

Coursera-Studie

Status Quo, Bedarf und Zukunft der beruflichen Weiterbildung im deutschen Mittelstand – wie Arbeitgebende und -nehmende sich gemeinsam weiterentwickeln

„Geld ist rund und rollt weg, aber Bildung bleibt.“

Heinrich Heine, Reisebilder und Reisebriefe. Reisebilder. Dritter Teil. Die Bäder von Lucca. Kapitel 3

Inhalt

Methodologie	2
Executive Summary – die Top-Ergebnisse der Studie.....	2
Zustandsbewertung – Arbeitnehmende fühlen sich kompetent, Arbeitgebende diagnostizieren Qualifizierungsbedarf.....	4
Ursachenforschung – Ressourcenmangel, Bereitschaft der Arbeitenden oder schlichtweg Bildungsdefizit?	5
Welche Kompetenzen am Markt fehlen und in welchen sich Arbeitnehmende am liebsten weiterbilden möchten	6
Mitarbeitende mit KI-Kompetenz für Unternehmen am schwierigsten zu finden	7
Nachfrage nach Cybersicherheitsschulungen überraschend hoch	8
Aleph Alpha und Co.: KI-Standort Deutschland?	9
Auswirkungen – Produktivitätssteigerung und Work-Life-Balance: Positive Aspekte von KI bei der Arbeit überwiegen	9
Lernmotivation im Bereich KI? Muss nur aktiviert werden!	10
Strategie für Unternehmen – KI dank Mitarbeiterschulungen effizienter und datensicherer einsetzen	10
Referenzen	11

Wo steht der deutsche Mittelstand im Jahr 2024 beim Thema berufliche Qualifikationen und Weiterbildung? Unternehmen in Industrie, Handel und IT sehen sich seit gut zwei Jahren einer durch die Verbreitung von Künstlicher Intelligenz (KI), befeuert durch die Möglichkeiten generativer AI-Technologien (GenAI), angestoßenen Revolution der Arbeitswelt gegenüber. Diese wird bereits mit der Verbreitung des Personal Computers verglichen [1].

Grund genug für [Coursera](#), eine der größten Online-Lernplattformen weltweit, mit über zwei Millionen Lernenden in Deutschland, den Stand der beruflichen Weiterbildung im deutschen Mittelstand zu untersuchen: Wie gut sind die Unternehmen auf die aktuellen Veränderungen vorbereitet? Welche Fähigkeiten werden aktuell am dringendsten benötigt, welche von Mitarbeitenden am häufigsten nachgefragt? Was steht einer effizienten beruflichen Fort- und Weiterbildung im Wege? Wie fortgeschritten sind der Einsatz und die Auswirkungen von KI in Unternehmen? Und nicht zuletzt: Wird sie als Fluch oder Segen betrachtet?

Methodologie

Im Rahmen der Coursera-Umfrage im Auftrag von Arlington Research wurden im März 2024 einerseits insgesamt 150 Entscheidungsträger in Unternehmen aus Industrie, Handel sowie IT, Transport und Logistik mit 50 bis 200 Mitarbeitenden, die für Auswahl und Erwerb von Mitarbeiterschulungen verantwortlich sind, online über Weiterbildungsthemen befragt. Gleichzeitig wurden 200 Mitarbeitende befragt, von denen 91 Prozent berufliche Weiterbildungen angeboten bekommen und 87 Prozent bereits an diesen teilgenommen haben.

