

Gründlich überlegen, dann investieren: So können deutsche Unternehmen ihre KI-Resilienz stärken

Deutschland

Erfahren Sie, was 200 IT-Entscheider in Deutschland über die Zukunft der KI-Transformation und des digitalen Arbeitsplatzes denken.

EINE UMFRAGE VON VANSON BOURNE



Einleitung

In den ersten beiden Teilen des [Science of Productivity Report](#) befassen wir uns in erster Linie mit den Antworten, die 1.100 IT-Entscheider aus vier wichtigen Märkten gegeben haben: Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den USA.

Im vorliegenden Bericht untersuchen wir die Entscheidungen und Meinungen der Befragten in **Deutschland** genauer. Die Umfrageergebnisse können Ihnen die erforderlichen Informationen liefern, um zukünftige KI-Transformationsprojekte wirksam umzusetzen und die Digital Employee Experience zu verbessern.

In diesem Bericht

Investitionen in KI	3
Wie wichtig ist digitale Kompetenz?	10
HR und IT: (Noch) keine Zusammenarbeit in der Praxis?	14
Fazit	20
Über die Umfrage	21



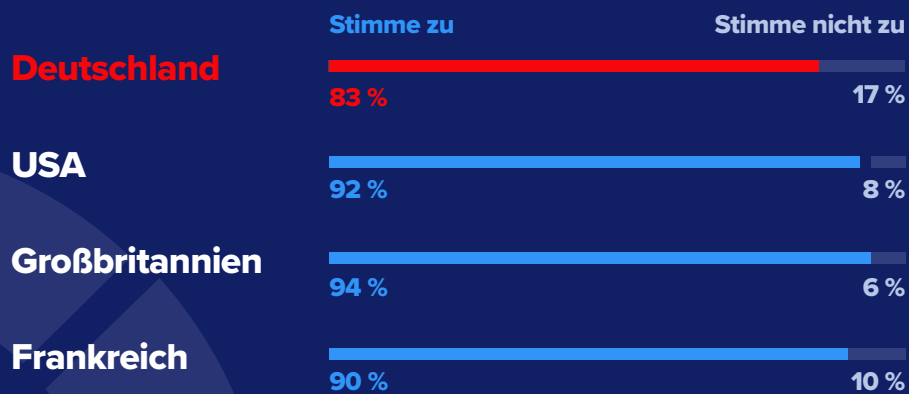
Investitionen in KI

In Deutschland ein langsamer Prozess

Im direkten Vergleich zu ihren Kollegen in anderen Ländern gibt eine relativ große Anzahl der IT-Führungskräfte in Deutschland (17 %) an, dass ihre Unternehmen nicht erheblich in KI investiert haben. Dies ist überraschend, da Deutschland für seine technischen Leistungen bekannt ist. Wir werden weiter unten in diesem Kapitel einige mögliche Gründe dafür untersuchen.

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu bzw. nicht zu?

Mein Unternehmen hat bereits erheblich in KI investiert.

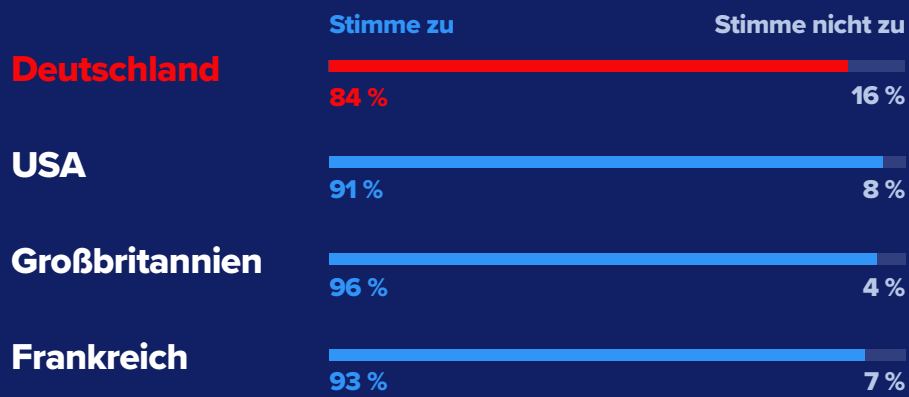


Wie sehen die Zukunftspläne aus?

Überraschenderweise gehen 16% der Befragten davon aus, dass ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren nicht umfassend in KI investieren wird – ein höherer Wert als in anderen Ländern.

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu bzw. nicht zu?

Mein Unternehmen plant, in den kommenden drei Jahren umfassend in Künstliche Intelligenz zu investieren.



Anmerkung: Diese Frage wurde von 499 der 500 Befragten aus den USA beantwortet.



Was die Daten bedeuten

Liegt es an der Stichprobe?

