

Wo KI im SDAX tatsächlich sitzt

Wie weit ist KI in deutschen Unternehmen angekommen? Fünf Befunde aus einer Auswertung der Stratfield Group zu 28 SDAX-Unternehmen.

STAND 29.08.2026 · 28 UNTERNEHMEN · 236 KI-ROLLEN

KEY TAKEAWAYS

KI IST IM SDAX ANGEKOMMEN

27 von 28 untersuchten Unternehmen haben mindestens eine klar erkennbare KI-Rolle. Im Median kommt jedoch nur eine KI-Rolle auf rund 1.200 Mitarbeitende.

TECHNISCHE ROLLEN DOMINIEREN

49 Prozent aller 236 erfassten KI-Rollen sind technisch geprägt. Führung und Strategie machen 18 Prozent aus, Produkt 10 Prozent.

KI IST NOCH KEIN C-LEVEL-JOB

In 21 von 28 Unternehmen liegt die ranghöchste KI-Rolle auf Director-/Head-of-Ebene oder darunter. Nur sechs Unternehmen verankern das Thema darüber.

KI-DICHTE VARIERT STARK NACH BRANCHE

Digital getriebene Unternehmen kommen auf eine KI-Rolle je 317 Mitarbeitende, in der Produktion sind es 1 zu 1.511 und im Handel 1 zu 2.319.

01 · DICHT E

Etwa eine KI-Rolle auf 1.200 Mitarbeitende

KI ist längst nicht mehr nur ein Thema der großen DAX-Konzerne, sondern auch im SDAX angekommen. Personell ist das Thema allerdings noch dünn verankert: Unter den 27 Unternehmen mit mindestens einer KI-Rolle liegt der Median bei einer KI-Rolle je **1.200** Mitarbeitende. Gleichzeitig sind die Unterschiede enorm: Die Spanne reicht von **1 zu 106** bis **1 zu 7.455**, ein Faktor 70. Eines der 28 untersuchten Unternehmen hat trotz knapp 1.000 Mitarbeitenden keine einzige KI-Rolle.

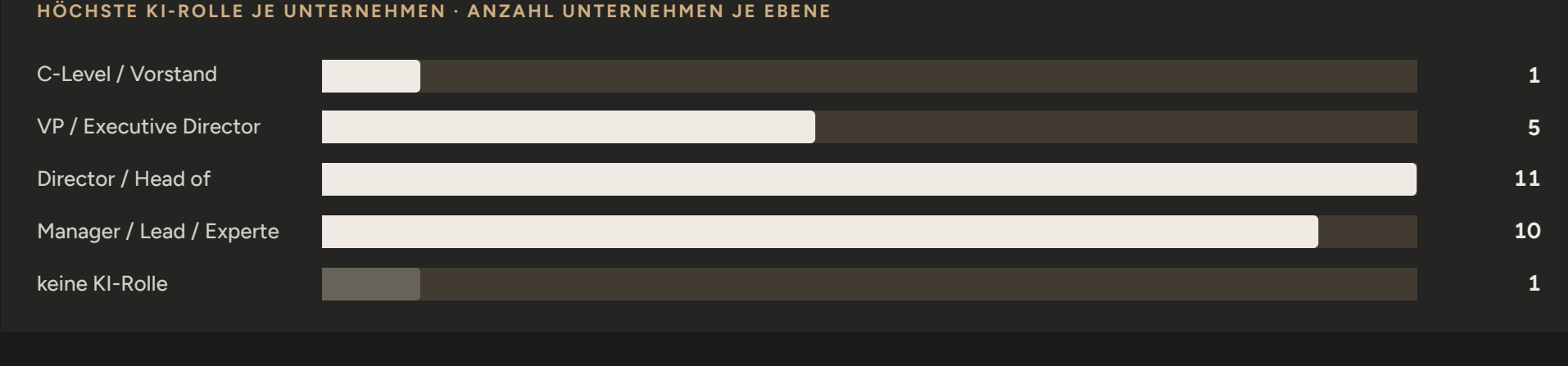
KI-POSITIONEN PRO MITARBEITER · 27 UNTERNEHMEN · LOGARITHMISCHE SKALA



02 · VERANKERUNG

KI sitzt selten ganz oben

In **21** von **28** Unternehmen endet die höchste KI-Verantwortung auf Director-/Head-of-Ebene oder darunter. Bei mehr als einem Drittel liegt das Thema sogar nur auf Manager-, Lead- oder Expertenebene. Nur sechs Unternehmen verankern KI darüber: fünf auf VP-/Executive-Director-Level und eines im C-Level bzw. Vorstand.