Executive Summary – die Top-Ergebnisse der Studie

- 1. Hohe Diskrepanz bei der Einschätzung des Qualifikationsgrades von Mitarbeitenden zwischen Personal und Unternehmen:** Laut 55 Prozent der Arbeitgebenden glauben ihre Mitarbeitenden, dass sie für ihre gewohnte Arbeit keine neuen Fähigkeiten benötigen. Befragt man die Beschäftigten selbst, ergibt sich ein anderes Bild: Demnach gehen 90 Prozent der Arbeitnehmenden davon aus, dass ihre jetzigen Kompetenzen für die künftigen Anforderungen am Arbeitsmarkt ausreichen. Insgesamt konstatieren 61 Prozent der Weiterbildungsbeauftragten mittelständischer Unternehmen in Deutschland einen Nachqualifizierungsbedarf ihrer Belegschaft. Ein Fünftel (20 Prozent) beschreibt die Kompetenzdefizite sogar als deutlich. 71 Prozent des zuständigen Führungspersonals halten entsprechend höhere Investitionen in die Weiterbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden für dringend erforderlich.
- 2. Gründe für bestehende Kompetenzdefizite: Zeitdruck, Kosten und Mangel an Weiterbildungsressourcen:** Im Mittelstand ist häufig ein Mangel an zeitlichen Ressourcen (41 Prozent) und damit personellen Verfügbarkeiten für Fortbildungs- und Trainingsveranstaltungen die Hauptursache für fehlendes Know-how im eigenen Betrieb. Weitere genannte Gründe sind anfallende Kosten (35 Prozent), ein Mangel an qualitativ hochwertigen Weiterbildungsressourcen (30 Prozent), Desinteresse der Belegschaft (29 Prozent) und regulatorische Einschränkungen (23 Prozent). 70 Prozent der Arbeitgebenden denken zudem, das deutsche Bildungssystem bereite junge Menschen nicht adäquat auf die heutige Arbeitswelt vor.

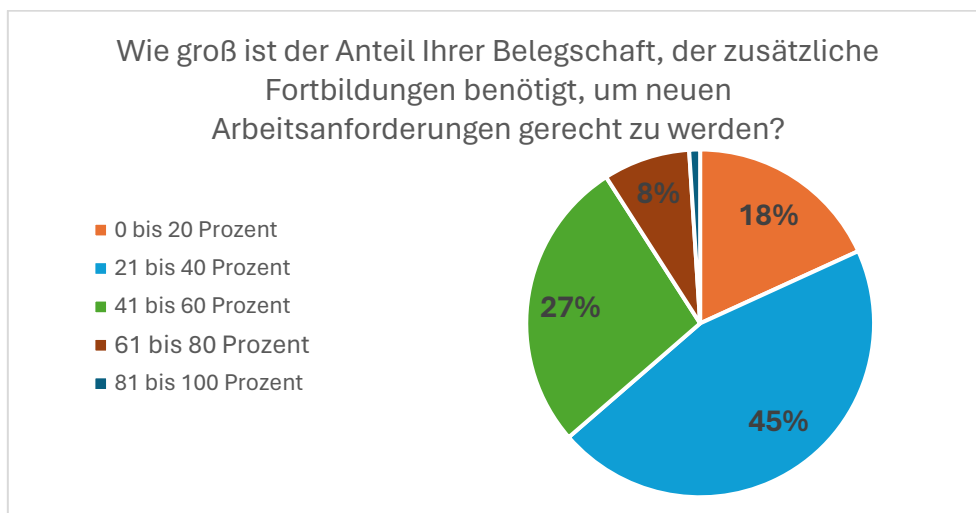
- 3. Qualifizierungslücke wird mit Remote-Arbeitenden aus dem Ausland geschlossen:** Vier von zehn Unternehmen (39 Prozent) aus dem Mittelstand in Deutschland haben als Gegenmaßnahme für fehlende Kompetenzen aus der eigenen Belegschaft bereits Remote Talents aus dem Ausland rekrutiert. Weitere 51 Prozent ziehen es ernsthaft in Betracht.
- 4. Fehlende Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten provozieren Jobwechsel:** Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden keine ausreichenden Weiterbildungen oder Schulungen bieten, riskieren deren Abwanderung: Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Befragten würde sich in einem solchen Fall nach einem neuen Job umsehen. Zwar bestätigen 91 Prozent der Beschäftigten im Mittelstand, ihr Unternehmen biete Fortbildungs- und Trainingsveranstaltungen an, doch in lediglich 43 Prozent der Unternehmen werden solche Maßnahmen regelmäßig angeboten. Insgesamt wünschen sich 66 Prozent der Befragten von ihren Arbeitgebenden mehr Trainings- und Fortbildungsangebote.
- 5. Unternehmen suchen händeringend nach KI-Fachkräften, Mitarbeitende möchten mehr Schulungen in Cybersicherheit:** Personal mit Kompetenzen im Bereich der Künstlichen Intelligenz sind für die größte Anzahl an Unternehmen (38 Prozent) am schwersten zu finden – gefolgt von Datenanalyse (25 Prozent), Software Engineering (25 Prozent) und Cybersicherheit (23 Prozent). Bei den Mitarbeitenden wiederum ist die Nachfrage nach Schulungen und Trainings zum Thema Cybersicherheit mit 39 Prozent am höchsten, gefolgt von Management und Personalführung (23 Prozent), Künstliche Intelligenz (21 Prozent) und dem Bereich Vertrieb und Verkauf (21 Prozent).
- 6. Von wegen Angst vor Jobverlust: Künstliche Intelligenz gewinnt zunehmend an Bedeutung; Mitarbeitende schätzen Produktivitätssteigerungen und bessere Work-Life-Balance:** Laut den Studienergebnissen stellt die Nutzung von KI für die Hälfte (49 Prozent) der Mitarbeitenden bereits einen wichtigen Teil ihrer Arbeit dar. Bei den Arbeitgebenden sind es sogar bereits 66 Prozent, für deren Unternehmen KI im Alltag schon heute eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielt. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der befragten Beschäftigten gibt darüber hinaus an, dass generative KI ihre Arbeitsproduktivität gesteigert hat, Arbeitgebende gehen hier von 57 Prozent aus. Ebenfalls jeder zweite Mitarbeitende (47 Prozent) behauptet, dass dank Generativer KI seine Work-Life-Balance angehoben wurde. Nur 38 Prozent der Mitarbeitenden sieht sich aufgrund der Einführung von KI ihren Job bedroht.
- 7. Vermittlung von KI-Fähigkeiten und gelebte Vorbildfunktion sollten hohe Priorität haben:** Um von den positiven Effekten durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz bestmöglich zu profitieren, benötigen Mitarbeitende die hierfür nötigen Fähigkeiten. So gaben 81 Prozent der befragten Mittelständler, bei denen die Technologie eine wichtige Rolle spielt, an, die KI-Einführung habe die Arbeitsanforderungen ihrer Mitarbeitenden stark oder sehr stark verändert. Die gute Nachricht ist, dass Unternehmen hier auf offene Ohren treffen: So findet fast jeder neunte Mitarbeitende (88 Prozent) es wichtig bis extrem wichtig, die eigenen Kompetenzen im Bereich Generativer KI-Lösungen zu erweitern. Dennoch sollten Unternehmen mit gutem Beispiel voran gehen, denn nur knapp die Hälfte (49 Prozent) der Mitarbeitenden ist der Meinung, dass ihr Unternehmen KI effektiv einsetzt.

