Aus Herausforderungen Chancen generieren – mithilfe Künstlicher Intelligenz

EY European AI Barometer

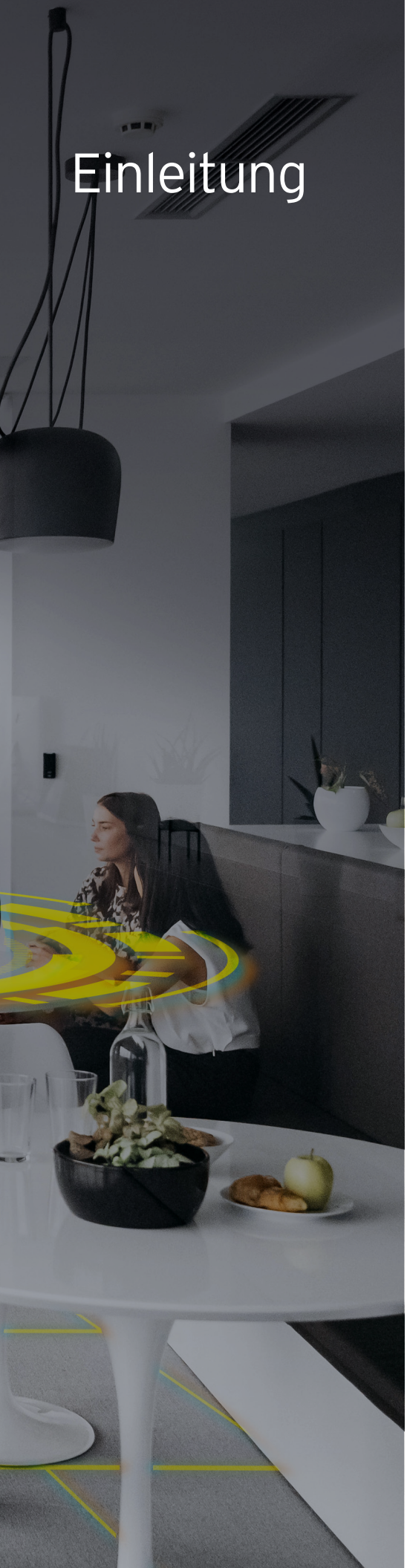
Juli 2024



Building a better working world

Inhalte

	Einleitung	3
1	KI-Revolution	4
2	Anpassungsprozess	6
3	Vorteile	8
4	Auswirkungen auf Angestellte	10
5	Fähigkeiten aufbauen	14
6	Zukunft von KI	18
7	Use Cases	19
	Design der Studie	22
	Kontakte	23



Einleitung

In einer Welt, die von ständigem Fortschritt geprägt ist, müssen Unternehmen offen für neue Technologien bleiben, um nicht den Anschluss zu verlieren. Künstliche Intelligenz (KI) ist eine dieser Technologien – und sie verändert schon jetzt die Unternehmenslandschaft, Branchen und die Wirtschaft selbst in einem noch nie da gewesenen Tempo. Während KI an die Spitze der technologischen Innovation rückt, bereiten sich einige auf die unvermeidlichen Herausforderungen vor, die ein grundlegender Wandel dieser Größenordnung mit sich bringen wird, während andere versuchen, die immensen Chancen zu erschließen, die sie verspricht.

Unabhängig von den vielen Anwendungsmöglichkeiten von KI-Technologie ist eines sicher: Sie wird die Art und Weise, wie wir arbeiten, wie wir leben und wie wir miteinander interagieren, grundlegend neu definieren. Unternehmen müssen deshalb Antworten auf zahlreiche neue Fragen finden: Sollten sie KI vorbehaltlos annehmen oder mit Vorsicht nutzen? Welche Fallstricke und Vorteile können sie erwarten? Wie wird sich KI auf die Arbeitswelt auswirken? Und welche regulatorischen Rahmenbedingungen müssen Unternehmen dabei beachten?

