

Ziel der Studie

Die fortschreitende Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen verändert Entscheidungsprozesse grundlegend. Um besser zu verstehen, wie KI-gestützte Entscheidungen wahrgenommen werden, untersuchten wir folgende zentrale Fragen: Wie **verbreitet** ist die Nutzung von KI? Wie viel **Vertrauen** wird KI entgegengebracht und in welchen **Aufgabenbereichen**? Was sind die **Faktoren**, die Nutzung und Vertrauen in KI fördern?

Ablauf der Studie

Die Studie folgte einem mehrstufigen Aufbau, um ein umfassendes Bild von der Nutzung und Akzeptanz Künstlicher Intelligenz in Unternehmen zu gewinnen:

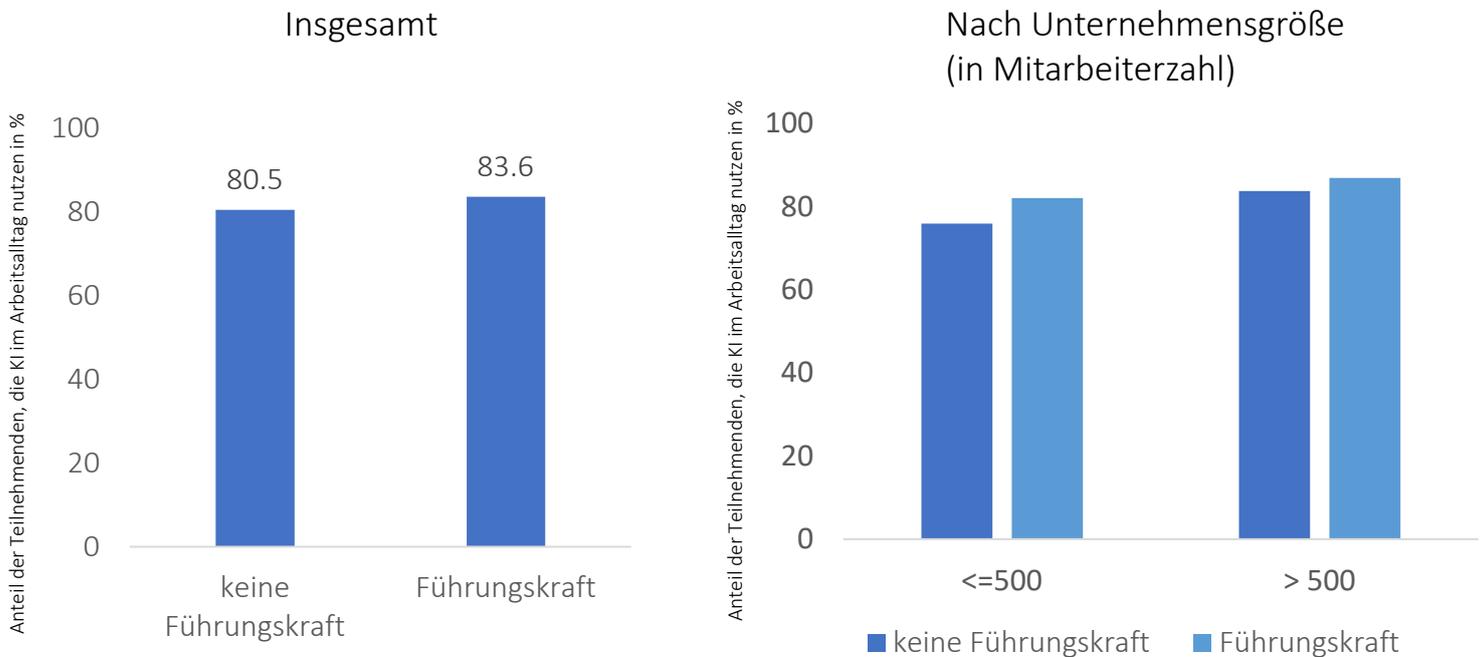
- Fragen zur eigenen Nutzung von KI
- Fragen zum Vertrauen in KI
- Fragen zum Führungsverhalten und Team-Klima
- **Szenarienbasierte Bewertung** Abschließend bewerteten die Teilnehmenden konkrete Entscheidungssituationen in fiktiven Szenarien. Diese Szenarien unterschieden sich darin, wer die Entscheidung getroffen hat (z. B. nur die Geschäftsführung, die Geschäftsführung mit Unterstützung durch Künstliche Intelligenz oder durch externe Berater oder nur eine Künstliche Intelligenz) und ob die Entscheidung (fiktive) positive oder negative finanzielle Folgen für den Teilnehmenden hatte.

