

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Digitale Gewandtheit: Die neue Kompetenz im Beruf“ am 24.6.2026 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Sie zeigen eine Studie von 2023 andererseits sagen Sie am Anfang, dass die KI in viel kürzerer Zeit die Fähigkeiten entwickelt. Ist damit die Studie noch wirklich so ohne weiteres aussagefähig?

Danke für den Hinweis. Die Studie aus 2023 zu den Prognosen ist wissenschaftlich sehr valide. Deshalb habe ich diese ausgewählt. Auch wenn sich die Kompetenzen und Geschwindigkeit der KI-Modelle weiterentwickeln, hat sich bei den Substitutionsmöglichkeiten für bestimmte Berufe seit 2023 in der Breite nicht so viel getan.

Wie bzw. wo findet man überhaupt Menschen bzw. Unternehmen, die meine Mitarbeiter in KI-Themen schulen?

Es gibt hier verschiedene Bildungsträger, die dies anbieten: zum Beispiel die IHKs oder die Fraunhofer-Allianz BigData KI.

Folie 27: Forschen Sie auch im Dienstleistungsbereich zum Homeoffice?

Ja, auch in diesem Bereich forsche ich zum Homeoffice bzw. Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich sind in meiner Konstanzer Homeoffice-Studie enthalten.

Wie gehen Kleinbetriebe damit um? Oder gibt es in Zukunft Betriebe mit unter 10 Arbeitnehmer nicht mehr?

Auch Kleinbetriebe können sich an Veränderungen im Bereich der KI anpassen. Auch wenn diese nicht die Ressourcen im Personal - und Weiterbildungsbereich wie Großorganisationen haben, ist eine flexible Anpassung möglich. Hier kommt ihnen gerade beim Thema KI zugute, dass viel informelles Lernen und Experimentieren durch einzelne Mitarbeitende möglich ist.

Folie 43: Theorie und Praxis gehen hier leider oft auseinander. Homeoffice wird bei uns hauptsächlich genutzt, da viele Vollzeitkräfte durch mehrere Teilzeitbeschäftigte ersetzt werden und es zu wenige Arbeitsplätze gibt und damit Desksharing betrieben wird. Gemeinsame Präsenztage sind somit kaum möglich, da schlicht nicht genug Platz für alle ist.

In der Tat ist es so, dass flexibles Arbeiten nicht ausschließlich zum Abbau von Büroplätzen genutzt wird. Eine Reduktion der Büroflächen ist jedoch sinnvoll, wenn im Durchschnitt nur noch 50-60% im Büro gearbeitet wird. Büroflächen sollten deshalb so flexibel gestaltet werden, dass sie verschiedene Tätigkeiten, individuelle Arbeit und besonders soziale Interaktion im Büro zulassen.

Kann nicht Punkt 5 zu Problemen beim Vergleich der HO Regelung führen?

Ja, unterschiedliche Ausprägungen von flexiblen HO-Regelungen können zu wahrgenommener Ungerechtigkeit führen. Trotzdem würde ich, gerade in größeren Organisationen empfehlen, nur einen Rahmen vorzugeben was in Bezug auf Homeoffice möglich ist und die genaue Ausgestaltung in die Hände der Teams und Führungskräfte zu geben, damit diese je nach Aufgaben, Mitarbeitenden und Projektstatus eine passende Lösung finden können.

Wenn man einen neuen Mitarbeiter einstellen will, der ein mittelständisches Unternehmen digitalisiert und sich um KI-Prozesse kümmert usw., wie heißt der Beruf dieses neuen Mitarbeiters (um eine Stellenanzeige aufgeben)?

Wie bereits in der mündlichen Antwort gesagt, würde ich etwas wie „KI-Change-Manager“ ausschreiben. Am besten ist dies dann jemand, der technische KI-Kompetenzen hat und auch etwas von der Gestaltung des Veränderungsmanagements.

