

MARKTBEOBACHTUNG STELLENANZEIGEN · SEPTEMBER 2026

Wer soll KI ins Unternehmen bringen?

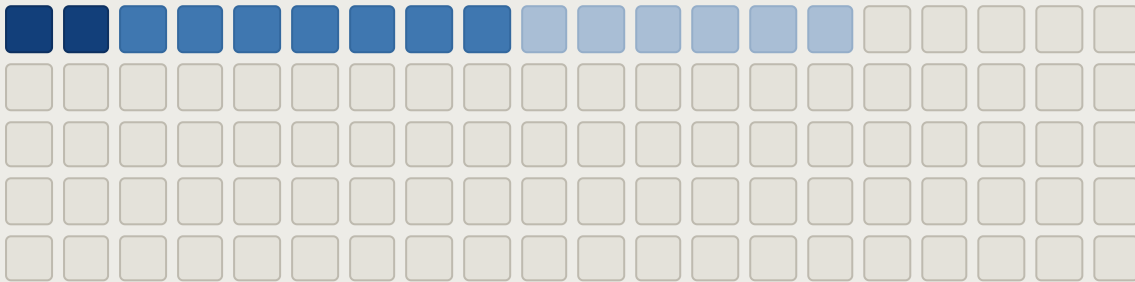
Wir haben 5.399 Stellenanzeigen daraufhin ausgewertet, wie Unternehmen Rollen mit KI-Bezug zuschneiden und woran sie erkennen wollen, wer so eine Rolle ausfüllen kann.

Analysiert wurden Stellenanzeigen aus Marketing, Vertrieb, HR, Finanzen und Controlling, Einkauf und Supply Chain sowie Projekt- und Prozessmanagement.

Moritz Steinbach · Talentigo

In gut hundert von 5.399 Anzeigen verändert KI die Rolle wirklich.

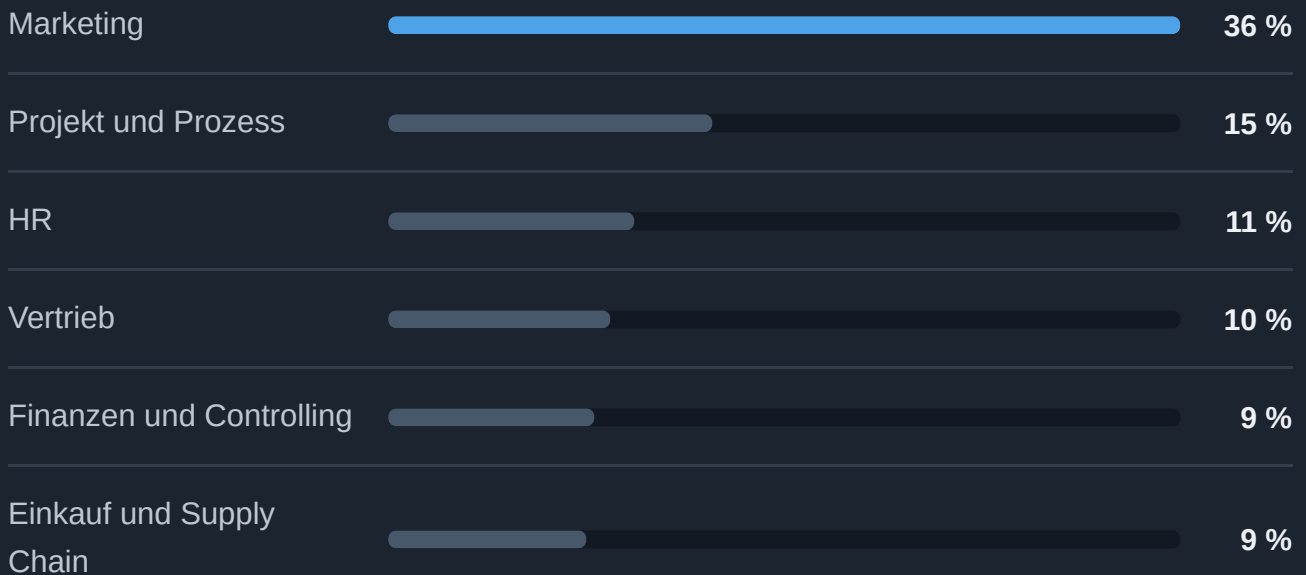
KI wird häufig erwähnt. Meistens geht es dabei aber nicht um die Arbeit der Person, die eingestellt werden soll.



- **2 von 100** beschreiben eine Rolle, die durch KI eine andere geworden ist.
- **7 weitere** meinen mit KI die Person auf der Stelle, ohne dass die Rolle sich ändert.
- **6 weitere** erwähnen KI nur im Firmenbild, im Bewerbungsverfahren oder nebenbei.
- **85 von 100** erwähnen KI überhaupt nicht.