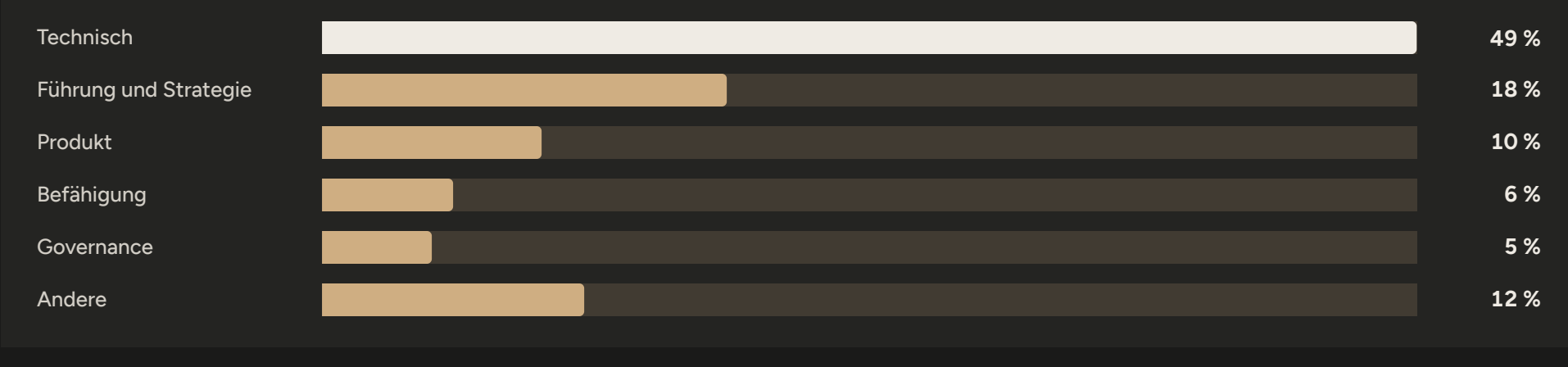


03 · AUSRICHTUNG

KI wird noch von der Technologie her gedacht

Fast jede zweite der **236** erfassten KI-Rollen ist technisch geprägt. Führung und Strategie kommen lediglich auf **18 Prozent**, Produkt auf **10 Prozent**. Das Rollenbild zeigt: KI wird in vielen Unternehmen noch von der Technologie her organisiert, und deutlich seltener von konkreten Anwendungen im täglichen Geschäft.

ROLLENGRUPPEN · ANTEIL AN ALLEN 236 KI-ROLLEN



04 · DATEN

KI wird noch zu oft als Datenthema organisiert

Fast ein Drittel aller KI-Rollen sind Data Scientists oder AI-/ML-Engineers. Auch an der Spitze zeigt sich diese Nähe: In **7** von **27** Unternehmen tragen die ranghöchsten KI-Rollen Data und AI gemeinsam im Titel, und in allen sieben steht Data vor AI. Über alle 38 kombinierten Rollen gilt das in **87 Prozent** der Fälle. KI wächst damit organisatorisch vor allem aus bestehenden Data-Strukturen heraus.

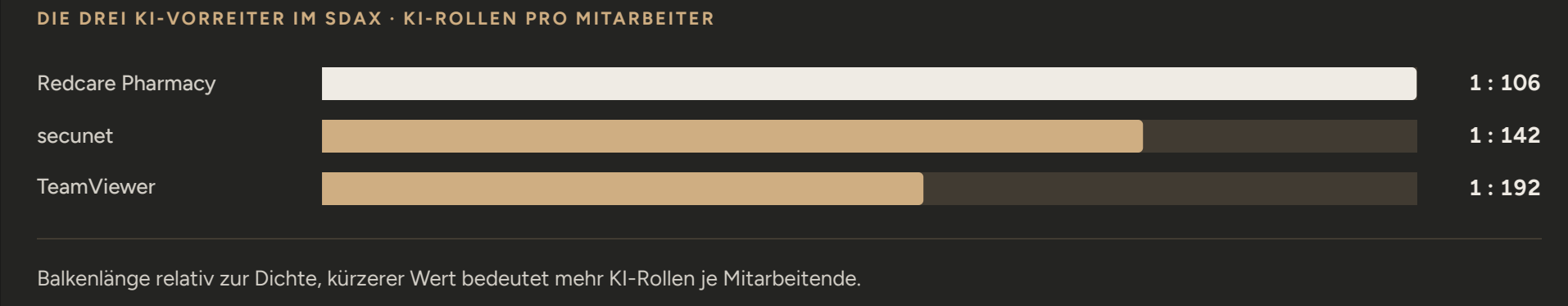
SPITZENPOSITIONEN MIT DATEN UND KI IM SELBEN TITEL	
Wüstenrot	Chief Data & AI Officer
Redcare	Executive Director Data & AI
Douglas	Director Data Strategy, AI & Data Science
SCHOTT	Head of Global Data & AI Engineering and Delivery
tonies	Head of Data Platform & AI
secunet	Team Lead Data Science & AI