Zustandsbewertung – Arbeitnehmende fühlen sich kompetent, Arbeitgebende diagnostizieren Qualifizierungsbedarf

Aus den Umfrage-Ergebnissen lässt sich zunächst ein Unterschied bei der Einschätzung des Status Quo des Qualifikationsgrades zwischen Unternehmen und ihrer Belegschaft feststellen:

90 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich mit ihren aktuellen Kompetenzen auf die Veränderungen der Arbeitswelt gut vorbereitet. Hingegen nehmen nur 55 Prozent der Arbeitgebenden an, dass ihre Mitarbeitenden glauben, für ihre gewohnte Arbeit keine neuen Fähigkeiten zu benötigen.

Insgesamt **konstatieren 61 Prozent der für Weiterbildung verantwortlichen Entscheidungsträger in mittelständischen Unternehmen in Deutschland einen Nachqualifizierungsbedarf** ihres Personalstamms. Noch mehr (71 Prozent) sind davon überzeugt, dass mehr Investition in die Weiterbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden dringend notwendig sind. Ein Fünftel (20 Prozent) beschreibt die Kompetenzdefizite als sehr deutlich. Betroffen sind branchenübergreifend substantielle Anteile der Belegschaft: Bei mehr als einem Drittel (36 Prozent) der befragten Unternehmen benötigen über 40 Prozent ihrer Mitarbeitenden zusätzliches Training, um neuen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden (siehe Grafik 1).



Grafik 1: Anteil Belegschaft für nötige Weiterbildung im deutschen Mittelstand

Wie drängend die Qualifizierungslücke ist, wird daran deutlich, dass vier von zehn Unternehmen (39 Prozent) als Gegenmaßnahme bereits Remote Talents aus dem Ausland rekrutiert haben, in der IT/Tech-Branche sogar mehr als die Hälfte (52 Prozent). Insgesamt 51 Prozent ziehen die Rekrutierung von Remote Talents ernsthaft in Betracht, im Handel sogar 65 Prozent.