Im Marketing kommt KI am häufigsten vor.

Anteil der Anzeigen je Funktion, in denen KI überhaupt auftaucht.



Wie oft KI vorkommt, sagt wenig darüber, wie tief sie sitzt. Im Marketing steht KI besonders oft nur als Werkzeug daneben. Im Projekt- und Prozessmanagement steckt sie dafür besonders oft im Kern der Rolle.

Bei den meisten Rollen bleibt alles so, wie es vorher war.

Wir haben jede der 481 Anzeigen einer von vier Stufen zugeordnet.



27 % KI wird verlangt, aber nicht gebraucht

Im Anforderungsprofil stehen KI-Kenntnisse. In den Aufgaben steht nicht, wofür.

51 % Eine Aufgabe kommt dazu

Eine benannte Tätigkeit mit KI in einer sonst gewöhnlichen Rolle. Streicht man sie, bleibt eine vollständige Stelle stehen.

20 % Die Arbeit selbst ist eine andere

KI taucht an mehreren Stellen in den Aufgaben auf und verändert, wie sie beschrieben sind.

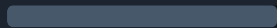
2 % Ohne KI bleibt keine Stelle übrig

Die Aufgabenliste besteht überwiegend aus Arbeit, die es ohne KI nicht gäbe.

44 Prozent verlangen Erfahrung. Ein Prozent verlangt einen Nachweis.

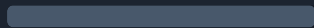
Wir haben für jede der 481 Anzeigen festgehalten, woran das Unternehmen festmacht, dass jemand den KI-Teil kann.

Gar kein Kriterium 21 %



Zu KI wird von der Person nichts verlangt.

Eine Haltung 24 %



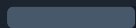
Affinität, Interesse, Neugier, Offenheit.

Erfahrung 44 %



Erfahrung oder Kenntnisse, ohne ein Werkzeug zu nennen und ohne Nachweis.

Ein Werkzeug mit Namen 10 %



Kenntnisse in einem konkreten Produkt.

Ein Nachweis 1 %



Arbeitsproben, eigene Projekte, Referenzen.

So klingt es, wenn KI die Rolle verändert.

Drei Sätze aus den Anzeigen der beiden oberen Stufen. Wörtlich zitiert, ohne Firmennamen.

„Du identifizierst Use-Cases für Künstliche Intelligenz (AI) und Machine Learning im HR-Bereich (z. B. Predictive Analytics für Fluktuation).“

Director People Analytics & Data · HR

„Du implementierst eine neue, KI-basierte Lösung und entwickelst einen integrierten Prozess für Absatz- und Bedarfsplanung.“

Expert:in Demand Forecasting · Einkauf

„Beratung der Fachbereiche bei der KI-gestützten Optimierung von Arbeitsabläufen und Geschäftsprozessen.“

KI-Prozessmanager/in · Projekt und Prozess

Diese Anforderungen stammen aus Rollen, die es schon gab.

Bis hierhin standen nur Zahlen. Was jetzt kommt, ist meine Meinung dazu.

Erfahrung, die kaum jemand sammeln konnte

44 Prozent verlangen Erfahrung mit KI. Die Rollen, in denen man sie hätte sammeln können, entstehen gerade erst. Wer sie mitbringt, hat sich das Thema meistens selbst genommen, ohne dass es seine Aufgabe war.

Ein Studium, das es dafür nicht gibt

Kein Abschluss qualifiziert dafür, KI in ein bestehendes Unternehmen zu tragen. Es ist nicht Informatik und es ist auch nicht BWL.

Kein Nachweis

Eine von hundert Anzeigen fragt nach etwas Vorzeigbarem. Gleichzeitig soll die Person in vielen dieser Rollen Kollegen befähigen und Standards setzen, also etwas verändern, das ihr nicht untersteht.

Das sind die Kriterien, mit denen man eine bestehende Stelle nachbesetzt. Nicht die, mit denen man eine neue schneidet.

Schicken Sie mir Ihre Ausschreibung.

Sie bekommen von mir eine Einordnung zurück. Kostenlos, innerhalb weniger Tage.

moritz@talentigo.de

Ein Link oder ein Anhang genügt.

Wo Ihre Rolle steht.

In welche der vier Stufen sie fällt und wie sie im Vergleich zu den anderen Anzeigen aussieht.

Was sich nicht prüfen lässt.

Welche Ihrer Anforderungen im Gespräch niemand belegen kann, und woran das liegt.

Drei Fragen für das Gespräch.

Fragen, die ein Bewerber im Gespräch beantworten können muss.



Moritz Steinbach

Seit drei Jahren AI Lead bei HR factory. Ich verantworte dort, wie KI eingesetzt wird, von der ersten Bestandsaufnahme über die Gespräche mit den Mitarbeitern bis zum Bau eigener Werkzeuge und der Strategie dahinter. Daneben Mitgründer von Talentigo.