Informationen zur Stichprobe

- 25% Frauen
- 74% Männer
- 0,3% Divers
- 30% 18-49-Jährige
- 41% 50- bis 59-Jährige
- 29% über 60 Jahre alt
- 62% Führungskräfte
- 38% Arbeitnehmende

Ausgewählte Ergebnisse

KI-Nutzung im Überblick



Weit verbreitete Nutzung von KI im Arbeitsalltag

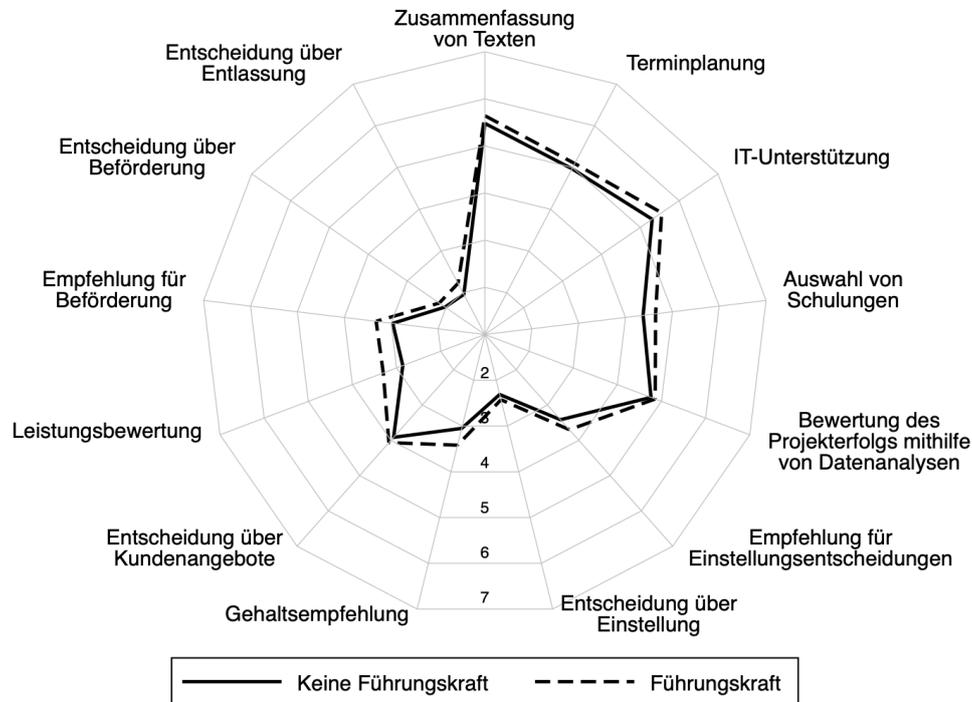
Über 80 % der Befragten setzen KI im Arbeitsalltag ein – ein Hinweis darauf, dass KI bereits fest in vielen Arbeitsbereichen verankert ist.

Die Abbildung zeigt dabei Unterschiede zwischen den Gruppen: Führungskräfte geben sogar noch etwas häufiger an, KI regelmäßig zu nutzen als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung.

Während **rund 84 %** der Führungskräfte KI im täglichen Geschäft einsetzen, liegt der Anteil bei den Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung bei **etwa 81 %**. Bei Mitarbeitenden in kleineren Unternehmen ist die KI-Nutzung mit **76 %** am geringsten, bei Führungskräften in Großunternehmen mit **87 %** am stärksten ausgeprägt.

Ausgewählte Ergebnisse

Wie sehr wird Künstlicher Intelligenz vertraut?



Anmerkung: Die 1 bedeutet „gar kein Vertrauen“, die 7 „völliges Vertrauen“;

Beispiel: KI als Tool zur Zusammenfassung von Texten vertrauen sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte ziemlich stark (im Mittel 5.48 vs. 5.64).