„Unsere Umfrage offenbart aus Sicht des deutschen Mittelstands beachtliche Kompetenzlücken in den aktuellen Belegschaften. Damit Mittelständler, die ja häufig zu den ‚Hidden Champions der deutschen Wirtschaft‘ zählen, international nicht den Anschluss verlieren, sollten die Verantwortlichen vermehrt in Weiterbildung investieren. Denn die Um- und Fortbildung der eigenen Belegschaft ist meistens die kosteneffizientere Alternative im Vergleich zum teuren, zeitaufwendigen und umkämpften Remote-Talent-Markt“, kommentiert Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Ursachenforschung – Ressourcenmangel, Bereitschaft der Arbeitenden oder schlichtweg Bildungsdefizit?

Wie kommt es zu diesem Kompetenzmangel beziehungsweise Trainingsrückstand und Schulungsstau? Die Bedarfsanalyse offenbart zunächst, dass Verfügbarkeit und die verfügbare Zeit Knackpunkte zu sein scheinen. Wenngleich neun von zehn (91 Prozent) der Beschäftigten im Mittelstand bestätigen, dass ihr Unternehmen Fortbildungs- und Trainingsveranstaltungen anbietet, werden in lediglich 43 Prozent der Unternehmen solche Maßnahmen regelmäßig angeboten. Hierfür könnten unzureichende Kapazitäten maßgeblich verantwortlich sein – **von Arbeitgebenden wird Zeitmangel (41 Prozent) als größte Herausforderung bei der Mitarbeiterweiterbildung betrachtet.**

AUSSAGE	Zustimmung	Ablehnung
Ich würde von meinem Arbeitgeber gerne mehr Trainings- oder Fortbildungsangebote bekommen.	66%	15%
Das Bildungssystem in Deutschland hat mich gut für meinen jetzigen Job vorbereitet.	56%	24%
Wenn mein Arbeitgeber mir keine Möglichkeiten bietet neue Kompetenzen zu entwickeln, würde ich mich nach einem neuen Job umsehen.	54%	18%

Tabelle 1: befragte Mitarbeitende: Wenn Trainings angeboten werden, dann auch regelmäßig

Die gute Nachricht? An der Nachfrage seitens Mitarbeitenden mangelt es nicht: **Zwei Drittel (66 Prozent) der Mitarbeitenden wünschen sich von ihrem Unternehmen mehr Fortbildungs- und Trainingsangebote** (siehe Tabelle 1). Bei den 35- bis 44-jährigen sind es sogar 77 Prozent. Fehlen Weiterbildungsangebote, würden **54 Prozent der Arbeitnehmenden sogar ihren Job kündigen** und sich eine Neuanstellung suchen. Besonders wechselwillig sind Berufsanfänger zwischen 18 und 24 Jahren: Für sechs von zehn (60 Prozent) sind fehlende Schulungen ein Kündigungsgrund.

„Möglicherweise fordern Personalengpässe gerade kleinere und mittlere Unternehmen heraus, Mitarbeitende für zeitintensive Fortbildungen abzustellen, ohne den laufenden Betrieb zu beeinträchtigen. Unternehmen sollten dennoch in Weiterbildung investieren, denn regelmäßige Fortbildungen sind nicht nur elementar für den Erhalt, sondern auch den Fortbestand von unternehmensweitem Know-how und somit von geistigem Eigentum: Eine Brücke, die stets nur notdürftig mit ein bis zwei Schulungen im Jahr geflickt wird, ist früher oder später nicht mehr tragfähig und bricht zusammen. Ein langfristiges, kontinuierliches Sanierungskonzept dagegen beugt dem Verfall vor und erspart teurere Notreparaturen – im Endeffekt der klassische Ansatz des lebenslangen Lernens“, sagt Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

„Die aufeinander aufbauenden E-Learning-Kurse von wenigen Minuteneinheiten bis zu vollständigen Hochschulabschlüssen bieten Unternehmen optimale Flexibilität, um die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden an die verfügbaren Kapazitäten anzupassen. Lernende können ihr eigenes Tempo verfolgen und ihre Vorgesetzten sehen jederzeit den aktuellen Lernstand“, ergänzt Lewandowski.