05 · BRANCHE

Die KI-Dichte unterscheidet sich massiv nach Branche

Digital getriebene Unternehmen beschäftigen im Median **eine KI-Rolle je 317 Mitarbeitende**. In anderen Branchen ist die KI-Dichte deutlich geringer: In der Produktion kommt **eine KI-Rolle auf 1.511 Mitarbeitende**, im Handel sogar nur **eine auf 2.319**. Das ist ein Unterschied um den Faktor fünf bis sieben.

Besonders sichtbar wird das beim Spitzenreiter Redcare Pharmacy: Mit **einer KI-Rolle je 106 Mitarbeitende** weist das Unternehmen die höchste KI-Dichte der Studie auf.



WAS DIE STUDIE FÜR DEN SDAX BEDEUTET

KI MUSS VOM PROBLEM HER GEDACHT WERDEN

Fast jede zweite erfasste KI-Rolle ist technisch geprägt. Das Risiko ist erheblich: Wenn Unternehmen KI dort ansiedeln, wo die Technologie sitzt, arbeiten sie leicht am eigentlichen Problem vorbei. Der Mehrwert entsteht erst im täglichen Geschäft, wenn Vertrieb besser verkauft, Produktion effizienter arbeitet oder der Service Probleme schneller löst.

BUSINESS MUSS DIE VERANTWORTUNG TRAGEN

IT und Data Science sind Enabler, nicht Owner der Lösung. Echte Veränderung braucht Management Ownership. Das Business muss deshalb Problem, Use Case und Erfolgskennzahl verantworten. Rollen wie AI Product Owner Sales, AI Lead Operations oder AI Product Owner Customer Service verankern diese Verantwortung dort, wo der wirtschaftliche Nutzen entsteht.

KI BRAUCHT MEHR MANAGEMENT-NÄHE

In 21 von 28 Unternehmen endet die höchste KI-Verantwortung auf Director-/Head-of-Ebene oder darunter. Nur ein Unternehmen verankert das Thema auf C-Level. Wenn KI Prozesse, Produktivität und Geschäftsmodelle verändern soll, darf sie organisatorisch nicht zu weit vom Management entfernt sein. Wer keinen Chief AI Officer etabliert, sollte die zentrale KI-Verantwortung deshalb direkt an den CEO anbinden.

STRATFIELD FAZIT

KI ist kein Technologieprojekt, wird aber noch allzu oft so verstanden. Technologie ermöglicht die Lösung, den Wert schafft das Business. Nachhaltige Veränderung entsteht nur, wenn sie vom Management getragen und verantwortet wird. Das gilt für jedes Transformationsprogramm, und damit auch für KI.

ERHEBUNG

Grundlage sind 28 SDAX-Unternehmen mit zusammen über 265.953 Mitarbeitenden, ausgewählt aus dem vollständigen Index von 70 Unternehmen; das entspricht 40 Prozent der Indexmitglieder. Für jedes Unternehmen wurden die auf LinkedIn sichtbaren Positionen über eine strukturierte Suche systematisch erfasst und einzeln gesichtet, insgesamt mehr als 1.800 Profile.

Als KI-Rolle zählt eine Position, die AI, KI oder eine ausgeschriebene Form im Stellentitel führt, oder deren Titel Machine Learning, Data Science, Deep Learning, NLP, Computer Vision oder LLM nennt. Maßgeblich ist ausschließlich die auf LinkedIn angezeigte aktuelle Position; frühere Stationen, Kenntnisse und Zertifikate zählen nicht. So blieben 602 Personen mit belegtem Firmenbezug, davon 236 im KI-Kern.

Als Nenner dient die Mitarbeiterzahl aus dem jeweils letzten Geschäftsbericht, nicht die Zahl der auf LinkedIn registrierten Mitarbeitenden. Grund: Deren Anteil an der Belegschaft schwankt deutlich, eine schwache LinkedIn-Präsenz würde die Dichte sonst künstlich erhöhen.