Es ist durchaus denkbar, dass der Stichprobenumfang unserer Erhebung nicht widerspiegelt, was ein Großteil der IT-Abteilungen in Deutschland empfindet.

Deutschland verzeichnet im „**International AI Maturity Model**“ des **British Standards Institute (BSI)** höhere Werte als Frankreich und sogar wesentlich höhere Werte als Großbritannien. (Allerdings liegen die deutschen Werte unter denen von Indien, China, Australien und den USA.) Dieses Modell fasst die Ergebnisse aus 15 verschiedenen Kategorien zusammen, unter anderem Investitionen, Training, Vertrauen und Kommunikation, und kommt so auf einen Wert von 2,8 von 5 möglichen Punkten für Deutschland, 4,0 für die USA, 2,2 für Frankreich und nur 1,3 für Großbritannien.¹ In puncto Investitionen liegt Deutschland bei diesem Modell mit einem Wert von 3 hinter den USA (4), aber vor Großbritannien und Frankreich (mit jeweils einem Wert von 2).²

Vor diesem Hintergrund ist zum Beispiel erwähnenswert, dass mittelständische Unternehmen mit 250 bis 999 Mitarbeitern laut dem BSI-Modell die höchsten Werte verzeichnen, wir aber bei unserer Umfrage nur Unternehmen mit mehr als 1.500 Mitarbeitern befragt haben.³

Mögliche kulturelle und rechtliche Gründe

Abgesehen vom Umfang und der Art der Stichprobe gibt es noch weitere Gründe, weshalb Unternehmen in Deutschland erheblichen KI-Investitionen skeptisch gegenüberstehen mögen.



¹ BSI Group, „Trust in AI: Actions and attitudes around AI adoption“, 2024, <https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/campaigns/trust-in-ai.pdf>, Seite 4.

² Ebd., Seite 12.

³ Ebd., Seite 4c.

„Unternehmen, die KI für Innovationen nutzen, entwickeln sich weiter, während diejenigen, die KI ignorieren, Gefahr laufen, zurückzubleiben.“⁴

Paul Daugherty, Chief Technology and Innovation Officer, Accenture



1

Die Skepsis gegenüber KI ist in Deutschland größer als in den USA.

Dieses Zitat fasst die überwiegende Meinung zu KI in Großbritannien und den USA zusammen – die Befürchtung, den Anschluss zu verlieren, wenn man abwartet. Dem zugrunde liegt der Gedanke, dass KI keine optionale Technologie ist, jedenfalls nicht, wenn es um den Fortbestand des Geschäfts geht.

Natürlich gibt es auch in Deutschland Wirtschaftsanalysten und Vordenker, die eine ähnliche Philosophie vertreten, aber im Allgemeinen finden die potenziellen Risiken (und die Möglichkeiten, sie zu vermeiden oder zumindest zu minimieren) mehr Beachtung und werden offenbar ernster genommen als in Großbritannien oder in den USA. In einem gut recherchierten Artikel⁵ hebt Benjamin Talin, Gründer und CEO von MoreThanDigital, 13 Bedrohungen im Zusammenhang mit KI hervor, die er in vier Kategorien unterteilt: Bedrohungen für die Rechte und Freiheiten des Einzelnen, Bedrohungen für die wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit, Bedrohungen für die Sicherheit sowie existenzielle und langfristige Bedrohungen. Talin empfindet die superintelligente allgemeine KI als Deckmantel, der von den unmittelbareren Gefahren ablenken soll.

Doch selbst die zynischsten Beobachter in Deutschland, die sich zu KI äußern, sind der Meinung, dass KI eine Technologie ist, die zweifellos genutzt werden sollte, – auch wenn sie sich für eine vorsichtigeren und stärker kontrollierte Nutzung aussprechen als Fürsprecher in anderen Ländern. Einige Führungskräfte haben möglicherweise das Gefühl, dass eine zu schnelle Einführung von KI – also bevor die Technologie ausgereift genug ist, um als sicher zu gelten – kontraproduktiv sein und dem Ruf ihres Unternehmens schaden könnte, anstatt das Geschäft zu fördern.

⁴ Daugherty, P. R. & Wilson, H. J., „Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI“, <https://www.accenture.com/ae-en/insights/technology/human-plus-machine>.

⁵ Talin, B., „13 Risiken, Gefahren und Bedrohungen durch künstliche Intelligenz (KI)“, 10. Februar 2025, <https://morethandigital.info/13-risiken-gefahren-und-bedrohungen-durch-kuenstliche-intelligenz-ki/>.



2

Eine großflächige Nutzung von KI in der EU ist eine komplexe Angelegenheit.