Die Top-5-Herausforderungen bei der Weiterbildung:

1	Zeitmangel	41%
2	Kosten für Weiterbildungsangebote	35%
3	Mangel an qualitativ hochwertigen Weiterbildungsressourcen	30%
4	Desinteresse der Mitarbeitenden	29%
5	Regulatorische Einschränkungen	23%

Tabelle 2: Die Herausforderungen von Unternehmensverantwortlichen für Weiterbildung im deutschen Mittelstand

Sind die Unternehmen für ihre Qualifizierungslücke selbst mitverantwortlich, weil sie die vorhandene Nachfrage nicht stillen? Was sind die Gründe? Die Weiterbildungsverantwortlichen von Unternehmen sehen mehrere große Hürden bei der Weiterbildung ihrer Belegschaft. Neben Zeitmangel, der für vier von zehn (41 Prozent) von ihnen ein Problem darstellt, beeinträchtigen jeweils rund ein Drittel die Kosten (35 Prozent) und die fehlende Qualität (30 Prozent) der vorhandenen Angebote (siehe Tabelle 2). **Insgesamt lässt sich also ein verbreiteter Mangel an Ressourcen für Weiterbildung konstatieren.** Zudem hindert fast ein Viertel (23 Prozent) regulatorische Anforderungen. Im Unterschied zu Nachfrage und Bereitschaft bezüglich Weiterbildung, klagen 29 Prozent der Arbeitgebenden jedoch auch über Desinteresse ihrer Mitarbeitenden, was wiederum auf einen Wahrnehmungskonflikt hindeutet. Eine deutliche Mehrheit hält die Verantwortung für tiefer verwurzelt und extern: **70 Prozent der Arbeitgebenden kritisieren nämlich zudem, dass das deutsche Bildungssystem junge Menschen nicht adäquat auf die heutige Arbeitswelt vorbereite.** Unter den Mitarbeitenden fühlen sich insgesamt 56 Prozent der Befragten von diesem gut und 24 Prozent nicht gut für ihren jetzigen Job vorbereitet. Unter den Geschlechtern gibt es in dieser Frage Unterschiede: Während sich 60 Prozent der Männer vom Bildungssystem in Deutschland gut vorbereitet sehen, sind nur 49 Prozent der Frauen dieser Auffassung. Zudem fühlt sich ein wesentlich höherer Anteil älterer Mitarbeitender – 75 Prozent der über 55-Jährigen – gut gerüstet, verglichen mit 49 Prozent der 25 bis 34-jährigen Mitarbeitenden.

„Die Ursachen für mangelnde Kompetenz im Beruf sind vielschichtig. Unsere Studie zeigt: Der Mangel an Ressourcen, der schulischen Ausbildung sowie den passenden Weiterbildungsmaßnahmen ist sowohl für Arbeitnehmende als auch -gebende unbefriedigend. Daher sollten zeitgemäße Remote- und Vor-Ort-Maßnahmen für die unternehmensinterne Weiterbildung forciert werden“, kommentiert Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Welche Kompetenzen am Markt fehlen und in welchen sich Arbeitnehmende am liebsten weiterbilden möchten

Doch welche Kompetenzen sucht der deutsche Mittelstand am drängendsten, um den heutigen und zukünftigen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden? In welchen Bereichen sehen Angestellte im Vergleich ihr größtes Weiterbildungspotenzial?

Mitarbeitende mit KI-Kompetenz für Unternehmen am schwierigsten zu finden

1	Künstliche Intelligenz / ML	38%
2	Datenanalyse / Data Science	25%
3	Software Engineering	25%
4	Cybersicherheit	23%
5	Vertrieb / Verkauf	23%
6	Web-Entwicklung	21%
7	Kommunikation	15%
8	Management / Personalführung	15%
9	Personalwesen (HR)	14%
10	Finanzwesen	12%

Tabelle 3: Rekrutierungsherausforderungen Arbeitgebender (Frage: Wo ist qualifiziertes Personal am schwierigsten zu finden?)