Welche Regelwerke gibt es hinsichtlich einer Zertifizierung des BGM "Gesundes Unternehmen" bzw. wer vergibt diese? Vielen Dank auch schon mal für den bisherigen Input, tolle Vorträge.

Zunächst gibt es drei Voraussetzungen, die für eine Zertifizierung erfüllt sein müssen: Steuerkreis, BGM-Koordination und Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen. Die Zertifizierung selbst erfolgt anhand von sieben Kriterien (z.B. Integration in die Unternehmenskultur, Systematik, Arbeitsschutz, Gesundheitsangebote zur Förderung, Beteiligung). Insgesamt gibt drei Zertifikatsstufen Gold, Silber Bronze. Silber und Bronze werden von der AOK Bayern durchgeführt, Gold von einem externen Partner. Dieses Angebot gilt für die AOK Bayern. Bei Interesse bitte an den jeweiligen zuständigen BGM-Berater, BGF-Koordinator oder an den Firmenkundenberater der Direktion wenden.

Warum wird selten über die negativen Folgen des Einsatzes von KI gesprochen? (Wasserverbrauch und Stromkosten, die bereits in US-Gemeinden zu steigenden Stromkosten bei Privathaushalten führen bzw. der Versuch von NVIDIA, die Stromkosten durch neue Chips auf den privaten Konsumenten abzuwälzen?)

Ja, in der Tat gibt es negative Externalitäten der KI in Bezug auf Nachhaltigkeit. Eine Begrenzung des aktuellen exponentiellen Wachstums von KI, könnte neben finanziellen Ressourcen auch das Thema Nachhaltigkeit sein.

Haben Sie eine Empfehlung für eine KI-Lernplattform für Steuerberater?

Hier kann ich Ihnen leider keine konkrete Antwort geben.

In unserem Klinikbetrieb sind die abteilungsbezogenen Möglichkeiten sehr unterschiedlich. Das Zeitproblem zur Digitalisierung ist riesig. Folge: es wird einfach gemacht.

Danke für diese Perspektive. Ja in vielen Organisationen ist es ein Problem ausreichend Zeit und Ressourcen für (digitale) Veränderungsprozesse zu haben. Hier sollte es gerade in größeren Organisationen vermieden werden, dass sehr unterschiedliche Geschwindigkeiten gibt, die nur von dem individuellen Engagement der einzelnen Mitarbeitenden bzw. Führungskräfte abhängen.

Was kann man machen, wenn die Führungskraft/der Chef die Mitarbeiter nicht mitnimmt bei diesen wichtigen Themen?

Führungskräfte sollten hierfür sensibilisiert werden, da sie eine zentrale Rolle im Veränderungsmanagement spielen. Hier kann es sich lohnen systematische Organisations- und Führungskräfteentwicklung zu betreiben und auch ein Führungskräftefeedback einzuführen.

Welche Praxistechniken gibt es, um ein dezentrales Team zu verbinden? Zum Beispiel sowas wie ein 5 Morning Meeting.

Ja genau, morgendliche Checkins sind sinnvoll. Auch regelmäßige Präsenzmeetings, zum Beispiel einmal im Quartal oder Halbjahr sind sinnvoll. Während dieses Meetings sollte auch versucht werden, die Kommunikation auf eine persönliche Ebene zu bringen.

Wie holt man die Belegschaft in einem KUM Betrieb mit ca. 170 Beschäftigten wobei es ca. 60 % Produktion & Versand und ca. 40 % sich auf Handwerker und Administration handelt wirksam ab; der BR hat hierzu keinen konkreten Bedarf, "behindert" aber auch nicht. Es ist so wie Sie dargestellt haben, dass es Prototypen unter Beschäftigten handelt, die schon die digitale Kompetenz haben und wirksam nutzen und andere schauen nur als Zuschauer zu und möchte nicht mitmachen. DANKE - die Schulung (Impulse) und Sachvorträge waren für mich sehr hilfreich.

Danke für das positive Feedback. Das hört sich nach einer komplexeren Situation zu der ich erstmal ein paar Nachfragen hätte, um Ihnen besser zu helfen. Gerne können Sie sich bei mir melden.