Niemand kann behaupten, alle Antworten in dieser sich schnell entwickelnden neuen Realität zu haben. Aber seit Beginn der KI-Revolution haben sich EY-Teams den daraus resultierenden Herausforderungen gestellt und Kundinnen und Kunden dabei geholfen, einen erfolgreichen Kurs auf ihrem Weg zur KI-Transformation einzuschlagen. Sie haben analysiert, wo Ressourcen am besten investiert werden, um Mehrwert für das jeweilige Unternehmen zu schaffen. So helfen sie mit, eine Welt zu schaffen, die besser funktioniert.

Dieser Report versucht, diese Erfahrungen – zusammen mit den vielfältigen Auswirkungen von KI in ihren zahlreichen Erscheinungsformen – zu beleuchten, indem er untersucht, wie leitende und nicht leitende Angestellte die bevorstehenden Herausforderungen und Chancen einschätzen. Wir analysieren verschiedene Branchen, um die aktuellsten Ansätze und Möglichkeiten zur Nutzung von KI-Anwendungen zu verstehen – mit einem besonderen Fokus auf Europa, ohne dabei die globale Perspektive aus den Augen zu verlieren. Unser übergeordnetes Ziel ist es, das Potenzial von KI zu erschließen, das sich positiv auf unsere Wirtschaft und die Gesellschaft auswirken kann, indem wir uns für einen verantwortungsvollen Ansatz – mit den Menschen im Fokus – einsetzen, der die bestmögliche Wertschöpfung für alle in den Vordergrund stellt.

1. Die KI-Revolution

Im Gegensatz zu früheren technologischen Revolutionen, die weitgehend die Automatisierung manueller Arbeit beinhalteten, markiert KI einen Paradigmenwechsel: Der Fokus liegt hier auf der Unterstützung und Automatisierung komplexer kognitiver Funktionen – mit weitreichenden Folgen für Angestellte. Ganze Branchen und Berufe aller Art stehen vor einem tiefgreifenden Wandel.

KI hat das Potenzial, die Effizienz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern und Produktivitätssteigerungen für Unternehmen und Branchen zu erzielen. Für diese KI-Studie haben wir Angestellte auf verschiedenen beruflichen Ebenen und in unterschiedlichen Branchen – und in ganz Europa – befragt. Dieser Report liefert Einblicke in das Ausmaß des technologiegetriebenen Produktivitätsschubs durch Anwendungen aus dem Bereich KI. Produktivitätssteigerungen, die Zeit, Anstrengungen und Strategien voraussetzen.

Eine Anwendungsmöglichkeit, die bereits an Bedeutung gewinnt, ist der Einsatz von KI als „Werkzeug des Wissens". Durch das Filtern wichtiger Erkenntnisse aus riesigen Datenmengen hilft KI Unternehmen und ihren Teams, genauere und damit bessere Entscheidungen zu treffen. Vorausschauende Führungskräfte wissen schon jetzt, wie KI eine fundierte Entscheidungsfindung verbessern und vereinfachen kann – und wie dabei durch vereinfachte Abläufe insgesamt mehr Stimmen miteinbezogen werden können als jemals zuvor. Doch wie genau steht Europa in dieser KI-Revolution da? Fühlen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Teil des Wandels und werden sie von ihren Arbeitgebern ausreichend unterstützt, um den KI-Transformationsprozess anzugehen? Sehen sie eine sinnvolle Entwicklung ihrer Jobprofile und Aufgaben?