In allen abgefragten Kompetenzfeldern suchen Unternehmen dringend qualifiziertes Personal (siehe Tabelle 3). **Experten für Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen (ML) sind dabei für die größte Anzahl an Unternehmen schwer zu finden: Vier von zehn (38 Prozent) haben hier Probleme, qualifiziertes Personal zu gewinnen.** Betrachtet man die größten Herausforderungen bei der Einführung von generativer KI-Technologie, wird ein bedeutender Ursprung des Defizits deutlich: 43 Prozent der Arbeitgebenden führen Fachkräftemangel als größte Hürde bei deren Implementierung an.

Jedenfalls hat jeweils ein Viertel (25 Prozent) der Unternehmen Schwierigkeiten, Personal mit dem nötigen Know-how in den Bereichen Datenanalyse- und Software-Engineering zu finden – wichtige Grundlagen, um Künstliche Intelligenz zu entwickeln und einzusetzen. Zumal diese Fähigkeiten auch für zahlreiche andere Unternehmensbereiche wie Marketing, Business Development und Business-IT elementar sind. Auch qualifizierte Web-Entwickler sind für 21 Prozent schwer zu bekommen. **Unter den Top-5-Kompetenzbereichen, in denen Unternehmen am schwierigsten qualifizierte Bewerbende finden, lassen sich insgesamt vier dem IT- und Technologiesektor zuordnen.** Auch Vertrieb und Verkauf werden beinahe von einem Viertel (23 Prozent) der Unternehmen genannt. Geringere Schwierigkeiten bestehen bei Kommunikation und Management / Personalführung (jeweils 15 Prozent), HR (14 Prozent) sowie im Finanzwesen (12 Prozent).

„Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele Unternehmen des deutschen Mittelstands Schwierigkeiten haben, Fachkräfte mit Technologiekompetenzen zu finden und ihnen dies jetzt das Leben beim wichtigen Zukunftsthema KI schwerer machen könnte. Coursera bietet gerade für dringend gesuchte KI-Grundlagenkompetenzen zahlreiche hochqualitative Ausbildungsangebote renommierter Experten an“, meint Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Nachfrage nach Cybersicherheitsschulungen überraschend hoch

1	Cybersicherheit	39%
2	Management / Personalführung	23%
3	Künstliche Intelligenz / ML	21%
4	Vertrieb / Verkauf	21%
5	Kommunikation	20%
6	Software Engineering	17%
7	Web-Entwicklung	16%
8	Datenanalyse / Data Science	16%
9	Marketing	15%
10	Finanzwesen	15%

Tabelle 4: „Wunschliste“ Arbeitnehmender (Frage: Wo möchten Sie sich besonders gerne fortbilden?)

Anders gelagert sind die Prioritäten Arbeitnehmender: Neben Management / Personalführung (23 Prozent), Vertrieb / Verkauf (21 Prozent) und Kommunikation (20 Prozent) sind nur zwei Technologie-Skills unter ihren Top-5: **Cybersicherheit führt ihre nachgefragten Kompetenzen deutlich an – vier von zehn (39 Prozent) Arbeitnehmenden möchten sich hier weiterbilden.** Mit der zunehmenden Digitalisierung ist der Mittelstand in Deutschland schon heute ein attraktives Ziel für Cyberkriminelle. Gezielte Angriffe können schlimmstenfalls den wirtschaftlichen Bankrott eines Unternehmens bedeuten. Jedoch gehört Cybersicherheit zu den Bereichen, in denen qualifiziertes Personal für Mittelständler am schwierigsten zu finden ist (23 Prozent).

„Da Generative Künstliche Intelligenz mit großen Datenmengen arbeitet, die teils auch sensible Kunden- und Unternehmensdaten enthalten, ist die Gewährleistung der Datensicherheit – ein wichtiger Teilaspekt der Cybersicherheit – von entscheidender Bedeutung. Trainings in diesem Bereich sollten zum festen Portfolio von Unternehmen gehören. Zumal sie hiermit bei ihren Mitarbeitenden offene Türen einrennen“, sagt Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Mit deutlichem Abstand zu Cybersicherheit zählt ein Fünftel (21 Prozent) der Mitarbeitenden Künstliche Intelligenz zu seinen Weiterbildungspräferenzen. Die meisten IT-Skills – Software Engineering (17 Prozent), Web-Entwicklung (16 Prozent) und Datenanalyse (16 Prozent) – folgen jedoch nahezu gleichrangig erst in der zweiten Hälfte der beliebtesten Fähigkeiten, siehe auch Tabelle 4. Zwischen dem Bedarf der Unternehmen nach Technologieexpertise und den Vorlieben der Arbeitnehmenden tut sich also eine Lücke auf.