Wie kann KI in der Eingliederungshilfe eingeführt werden, so dass sie effektiv ankommt? Sind Schulungen je nach Stellenprofil sinnvoll oder tatsächlich sog. "Botschafter"? Gibt es da Erfahrungen?

Ich würde eher zu einer generellen Schulung tendieren und, wie im Vortrag beschrieben, einige Expert:innen detailliert ausbilden, auch wenn diese noch keinen technischen Hintergrund haben.

Leider muss man sich auch verfahrenstechnisch / bürokratisch z.B. durch KI-Richtlinien einrichten.

Danke für den Kommentar. Regulierung ist sicher wichtig, sollte das generelle KI-Thema aber nicht zu sehr bremsen.

Mit welchen KI-Programmen kann ich mich gut in allen Bereichen der KI einarbeiten? Danke.

Ich würde empfehlen, entweder mit ChatGPT oder Claude zu arbeiten. Wenn sie es sich leisten können, würde ich die Pro-Lizenzen für beide Modelle kaufen, damit sie die neusten/leistungsfähigsten Programme haben.

Wie hole ich 12 Büromitarbeiter (einer Baufirma) in ein Boot, wenn der Chef in diesem Bereich (KI) sehr träge ist? Jeder muckelt einzeln mit Chat GPT + Claude.

Ich würde empfehlen, dass sie sich mal ein Meeting Zeit nehmen, dazu auszutauschen, was sie schon zu dem Thema machen. Dann könnten sie gemeinsam überlegen, wo der Einsatz von KI für sie wertschöpfend ist und wo sie gemeinsame Strukturen oder Schulungen brauchen.

Welche Möglichkeiten gibt es Lernfähigkeit, Selbstwirksamkeit, Veränderungsfähigkeit bei Mitarbeitenden zu fördern? Was wird da wie konkret "geschult"?

Das ist primär ein Führungsthema und ich würde deshalb bei den Führungskräften ansetzen. Wenn diese in der Lage sind, veränderungsorientiert, zum Beispiel über ein charismatisches-emotionales Führungsverhalten, zu kommunizieren, überträgt sich das auch auf die Mitarbeitenden.

Unser Unternehmen ist sehr vielschichtig, was die Tätigkeiten angeht. Mitarbeiter in der Verwaltung nutzen bereits häufig die Möglichkeit des Homeoffice. In anderen Bereichen ist das nicht möglich. Dadurch entsteht viel Neid. Wie lässt sich das verhindern?

Hier würde ich transparent dazu kommunizieren und alle Mitarbeitendengruppen bei der Entwicklung der Arbeitsbedingungen mit einbinden. Ich würde versuchen, auch für „nicht-Homeoffice“ Beschäftigte motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen, zum Beispiel durch flexible Schichtsysteme oder Fortbildungen die evtl. mobil möglich sind.

Können Sie Fortbildungen oder FB-Anbieter für KI-Fortbildungen nennen?

Es gibt hier verschiedene Bildungsträger, die dies anbieten: zum Beispiel die IHKs oder die Fraunhofer-Allianz BigData KI.

Welches sind die ersten Steps - nach Ihrer Erfahrung - ein mittelständiges Familienunternehmen in KI einzuführen? Herzlichen Dank.

Der erste Schritt wäre KI-Programme (ChatGPT oder Claude) den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Wenn sie mit sensiblen Daten arbeiten, würde ich mit „Enterprise“ Lösungen arbeiten, bei denen die Daten nicht zur Entwicklung der Modelle geteilt werden. Zusätzlich würde ich eine Basisschulung für alle Mitarbeitende anbieten und regelmäßige Runde zum Erfahrungsaustausch etablieren.

Datenschutz ist ebenfalls ein heikles Thema diesbezüglich.