KI spielt auch eine wichtige Rolle mit Blick auf Regulierungsbehörden – und die damit einhergehenden Folgen für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen. Die möglichen Auswirkungen dieser Technologie betreffen nahezu alle Branchen – vom Gesundheitswesen über Finanzdienstleistungen bis hin zum Transportwesen – und so gibt es eine Vielzahl von Herausforderungen zu berücksichtigen: Die Privatsphäre der Bürgerinnen und Bürger, die mögliche Voreingenommenheit (Bias) in Algorithmen, Arbeitsplatzverdrängung – um nur einige Beispiele zu nennen. So hat die EU im Mai 2024 den EU AI Act verabschiedet, der die Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen regeln soll. Um die globale regulatorische Komplexität zu bewältigen, die sich abzeichnet, müssen Unternehmen Compliance-Verantwortlichkeiten für die Bereitstellung und Nutzung von KI in ihrem gesamten Unternehmen festlegen, nicht nur in den technischen Abteilungen.

Trotz aller Fortschritte wird sich eines nie ändern: Der Mensch muss im Mittelpunkt dieser Entwicklung stehen. In Zukunft wird der Schwerpunkt darauf liegen, dass Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Branchen alle Möglichkeiten bieten, besser und effizienter zu arbeiten. Es geht nicht nur darum, bessere Produkte und Lösungen auf den Markt zu bringen: KI hat das Potenzial, eine nachhaltigere Wirtschaft zu schaffen – für Mensch und Umwelt.

AI

Die KI-Herausforderungen annehmen

Die meisten Unternehmen erkennen die Notwendigkeit, ihre KI-Initiativen zu beschleunigen, um den Anschluss an ihre Wettbewerber nicht zu verlieren. Dennoch bestehen auch Bedenken hinsichtlich der Geschwindigkeit der KI-Einführung und des Reifegrads der damit verbundenen Anwendungen. Einige warnen davor, zu viel in Tools oder Anwendungsfälle zu investieren, die wahrscheinlich allzu schnell veraltet sind. Andere bezweifeln, dass der von KI-Visionären angepriesene Zeitplan realistisch ist – und es noch dauern wird, bis sich die transformative Wirkung von KI entfaltet.

An Fragen mangelt es nicht und zahlreiche Antworten stehen noch aus. Fakt ist: Ein „One size fits all"-Modell gibt es nicht, wenn es um KI geht. Basierend auf der Erfahrung, die wir bereits in der Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden in einer Vielzahl von Branchen und Anwendungsbeispielen gesammelt haben, sind wir davon überzeugt: Es ist möglich, durch einen ganzheitlichen Ansatz für KI und durch die Weiterbildung der Mitarbeiterschaft außergewöhnliche Ergebnisse zu erzielen.

Mit den Menschen im Fokus helfen wir dabei, KI-Anwendungen so anzupassen, dass Talente erkannt sowie Effizienz- und Produktivitätssteigerungen in allen Geschäftsfunktionen erreicht werden können. Multidisziplinäre Teams – unter anderem aus den Bereichen Risk, Strategy, Technology und Transformation – arbeiten Hand in Hand mit den Klientinnen und Klienten, um sie bei anstehenden Implementierungsprozessen zu unterstützen. Immer ausgerichtet auf das jeweilige Ziel unter Einbeziehung der Unternehmenskultur und der daraus resultierenden Werte und abgestimmt mit den wichtigsten Stakeholdern – damit KI am Ende dieses Prozesses positive Auswirkungen auf den Menschen hat.

Im Folgenden veranschaulichen wir den aktuellen Ist-Zustand in puncto KI in europäischen Unternehmen in einer Reihe von Branchen und zeigen das Ausmaß und die Herausforderungen der KI-Einführung – inklusive des Eindrucks, den die Belegschaft bezüglich der bisherigen Auswirkungen und des möglichen Aufbaus von Fähigkeiten gewonnen hat. Und wir werfen einen Blick in die Zukunft dieser sich schnell entwickelnden Technologie.

Wichtige Erkenntnisse

Anpassungsprozess

Viele Unternehmen kämpfen immer noch mit der Operationalisierung von KI. Barrieren müssen beseitigt werden; ein klarer Ton von oben ist erforderlich.