Ein weiterer erklärender Faktor für diese Zahlen ist die neue **KI-Verordnung der EU**⁶, die im Laufe von 2025/2026 schrittweise eingeführt werden wird. Diese Verordnung unterteilt die KI-Nutzung in vier Risikokategorien (unannehmbar, hoch, beschränkt und minimal). Anwendungsfälle mit unannehmbarem Risiko sind in der EU nicht zulässig (mit Ausnahmen für militärische Zwecke, Verteidigungszwecke oder Zwecke der nationalen Sicherheit). Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass die aktuelle Liste der Anwendungsfälle in dieser Kategorie hauptsächlich Szenarien enthält, die in Deutschland wahrscheinlich ohnehin keinen Markt finden würden.⁷

Zu den KI-Anwendungsfällen mit hohem Risiko gehören folgende:

- KI-Schutzmechanismen in kritischen Infrastrukturen (z. B. dem Straßenverkehr), deren Versagen den Tod oder die gesundheitliche Schädigung einer Person zur Folge haben kann
- KI-Lösungen in Bildungseinrichtungen, die den Zugang zu Bildungsmaßnahmen und die berufliche Laufbahn einer Person bestimmen können (z. B. Beurteilung von Lernergebnissen)
- KI-basierte Sicherheitskomponenten von Produkten (z. B. KI-Einsatz in der robotergestützten Chirurgie)
- KI-Tools, die im Bereich der Beschäftigung, der Verwaltung von Arbeitnehmern und des Zugangs zur Selbstständigkeit eingesetzt werden (z. B. Nutzung von Software zum Vorsortieren von Lebensläufen bei der Personaleinstellung)
- **Weitere Beispiele**

⁶ Europäische Kommission, AI Act, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>.

⁷ Ebd.

Auch in Bezug auf die folgenden Aspekte unterliegen die Entwicklung und Nutzung von KI-Technologie strikten Auflagen:

- Angemessenheit von Systemen zur Risikobewertung und -minderung
- Qualitätsanspruch an die in das System eingespeisten Datensätze, um das Risiko der Voreingenommenheit zu minimieren
- Protokollierung von Aktivitäten, um die Rückverfolgbarkeit von Ergebnissen zu gewährleisten
- Ausführliche Dokumentation mit allen erforderlichen Informationen über ein System und seinen Zweck, damit Behörden die Konformität des Systems beurteilen können
- **Weitere Auflagen**

Da sowohl die Entwickler als auch die Anwender von KI in der EU diesen Verpflichtungen unterliegen, sind Investitionen in KI-Komponenten, die außerhalb der EU entwickelt wurden, für deutsche Unternehmen ein riskanter Schritt. Selbst im unwahrscheinlichen Fall, dass Hersteller derzeit alle oben genannten Verpflichtungen erfüllen, können Nutzer nicht sicher sein, dass dies auch in Zukunft so bleibt, wenn der Wettbewerb Unternehmen zwingt, ihre Entwicklungszyklen zu beschleunigen.



3

Deutsche Unternehmen warten womöglich auf KI „Made in Germany“.

Deutschland und in gewissem Umfang auch Frankreich haben eine starke Tradition hochwertiger, technisch präziser und auf Langfristigkeit ausgelegter Ingenieursleistungen, die Sofortlösungen vorgezogen werden. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass sich deutsche IT-Manager mit KI-Tools aus deutscher Produktion wohler fühlen würden.

Im Juni und Juli 2024 hat der Digitalverband Bitkom 602 deutsche Unternehmen und 1.007 Verbraucher zu ihrer aktuellen Nutzung und Meinung zu KI befragt. 84 % der befragten Unternehmen, die generative KI bereits einsetzen oder dies planen, stufen das Herkunftsland des GenAI-Anbieters als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ ein.⁸

Auf die Frage „Wie würden Sie das Herkunftsland des Anbieters einer generativen KI einordnen“ gab es zwei mögliche Antworten: „Bevorzugt“ und „Kommt in Frage“. Hier stufen 86 % der Befragten eine in Deutschland entwickelte GenAI-Lösung als „bevorzugt“ ein, während die restlichen 14 % eine solche Lösung in Erwägung ziehen würden. KI aus den USA wurde nur von 64 % als bevorzugte Option genannt, während ein US-amerikanischer KI-Anbieter für 4 % der Befragten nicht in Frage kommt.⁹ Angesichts der Tatsache, dass diese Umfrage vor den amerikanischen Präsidentschaftswahlen im November 2024 stattfand, ist nicht davon auszugehen, dass in den USA entwickelte GenAI-Technologie seitdem an Beliebtheit gewonnen hat.

Es ist zu beachten, dass sich diese Frage nur auf GenAI bezieht und nur den Umfrageteilnehmern aus Unternehmen gestellt wurde, die GenAI bereits nutzen oder dies planen. Aus der Umfrage, auf der unser Bericht beruht, lassen sich keine direkten Rückschlüsse auf die wahrgenommene Bedeutung des Herkunftslandes ziehen.