Mehr Vertrauen in unterstützende als in „entscheidende“ KI-Anwendungen

- Hohe Akzeptanz für KI bei Aufgaben wie
 - **Textzusammenfassungen** (Im Mittel: Führungskräfte: 5.64 vs. Nicht-Führungskräfte: 5.48)
 - **IT-Support** (Im Mittel: Führungskräfte: 5.55 vs. Nicht-Führungskräfte: 5.31)
- Geringeres Vertrauen bei **Managemententscheidungen** wie
 - **Einstellungsempfehlungen** (Im Mittel: Führungskräfte: 3.70 vs. Nicht-Führungskräfte: 3.42)
 - **Leistungsbewertungen** (Im Mittel: Führungskräfte: 3.30 vs. Nicht-Führungskräfte: 2.86)

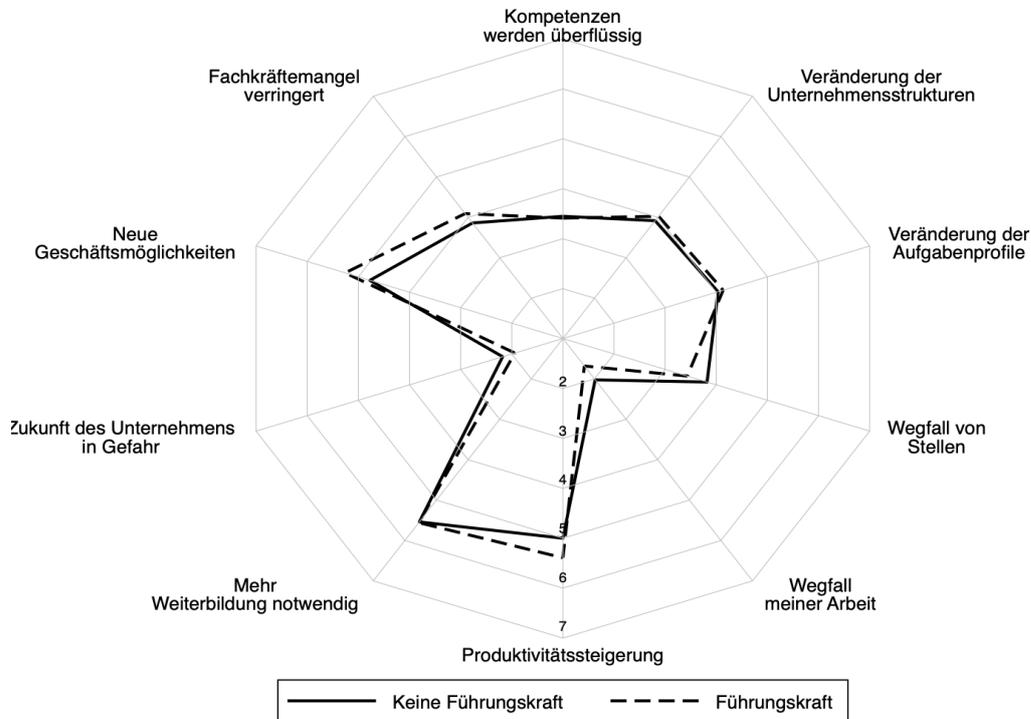
KI als Unterstützung statt als Ersatz

- Empfehlungssysteme werden teilweise akzeptiert.
- Vollständig automatisierte Managemententscheidungen stoßen auf Ablehnung.

Führungskräfte vertrauen KI stärker als Mitarbeitende

- Führungskräfte bewerten den Einsatz von KI durchweg positiver – unabhängig vom Aufgabenbereich.
- Selbst in Bereichen, die rechtlich noch nicht geklärt sind (z. B. KI-gestützte Kündigungen, Beförderungen, Einstellungen).

Wie werden die Chancen & Risiken von KI bewertet?



Anmerkung: 1 bedeutet „stimme ganz und gar nicht zu“, 7 „stimme voll und ganz zu“;

Beispiel: Mitarbeitende stimmen der Aussage, dass durch den Einsatz von KI „neue Geschäftsmöglichkeiten“ eröffnet werden etwas weniger zu als Führungskräfte (im Mittel 4.77 vs. 5.26).

Allgemein positive, aber differenzierte Bewertung:

- Der Einsatz von KI wird grundsätzlich sowohl von Führungskräften als auch Nicht-Führungskräften als nützlich wahrgenommen.
- Führungskräfte sehen vor allem Chancen wie:
 - Produktivitätssteigerung (Im Mittel: Führungskräfte: 5.39 vs. Nicht-Führungskräfte: 5.00)
 - neue Geschäftsmöglichkeiten (Im Mittel: Führungskräfte: 5.26 vs. Nicht-Führungskräfte: 4.77)
- Mitarbeitende erkennen Vorteile, aber sehen auch mehr Risiken, wie beispielsweise
 - den Wegfall von Stellen (Im Mittel: Führungskräfte: 3.43 vs. Nicht-Führungskräfte: 3.82)
 - dem Wegfall der eigenen Arbeit (Im Mittel: Führungskräfte: 1.68 vs. Nicht-Führungskräfte: 2.02)

Welche Rolle spielt das Thema Führung?