„Dass die disruptive Technologie KI (noch) nicht zur Top-Priorität von Arbeitnehmenden gehört, könnte sich daraus erklären, dass viele Mitarbeitende die weitreichenden Auswirkungen und Potenziale für ihren spezifischen Bereich noch nicht erkannt haben. Oder, dass KI, gemäß der Theorie des Hype-Zyklus, nach dem ersten großen Erwartungsanstieg in ihrer mittel- bis langfristigen Auswirkung aktuell eher unterschätzt wird. Wie wird KI die Tätigkeit eines Außendienstlers, wie die eines Lagermanagers verändern? Mit unseren mehr als 840 KI-Kursen unterstützen wir Unternehmen dabei, ihren Mitarbeitenden die Entwicklungspotenziale der neuen Technologie aufzuzeigen“, so Lewandowski.

Aleph Alpha und Co.: KI-Standort Deutschland?

Der weltweite KI-Markt wird Schätzungen zufolge dieses Jahr rund 168 Milliarden Euro betragen und bis 2030 auf etwa 758 Milliarden Euro anwachsen [3]. Das Heidelberger Start-up „Aleph Alpha“ weckt als deutsche Antwort auf ChatGPT Hoffnungen für den KI-Standort Europa [4]. Doch wie weit fortgeschritten ist die KI-Implementierung im deutschen Mittelstand – auch angesichts der offenbaren Kompetenzlücken? Welche Bedeutung wird ihr zugeschrieben, welche Haltung der Belegschaft ihr gegenübergebracht?

„Wir neigen dazu die Auswirkungen von Technologien kurzfristig zu überschätzen und langfristig zu unterschätzen“, dieses dem Zukunftsforschers Roy Amara zugeschriebene Zitat [2] lässt sich leicht auf Künstliche Intelligenz übertragen, bei deren Entwicklung wir noch ganz am Anfang stehen. Umso wichtiger ist es für Unternehmen frühzeitig und langfristig in KI zu investieren, selbst wenn ihre Effekte noch nicht so umfassend sind, wie prophezeit.

Auswirkungen – Produktivitätssteigerung und Work-Life-Balance: Positive Aspekte von KI bei der Arbeit überwiegen

KI scheint auf jeden Fall Einzug in die Arbeitswelt zu halten. **So geben 49 Prozent der Mitarbeitenden an, dass Generative KI jetzt schon ein wichtiger Teil ihrer Arbeit ist** – im Vergleich zu 35 Prozent, die diese Aussage verneinen. Bei den Arbeitgebenden sind es sogar zwei Drittel (66 Prozent), für deren Unternehmen KI im Alltag eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielt. **Knapp die Hälfte (48 Prozent) der Arbeitnehmenden sagt, dass Generative KI ihre Produktivität gesteigert hat** – Arbeitgebende gehen hiervon schon zu etwas größeren Teilen (57 Prozent) aus. **Ebenfalls jeder zweite (47 Prozent) Mitarbeitende behauptet, dass dank GenAI seine Work-Life-Balance verbessert wurde** – wobei die 18- bis 24-Jährigen hier häufiger zustimmen als ihre älteren Kollegen.

Von den Unternehmen, in denen KI eine wichtige Rolle spielt, hat diese für 56 Prozent die Arbeitsanforderungen ihrer Mitarbeitenden stark, für weitere 25 Prozent sehr stark verändert. Gleichzeitig habe sie bei über der Hälfte der Unternehmen (54 Prozent) sogar neue Stellen geschaffen. **Dementsprechend sagen auch nur 38 Prozent der Mitarbeitenden, dass sie sich mit der Einführung von KI in ihrem Job bedroht sehen** – Männer (41 Prozent) eher als Frauen (32 Prozent) und jüngere Arbeitnehmende (48 Prozent bei den 18- bis 24-Jährigen) eher als ältere (21 Prozent bei den Über-55-jährigen).