⁸ Bitkom, „Künstliche Intelligenz in Deutschland: Perspektiven aus Bevölkerung & Unternehmen“, <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2024-10/241016-bitkom-charts-ki.pdf>, Seite 39.

⁹ Ebd.

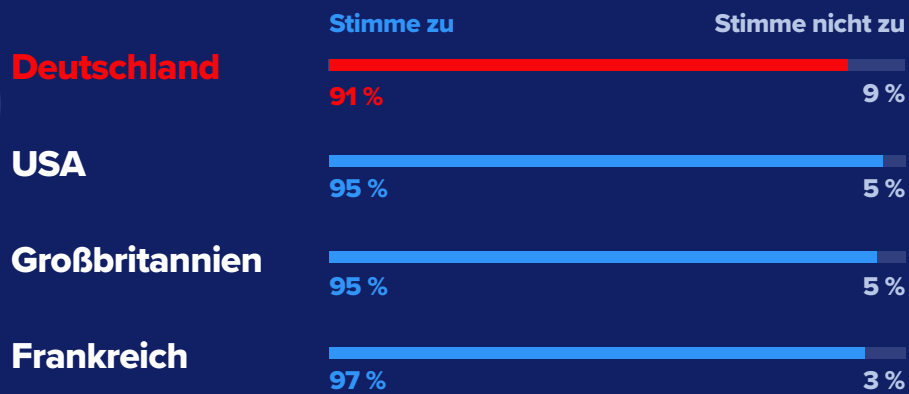
Wie wichtig ist digitale Kompetenz?

Für die meisten Unternehmen ein relevantes Thema

Genau wie ihre ausländischen Kollegen sind auch die meisten deutschen IT-Manager (rund 90 %) davon überzeugt, dass digitale Kompetenz – auch als „Digital Dexterity“ bekannt – in den kommenden drei Jahren entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen wird. 10 % der Befragten in Deutschland sehen dies allerdings anders.

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu bzw. nicht zu?

Digitale Kompetenz wird in den kommenden drei Jahren entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen.



Resilienz und Anpassungsfähigkeit

Fast die Hälfte der deutschen IT-Manager ist der Meinung, dass die Verbesserung der digitalen Kompetenz die Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Zusammenarbeit im Unternehmen stärken würde.



Welche Auswirkungen hätte die Verbesserung der digitalen Kompetenz Ihrer Mitarbeiter in den nächsten 12 Monaten auf Ihr Unternehmen?

(Mehrere Antworten, mit Rangfolge von 1 bis 3)



100 %

Fazit: Die Verbesserung der digitalen Kompetenz hat konkrete Auswirkungen.





Was die Daten bedeuten

Welche Faktoren spielen eine Rolle?

Möglicherweise spiegelt die Rangfolge der Themen (die Auswirkungen der digitalen Kompetenz) wider, worüber sich Entscheidungsträger im Allgemeinen am meisten Gedanken machen. Die Steigerung der Produktivität ist in Großbritannien zum Beispiel ein wichtigeres Thema als in Deutschland. Im Gegensatz dazu wird die Verbesserung von Resilienz und Anpassungsfähigkeit weithin diskutiert und als vorrangig angesehen. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen vom Klimawandel bis hin zu geopolitischen Spannungen, die in der jüngsten Vergangenheit zu schwankenden Preisen und Lieferkettenstörungen geführt haben – konkret gehören dazu die erzwungene Abkehr von russischem Öl, höhere Verteidigungsausgaben und eine Zunahme von Cyberangriffen.

Resilienz als politische Kerninitiative

Nach der Verabschiedung des Sendai-Rahmenwerks für Katastrophenvorsorge im Jahr 2015¹⁰ hat die deutsche Bundesregierung in der Deutschen Strategie zur Stärkung der Resilienz gegenüber Katastrophen 2022 nationale Ziele und Maßnahmen formuliert. Dazu gehört der Zusammenschluss „*einer Vielzahl von Akteuren aus Netzwerken der Wissenschaft, Wirtschaft, Medien, Kultur und Bildung, Zivilgesellschaft, der Kommunalen Spitzenverbände und des Bundes, [...] um die Umsetzung der Deutschen Strategie zur Stärkung der Resilienz gegenüber Katastrophen in Deutschland zu beobachten, zu beraten und weiterzuentwickeln*“. Nach der Bundestagswahl im Februar 2025 wartete diese sogenannte „Nationale Plattform Resilienz“ nicht einmal die Bildung einer neuen Regierung ab, bevor sie sieben „Kernforderungen an die neue Bundesregierung“ veröffentlichte.¹¹

¹⁰ UNDRR, „What is the Sendai Framework for Disaster Risk Reduction“, <https://www.undrr.org/implementing-sendai-framework/what-sendai-framework>.