Führung beeinflusst die digitale Offenheit von Mitarbeitern

In diesem Teil der Studie hat uns interessiert, welche Rolle Führungskräfte dabei spielen, ob und in welchem Maß Mitarbeitende offen für digitale Veränderungen sind.

Die Ergebnisse legen nahe, dass ein Zusammenhang zwischen Identity Leadership und der digitalen Bereitschaft von Mitarbeitenden besteht.

Mitarbeitende, die ihre Führungskraft als identitätsstiftend erleben – also als jemanden, der gemeinsame Werte betont und das Team als Einheit stärkt – zeigen eine etwas höhere Offenheit gegenüber digitalen Arbeitsformen. Dies deutet darauf hin, dass Führungskräfte, die ein starkes Gemeinschaftsgefühl vermitteln, ein Umfeld schaffen können, in dem Mitarbeitende eher bereit sind, sich auf digitale Veränderungen einzulassen.

Die Wahrnehmung von Zugehörigkeit und gemeinsamer Ausrichtung scheint somit mit einer positiveren Haltung gegenüber digitalen Entwicklungen verbunden zu sein. Zudem steht Identity Leadership in positivem Zusammenhang mit psychologischer Sicherheit – einem entscheidenden Faktor, der Mitarbeitende dazu ermutigt, Fragen zu stellen, Unsicherheiten zu äußern und KI auszuprobieren, weil sie wissen, dass Fehler erlaubt sind und ihnen bei Misserfolgen kein persönlicher Vorwurf gemacht wird.

Wir haben zudem nach einem weiteren Führungsstil gefragt, der in diesem Kontext relevant ist, nämlich der **digitalen Führung**. Hier sollten die Befragten einschätzen, ob ihre Führungskraft als Vorbild im Umgang mit digitalen Medien angesehen wird, ob die digitale Kommunikation gut funktioniert und die Führungskraft als offen für neue Technologien eingeschätzt wird. Auch in Bezug auf diesen Führungsstil fanden wir Zusammenhänge:

Wenn Mitarbeitende ihre direkte Führungskraft als gut in der digitalen Führung einschätzen, sind sie selbst der Nutzung von KI-Tools gegenüber aufgeschlossener.

Ausgewählte Ergebnisse

Entscheidungsunterstützung vs. Automatisierung durch KI bei Bonusentscheidungen

Im letzten Teil der Befragung haben wir den Teilnehmenden unterschiedliche Vignetten präsentiert. Das heißt Sie bekamen jeweils einen kurzen, rein fiktiven, Text zu lesen, in dem sie darüber informiert wurden, dass ihr Bonus entweder erhöht oder gekürzt wurde und dass diese Entscheidung auf verschiedenen Wegen zustande kam: Entweder entschied die Geschäftsführung nach Analyse der Geschäftszahlen, oder die Geschäftsführung nach Analyse der Zahlen durch KI oder durch menschliche Berater oder eine KI analysierte die Zahlen und traf die Entscheidung selbständig.

Die Ergebnisse der Antworten auf diese Vignetten deuten darauf hin, dass sowohl bei Mitarbeitenden als auch Führungskräften die Entscheidung mithilfe von KI dazu führt, dass Bonusentscheidungen als weniger transparent wahrgenommen werden und größerer Diskussionsbedarf entsteht.

Diese potenziell eher negativen Effekte sind deutlich stärker ausgeprägt, wenn es um die Automatisierung der Entscheidungen (also wenn die KI alleine entscheidet) im Vergleich zur menschlichen Entscheidung mit KI-Unterstützung geht. Es scheint daher, dass ein erhöhter KI-Einsatz mit höheren Friktionskosten in Unternehmen verbunden sein könnte.

Impressum

Diese Studie wurde durchgeführt vom CLBO an der Goethe Universität Frankfurt (Kevin Bauer, Kira Bibic, Benedikt Kratzer, Stefanie Marx-Fleck, Rolf van Dick) in Kooperation mit dem dfki (Sylke Piech), der F.A.Z. Digitalwirtschaft (Holger Schmidt) und Michael Groß von Groß & Cie..