„Generative KI, wie etwa ChatGPT oder Midjourney, scheint für viele Arbeitnehmende, auch im Mittelstand, Alltag zu sein. Die Vorteile dieser Technologie überwiegen die Angst vor Jobverlust. Viele fühlen sich produktiver und ausgeglichener. Auch Arbeitgebende betrachten sich – trotz der diagnostizierten Qualifizierungslücke in diesem Bereich – mehrheitlich gut gerüstet und sehen klare Vorteile im Einsatz von KI. Es handelt sich also aktuell eher um einen „Tango“ als einen „Ringkampf“ mit der Belegschaft. Daher sollten Unternehmen einen stetigen Weiterbildungsprozess für den Bereich KI anstoßen und hierfür auch die Mitarbeitenden entsprechend mit ins Boot holen. Nur so gelingt das erfolgreiche Zusammenspiel von Belegschaft und modernen Technologien wie KI“, so Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Lernmotivation im Bereich KI? Muss nur aktiviert werden!

Die Bereitschaft KI-Wissen und -Fähigkeiten aufzubauen ist ebenfalls vorhanden. **So findet fast jeder neunte von zehn (88 Prozent) Arbeitenden es wichtig bis extrem wichtig, die eigenen Kompetenzen im Bereich Generativer KI-Lösungen zu erweitern.** Mehr als zwei Drittel (67 Prozent) sind sogar sehr motiviert, dies fortlaufend zu tun, um den sich ständig verändernden Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden zu können. Mehr als ein Fünftel (21 Prozent) der Befragten äußerte den Wunsch, sich von allen genannten Kompetenzfeldern besonders gerne im Bereich KI weiterzubilden (siehe Tabelle 4).

Strategie für Unternehmen – KI dank Mitarbeiterschulungen effizienter und datensicherer einsetzen

Was denken Arbeitnehmende darüber, wie das eigene Unternehmen KI einsetzt? **Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) der befragten Mitarbeitenden in deutschen mittelständischen Unternehmen ist der Meinung, dass ihr Unternehmen KI effektiv einsetzt,** 27 Prozent sind nicht davon überzeugt. Ebenfalls knapp die Hälfte (46 Prozent) denkt, dass ihr Management-Team eine solide KI-Strategie hat, was ein Viertel (24 Prozent) nicht so sieht.

Es wird also nicht komplett kritikfrei auf den Einsatz von GenAI im Unternehmensumfeld geblickt. **So geben 77 Prozent der befragten Arbeitnehmenden an, dass sie bezüglich des Datenschutzes und der generellen Datensicherheit Bedenken haben, wenn ihr Unternehmen immer mehr auf KI setzt.** Vonseiten der Arbeitgebenden haben immerhin 54 Prozent sehr große bis extreme Bedenken, was dies anbelangt.

„Die Wahrnehmung der Mitarbeitenden darüber, wie im eigenen Unternehmen KI eingesetzt wird, ist vorhanden. Dass sich die überwiegende Mehrheit um Datenschutzthemen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Generativer KI sorgt, zeigt zudem, wie bewusst im eigenen Unternehmen über Herausforderungen und Chancen von KI nachgedacht wird. Unternehmen – insbesondere im Mittelstand – sollten dieses Momentum nutzen und verstärkt in die Fortbildung und Akzeptanz von KI investieren“, so Lukas Lewandowski, Regional Director DACH bei Coursera.

Referenzen

[1] <https://thedataliteracyproject.org/wp-content/uploads/2022/11/Data-Literacy-The-Upskilling-Evolution-Report-1.pdf> (zuletzt aufgerufen am 13.05.2024, Seite 11).

[2] Susan Ratcliffe, ed. (2016). „Roy Amara 1925–2007, American futurologist“. Oxford Essential Quotations. Vol. 1 (4th ed.). Oxford University Press. doi:10.1093/acref/9780191826719.001.0001.

[3] Statista Market Insights: <https://de.statista.com/outlook/tmo/kuenstliche-intelligenz/weltweit#marktgroesse> (zuletzt aufgerufen am 13.05.2024).

[4] Klaus Lüber: Wie Jonas Andrusis den KI-Standort Deutschland stärken will. <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/jonas-andrusis-von-aleph-alpha-im-portraet> (zuletzt aufgerufen am 13.05.2024).