¹¹ NP Resilienz, „Resilienz stärken & Deutschland zukunftsfähig machen, Kernforderungen an die neue Bundesregierung“, https://dkkv.org/wp-content/uploads/2025/05/Statement_NP_Resilienz_2025.pdf, 6. März 2025.

Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit?

Zwar haben wir keine aussagekräftigen Statistiken zu Problemen bei der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit gefunden, aber über die Tatsache, dass in diesem Bereich Verbesserungsbedarf besteht, wird definitiv diskutiert. Ein Beispiel dazu stammt von Dr. Jürgen Fleig, Fachautor und Dozent für Managementthemen und Betreiber der Website www.business-wissen.de:

„Die Zusammenarbeit zwischen Teams funktioniert oft nicht. Die Teammitglieder kommen dann mit ihrer Arbeit nicht voran und fühlen sich gebremst. Die Mitarbeiter leisten weniger, als sie eigentlich könnten. Konfliktpotenzial und Frustration nehmen zu.“¹²

Interessanterweise laufen die vorgeschlagenen Abhilfemaßnahmen jedoch auf bessere Führungskompetenzen hinaus und weniger auf verbesserte Softwarenutzung (sprich: digitale Kompetenz). Wir gehen daher davon aus, dass die Probleme bei der Zusammenarbeit, die die Führungskräfte (zumindest teilweise) durch die Verbesserung der digitalen Kompetenz zu lösen hoffen, durch jüngste Veränderungen entstanden sind, wie z. B. verteilte Belegschaften, die mit der Zunahme an Remote- und Hybrid-Modellen einhergehen.



¹² Fleig, J., „Bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern“, <https://www.business-wissen.de/artikel/bereichsuebergreifende-zusammenarbeit-foerdern-7-massnahmen>.

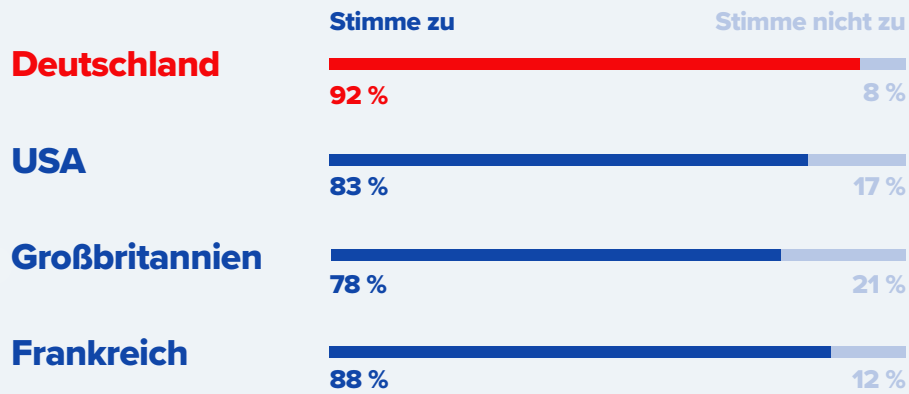
HR und IT: (Noch) keine Zusammenarbeit in der Praxis?

Verzögerungen aufgrund fehlender Abstimmung

Fast die Hälfte der deutschen IT-Manager ist der Meinung, dass die Verbesserung der digitalen Kompetenz die Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Zusammenarbeit im Unternehmen stärken würde.

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu bzw. nicht zu?

Eine fehlende Abstimmung zwischen Personalabteilung und IT führt häufig zu Verzögerungen oder Problemen bei Initiativen zur digitalen Transformation.



Anmerkung: Diese Frage wurde von 198 der 200 Befragten aus Großbritannien beantwortet.

92 %

glauben, dass die Zusammenführung von HR und IT zur Vermeidung von Doppelarbeit beitragen würde.

Offenheit gegenüber Veränderungen

Hinsichtlich einer möglichen Zusammenführung von HR und IT nannten die IT-Manager in Deutschland „mehr Offenheit gegenüber Veränderungen in Übergangsphasen“ (60 %) als einen potenziellen Vorteil.



Worin sehen Sie die größten Vorteile, falls HR- und IT-Funktionen in Ihrem Unternehmen erfolgreich zusammengeführt würden?

(Mehrere Antworten, mit Rangfolge von 1 bis 3)

60 % Mehr Offenheit gegenüber Veränderungen in Übergangsphasen

51 % Stärkere Werteausrichtung zwischen Technologie- und Personalprozessen

42 % Höhere digitale Akzeptanz

39 % Verbessertes Ansehen von HR und IT im Unternehmen

37 % Schnelleres Onboarding von Mitarbeitern

34 % Abbau der Frustration bei Mitarbeitern

29 % Stärkeres Mitarbeiterengagement

99 %

Fazit: Eine Zusammenführung von HR- und IT-Funktionen würde Vorteile bieten.