Datenschutz ist definitiv relevant. Wenn sie mit sensiblen Daten arbeiten, würde ich mit „Enterprise“ Lösungen arbeiten, bei denen die Daten nicht zur Entwicklung der Modelle geteilt werden.

Aber welche KI Systeme bieten sich denn hier konkret an? Beispielsweise im Bereich der Personalarbeit? Wenn ich hier Vergleiche und mehrere Systeme nutzen soll. Vielen Dank.

Ein konkretes KI-System zur Personalarbeit kann ich Ihnen leider nicht empfehlen. Ich würde hier auf die Ressourcen der Haufe Gruppe/des Personalmagazins zurückgreifen, die häufig solche Systeme testen und vergleichen.

Braucht man wirklich ein Digitalisierungsprogramm? Reicht es nicht die Unterlagen einzuscannen und im Explorer abspeichern?

Ich würde empfehlen, dass sie für ein gelungene digitale Transformation eine „richtige“ Digitalisierung von Prozessen und Dateien anstreben und nicht nur einscannen. Das Ausdrucken von Dokumenten würde ich vermeiden.

Datenschutz und KI - welche Vorgehensweise empfehlen Sie?

Wenn Sie mit sensiblen Daten arbeiten, würde ich mit „Enterprise“ Lösungen arbeiten, bei denen die Daten nicht zur Entwicklung der Modelle geteilt werden. Generell sollten Sie versuchen eine gute Balance zwischen Datenschutz Anforderungen und der pragmatischen Nutzung von KI-Lösungen finden.

Wie sehen Sie den Einsatz von KI in der frühkindlichen Bildung = Kita Einrichtungen?

Das liegt leider außerhalb meines Kompetenzbereichs. Ich denke aber, dass dort erst andere Kompetenzen gelernt werden sollten, bevor man sich mit KI beschäftigt. Der früheste, aber immer noch dosierte Einsatz, würde ich in der Grundschule empfehlen.

Wie kann man mittelständige Handwerksbetriebe und deren Mitarbeiter für KI begeistern?

Indem man aufzeigt, welche immensen Chancen für den einzelnen Mitarbeitenden und die Organisation dadurch entstehen. Im besten Fall können einfache und repetitive Aufgaben erleichtert werden und es bleibt mehr Zeit für anspruchsvollere und motivierende Tätigkeit.

Es heißt ja keine sensiblen Daten verwenden. Ich arbeite in der Personal- und Lohnabteilung, deshalb empfinde ich die KI-Anwendung in diesen Bereichen schwierig. Oder sehe ich das falsch?

Datenschutz ist hier ein wichtiges Thema. Bei Personal und Lohndaten würde ich eine „Enterprise“ KI-Lösung empfehlen, bei der die Daten auf lokalen Servern bleiben.

KI und Datenschutz - ein großes Thema und viel Bürokratie - gibt es kostenfreie KI-Programme zum Lernen auf allen Ebenen?

Bei konkreten kostenfreien Programmen zu diesem Thema bin ich leider überfragt.

Nutzung von KI - haftet die Agentur bei Verstößen mit bzw. durch KI oder die Firma, die diese Agentur verpflichtet hat? Danke.

Bei konkreten Haftungsfragen würde ich Ihnen empfehlen, jemand mit juristischer Expertise im KI-Bereich zu fragen.

Wie baut man eine Vertrauenskultur auf, wenn bei einzelnen Mitarbeitern nur gute Arbeit geleistet wird, wenn viel Kontrolle stattfindet?

Dann geht es wahrscheinlich darum, ihre Mitarbeitenden weiterzuentwickeln, sodass gute Arbeit auch ohne viel Kontrolle möglich ist. Ich würde das Thema explizit in einem Mitarbeitendengespräch ansprechen und als Anreiz setzen, dass eine deutlich motivierende Arbeitsstruktur (zum Beispiel selbständiges Arbeiten im Homeoffice) möglich ist, wenn sie sich auf ihre Produktivität verlassen können. Ich würde eine Testperiode vereinbaren, nach der sie evaluieren, ob das funktioniert hat.