch

**VIER VON FÜNF  
BEFRAGTEN SEHEN  
IHR UNTERNEHMEN  
NOCH AM ANFANG  
ODER IN EINER  
PILOTPHASE DER KI-  
NUTZUNG.**

**KI-Pilotprojekte werden initiiert, aber entscheidend wird die Ableitung einer klaren HR-, Führungs- oder Kompetenzstrategie daraus.**

**56%**

tun sich schwer  
einen ROI zu  
definieren

**MEHR ALS DIE HÄLFTE  
DER BEFRAGTEN GIBT  
AN, DASS DER  
WIRTSCHAFTLICHE  
NUTZEN VON KI  
BISLANG NICHT  
MESSBAR IST.**

**Weches Problem soll eigentlich gelöst werden?  
Ohne klar definierte Ziele, KPIs und  
Verantwortlichkeiten bleibt der Nutzen von KI  
unscharf.**

**65%**

planen mehr KI-  
Investitionen

**DIE MEHRZAHL DER  
BEFRAGTEN  
VERSTEHT KI  
ZUNEHMEND ALS  
NOTWENDIGE  
INFRASTRUKTUR.**

**Unternehmen investieren in Zukunftsfähigkeit,  
auch wenn der wirtschaftliche Nutzen noch  
unklar erscheint.**

**60%**

der  
Führungskräfte  
noch nicht KI-  
bereit

**DIE MEHRZAHL DER  
BEFRAGTEN EMPFINDET  
IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALS NICHT  
AUSREICHEND AUF DEN  
STRATEGISCHEN KI-  
EINSATZ VORBEREITET.**

**KI ist längst eine Führungsaufgabe. Ohne Orientierung entstehen Risiken und Mitarbeitende experimentieren eigenständig.**

**43%**

haben klare KI-  
Richtlinien

**IN VIELEN  
UNTERNEHMEN  
WURDEN BISLANG  
NOCH KEINE  
SPIELREGELN ZUM  
EINSATZ VON KI  
DEFINIERT.**

**Ohne Leitplanken wird KI zur Grauzone. HR  
gerät zwischen Innovationsdruck und  
Compliance-Risiken.**

**49%**

sehen den  
Einsatz von KI im  
Unternehmen  
positiv

**ETWA JEDE ZWEITE  
PERSON NIMMT EINE  
OPTIMISTISCHE  
GRUNDHALTUNG ZUM  
ZUKÜNFTIG  
VERSTÄRKTEN KI-  
EINSATZ EIN.**

**Mitarbeitende sind bereit und experimentierfreudig. Das kulturelle Potenzial bei der Nutzung von KI ist vorhanden.**

**58%**

sehen sich beim  
KI-Reifegrad  
nicht vorne dabei

**MEHR ALS DIE HÄLFTE  
DER BEFRAGTEN  
EMPFINDET SICH BEIM  
WISSENSSTAND UND  
EINSATZ VON KI NICHT  
AUF AUGENHÖHE MIT  
MITBEWERBERN.**

**KI-Reife hängt von Kompetenzen, Führung, Prozessen und Kultur ab und wird zunehmend zum Attraktivitätsfaktor eines Unternehmens.**

**22%**

nutzen bereits KI  
im Recruiting

**TROTZ EFFIZIENTERER  
CANDIDATE  
EXPERIENCE SETZT DIE  
MEHRZAHL DER  
UNTERNEHMEN NOCH  
AUF TRADITIONELLE  
METHODEN BEI DER  
PERSONALGEWINNUNG.**

**Wenn KI bewusst und verantwortungsvoll eingesetzt wird, ist der Nutzen im Recruiting durch schnellere Vorauswahl, bessere Passung, weniger Bias besonders greifbar.**

**76%**

glauben, dass KI-  
Kompetenz im  
Recruiting ein  
Faktor wird

**ETWA 3 VON 4  
PERSONEN SIND DER  
MEINUNG, DASS DAS  
ZUSAMMENSPIEL MIT KI  
ZUNEHMEND EIN  
EINSTELLUNGS-  
KRITERIUM WIRD.**

**KI wird zur Schlüsselqualifikation – ähnlich wie früher z.B. Englisch oder Projektmanagement.  
Im HR müssen Anforderungsprofile,  
Assessment-Verfahren und Interviewleitfäden  
neu gedacht werden.**

**71%**

sehen KI-  
Kompetenz noch  
nicht als Teil  
einer neuen  
Rollenidentität

**DIE MEHRZAHL DER  
BEFRAGTEN ERKENNT  
NOCH KEINE KLAREN KI-  
BEZOGENEN  
KOMPETENZPROFILE  
FÜR BESTEHENDE  
FUNKTIONEN.**

**Wenn KI-Kompetenz verbindlich in Stellenprofilen verankert wird, kann Weiterbildung strategischer geplant und Performance messbarer gemacht werden.**

**76%**

erwartet durch KI  
Veränderungen  
bei bestehenden  
Jobprofilen

**ETWA 3 VON 4  
PERSONEN ERWARTEN  
DASS AUFGABEN  
DATENBASIERTER UND  
PROZESSE NEU  
DEFINIERT WERDEN.**

**KI verändert die Arbeit von Mitarbeitenden.  
Für HR und Führung heißt das: Jobprofile  
müssen dynamisch werden, Weiterbildung  
kontinuierlich und Karrierepfade flexibler.**