Was ist in fünf Jahren zu erwarten?

In Deutschland glaubt ein größerer Anteil der IT-Manager (etwa 2 von 5) als in den anderen Ländern, dass es zwischen den beiden Abteilungen zwar zu einer engeren Zusammenarbeit, aber nie zu einem Zusammenschluss kommen wird.

Welcher der folgenden Aussagen über Ihr Unternehmen stimmen Sie am ehesten zu?

HR und IT werden weder zusammengeführt noch werden sie enger zusammenarbeiten.	Nie	Deutschland 4 % Großbritannien 8 %	USA 5 % Frankreich 1 %
HR und IT werden in den nächsten 3 Jahren zusammengeführt.	3 Jahre	Deutschland 24 % Großbritannien 40 %	USA 24 % Frankreich 47 %
HR und IT werden in den nächsten 3–5 Jahren zusammengeführt.	3-5 Jahre	Deutschland 34 % Großbritannien 30 %	USA 37 % Frankreich 27 %
HR und IT werden nicht zusammengeführt, werden aber in den nächsten 5 Jahren enger zusammenarbeiten.	5 Jahre	Deutschland 38 % Großbritannien 22 %	USA 34 % Frankreich 25 %

38 %

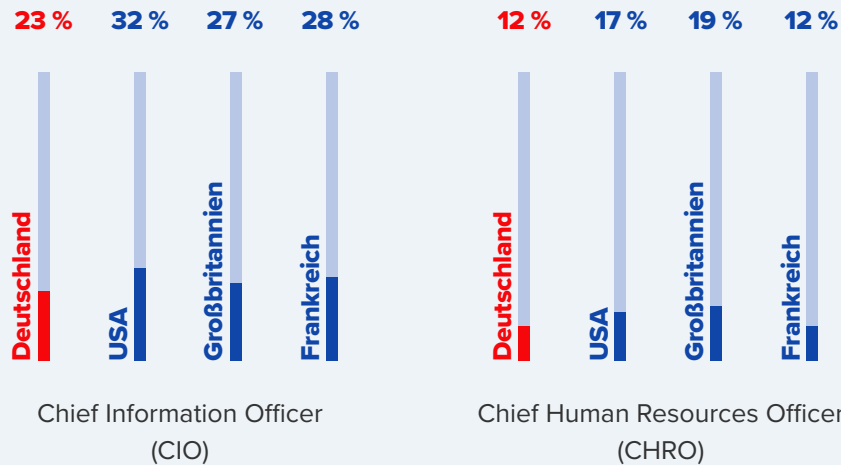
erwarten, dass HR und IT nicht zusammengeführt, aber enger zusammenarbeiten werden.



Wer wird das Zepter übernehmen?

Wenn es zu einem Zusammenschluss der Abteilungen kommen sollte, gehen mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) davon aus, dass eine völlig neue Funktion die Leitung übernehmen wird, z. B. ein Chief Employee Experience Officer (CEEO).

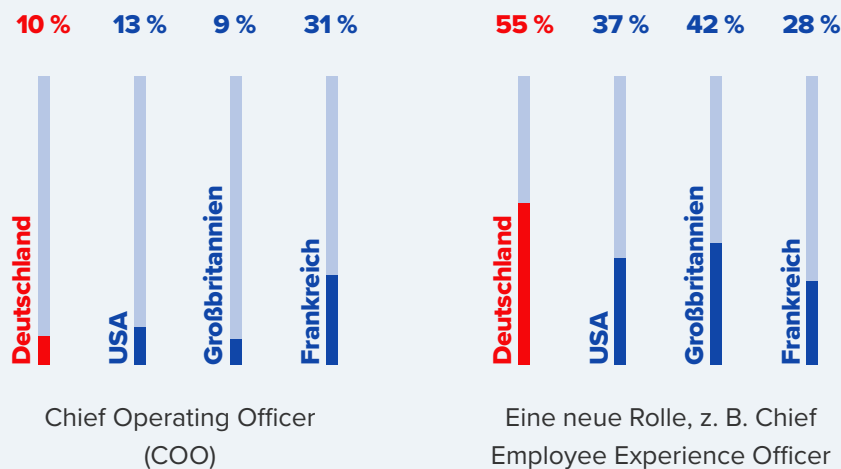
Wer sollte eine zukünftige hybride IT/HR-Abteilung in Ihrem Unternehmen leiten?



Anmerkungen:

Aufgrund von Abrundungen kann es zu landesspezifischen Gesamtwerten von unter 100 % kommen.

Diese Frage wurde von 498 der 500 Befragten aus den USA und von 193 der 200 Befragten aus Großbritannien beantwortet.



Was die Daten bedeuten

Ein weitverbreitetes Klischee besagt, dass CEOs – vor allem in multinationalen US-amerikanischen Unternehmen – alle paar Jahre das Unternehmen wechseln und dann geleitet von ihren bisherigen Erfolgen ihrem neuen Arbeitgeber weitreichende organisatorische Veränderungen vorschlagen. Es lässt sich vermuten, dass Mitarbeiter in den USA daran gewöhnt sind und sich dem nicht widersetzen. In Deutschland hingegen ist die Kultur der Mitbestimmung und des Betriebsrats (oder einer ähnlichen Arbeitnehmervertretung) stärker verankert, sodass der Einführung neuer Konzepte oft Debatten vorausgehen. Damit sind wir beim nächsten Klischee: „Trends aus den USA werden in Deutschland fünf bis zehn Jahre später Wirklichkeit.“

Es war erstaunlich schwierig, aktuelle Statistiken über die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von CEOs zu finden. Die jährlich durchgeführte „CEO Success Study“ von Strategy& (jetzt PwC) zeigt, dass die jährliche Fluktuation bei CEOs in den USA und Kanada bis etwa 2014 durchweg höher war als in Westeuropa. Danach ist die Trennung unschärfer und im Jahr 2018 (dem letzten Jahr, für das Statistiken vorliegen) wechselten die CEOs in Westeuropa öfter als in den USA.¹³

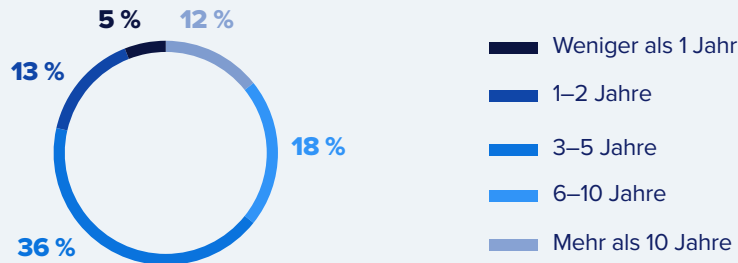
Die nachfolgende Abbildung ist der aktuellen Ausgabe dieser Studie (2025) entnommen und die Zahlen basieren auf Umfragen aus dem Zeitraum Oktober/November 2024. Allerdings lassen sie keine Rückschlüsse auf die einzelnen Länder oder Regionen zu. Nachfassende Fragen ergaben jedoch, dass CEOs, die einen Unternehmenswechsel innerhalb der nächsten zwei Jahre erwarteten, am seltensten umfassende organisatorische Veränderungen planen. Es wirkt beinahe so, als ob diese Führungskräfte das Interesse an ihrer derzeitigen Stelle verloren hätten und schon nach einer neuen Position suchen würden. Insgesamt lässt sich also sagen, dass das oben genannte Klischee vielleicht früher einmal stimmte, aber heute nicht mehr Bestand hat.



¹³ Strategy&, „CEO Success Study“, <https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/insights/ceo-success.html>. Die genauen Zahlen finden Sie im Abschnitt „Explore 19 years of CEO changes“. Dort können Sie nach Region filtern.

Die meisten CEOs gehen davon aus, nicht länger als fünf Jahre in ihrer derzeitigen Position zu bleiben.

Wie lange werden Sie voraussichtlich Ihre derzeitige Position beibehalten?



Quelle: 28. Jahresumfrage unter CEOs weltweit von PwC

„Ist IT als Rückgrat der Organisation mit dem betrieblichen Nervensystem vergleichbar, dann ist HR das Herz.“

Gunther Olesch, Chief Human Resources Officer (CHRO), PHOENIX CONTACT Cyber Security AG



Bei den Recherchen zur vorherigen Frage wurde deutlich, dass Leiter von Personalabteilungen in Deutschland die Rolle ihrer Abteilung nicht als rein verwaltungstechnisch sehen (sodass die Zusammenführung von HR und IT Vorteile bringen würde). Die Personalverantwortlichen verwiesen unter anderem auf ihre Bemühungen, Hindernisse für eine funktionsübergreifende Zusammenarbeit zu beseitigen.

Sowohl IT- als auch HR-Abteilungen wurden früher oft stiefmütterlich behandelt: Bei Fehlern mussten sie als Sündenbock herhalten; bei Erfolgen wurden sie meist übergangen. Doch das hat sich mittlerweile geändert: IT-Teams haben seit ihren Leistungen und ihrer zweifellos geschäftskritischen Rolle während der Pandemie an Achtung gewonnen und das Personalwesen wird heute für seine andauernden Bemühungen anerkannt, Talente in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel zu finden und das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Bindung der Mitarbeiter zu verbessern. Wahrscheinlich ist die zögerliche Haltung in Bezug auf das Zusammenführen von IT und HR auf die kulturelle Vorsicht in Deutschland zurückzuführen und darauf, dass die meisten deutschen Unternehmen langfristig planen.

Fazit

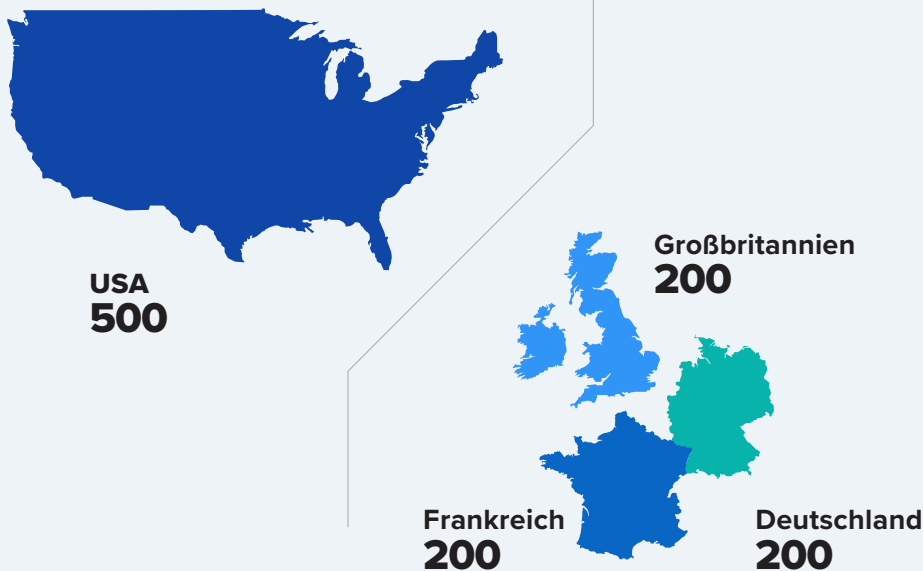
Im Vergleich zu anderen Ländern sind deutsche Unternehmen relativ vorsichtig, wenn es darum geht, in großem Umfang in KI zu investieren, und ein Teil der IT-Manager steht sowohl aktuellen als auch zukünftigen Ausgaben skeptisch gegenüber. Diese Vorsicht ist teils auf kulturelle Normen zurückzuführen, die ein konservatives Risikomanagement und die Einhaltung von Vorschriften in den Vordergrund stellen, aber auch auf die bevorstehende KI-Verordnung für EU-Länder, die strenge Regeln für risikoreiche KI-Anwendungen vorsieht. Viele deutsche Unternehmen bevorzugen außerdem im eigenen Land entwickelte KI-Lösungen – angesichts der deutschen Tradition technischer Exzellenz keine Überraschung. Während die meisten IT-Manager in Deutschland digitale Kompetenz schätzen, um Resilienz und Anpassungsfähigkeit zu steigern, bestehen weiterhin Herausforderungen wie Lücken bei der Zusammenarbeit und Unstimmigkeiten zwischen HR und IT. Obwohl ein gewisses Maß an Offenheit gegenüber einer engeren Zusammenarbeit zwischen IT und HR zu verzeichnen ist, wird eine vollständige Zusammenführung dieser beiden Funktionsbereiche in naher Zukunft aufgrund der vorsichtigen, konsensorientierten Unternehmenskultur in Deutschland und der komplexen regulatorischen Landschaft als unwahrscheinlich angesehen.



Über die Umfrage

Die Daten in diesem Bericht stammen aus einer größeren Umfrage, die von Vanson Bourne durchgeführt wurde. Näheres ist dem Science of Productivity Report ([Teil 1](#) und [Teil 2](#)) zu entnehmen. Für die ursprüngliche Umfrage wurden 1.100 Personen befragt, darunter 200 IT-Manager aus Deutschland, die in Organisationen mit mehr als 1.500 Beschäftigten tätig sind.

Land



Über Nexthink

Nexthink ist der weltweit führende Anbieter im Bereich Digital Employee Experience. Unsere Produkte versetzen Unternehmen in die Lage, äußerst produktive digitale Arbeitsplätze für ihre Beschäftigten einzurichten und für ein hervorragendes Endnutzererlebnis zu sorgen. Nexthink nutzt eine einzigartige Kombination aus Echtzeitanalysen, Automatisierung und Mitarbeiterfeedback über alle Endpunkte hinweg, um IT-Teams zu helfen, die Anforderungen an moderne digitale Arbeitsplätze zu erfüllen.

Sie haben Fragen zur Plattform von Nexthink?

[KONTAKTIEREN SIE UNS](#)

nexthink

nexthink.com/de