Vorteile

Kostenvorteile sind bereits offensichtlich. Der Rahmen muss um weitere Vorteile erweitert werden, darunter die Schaffung sinnvollerer und attraktiverer Arbeitsprofile und damit ein verbessertes Employer Branding.

Auswirkungen auf Angestellte

KI wird mit Sicherheit einen enormen künftigen Einfluss auf die Belegschaft in allen Branchen und Berufen haben. Weiterbildung ist der Schlüssel.

Fähigkeiten aufbauen

Unternehmen müssen ihre Investitionen in KI-Fähigkeiten beschleunigen und sicherstellen, dass sie auf die richtigen Technologien in einem Bereich setzen, der rasante Innovationen durchläuft und dessen Zukunft schwer vorherzusagen ist. Geeignete Schulungsprogramme sind entscheidend.

Die Zukunft von KI

Die KI-Technologie schreitet auf vielen verschiedenen Wegen voran. Die Gewinner von morgen gehen schon heute mutige Schritte.

2. Anpassungsprozess

Künstliche Intelligenz kann und wird bereits in zahlreichen Bereichen eingesetzt. Für Entscheidungsträger ist es allerdings auch wichtig zu wissen, welche Faktoren entscheidend sind, um durch die Implementierung von KI-Anwendungen langfristig den größten Nutzen für das eigene Unternehmen zu ziehen. In erster Linie wollen sie die technologischen Grundlagen für KI erfassen — mit einem starken Fokus auf Daten und die Cloud. Ihr Augenmerk liegt dabei auf wertschöpfenden Investitionen. Die Stakeholder weisen auch darauf hin, wie wichtig die Akzeptanz von KI seitens der Angestellten ist, um den Erfolg in großem Maßstab sicherzustellen — wobei der Hauptfokus in der Regel darauf liegt, das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einsatz von KI zur Verbesserung ihrer täglichen Arbeit zu stärken.

Die Anwendungsmöglichkeiten von KI in europäischen Unternehmen entwickelt sich stetig weiter, wenn auch mit einigen Herausforderungen. Während die potenziellen Vorteile unbestreitbar sind, bleibt die Operationalisierung für Unternehmen oft eine Herausforderung. Hierzu zählen unter anderem interne Richtlinien, externe Regulierung und die Komplexität der neuen Technologien an sich.

Obwohl einige Angestellte gern mit KI experimentieren, sind andere immer noch zurückhaltend. In einer kürzlich durchgeführten Umfrage haben Teams von EY Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ganz Europa gebeten, ihre Erfahrungen mit KI zu teilen. Fast drei Viertel aller Befragten (73 Prozent) haben bereits praktische Erfahrungen mit dieser neuen Technologie. Die meisten von ihnen nutzen KI eher im Privatleben (38 Prozent) als im Beruf (12 Prozent). Die restlichen Befragten (23 Prozent) haben KI-Erfahrung in beiden Bereichen.

Betrachtetet man die Länder, ist der Anteil derjenigen, die KI-Anwendungen schon nutzen, in Spanien (84 Prozent) am höchsten, gefolgt von der Schweiz (82 Prozent) und Italien (77 Prozent). Am anderen Ende der Skala stehen die Niederlande (66 Prozent) und Deutschland (67 Prozent). Männer (75 Prozent) haben häufiger Erfahrung mit KI-Anwendungen als Frauen (70 Prozent). Auch zwischen den Berufsleveln gibt es Unterschiede: Mehr als 84 Prozent der Manager geben an, KI-Anwendungen zu verwenden oder verwendet zu haben – verglichen mit nur 67 Prozent der Befragten unter nicht leitenden Angestellten. Im Folgenden betrachten wir einige der häufigsten Hindernisse für die Einführung von KI in einem Arbeitsumfeld.

Sicherheit, Genauigkeit und Erklärbarkeit werden als entscheidende Faktoren auf dem Weg zum Erfolg bei der Implementierung von KI angesehen – und stehen dabei im Hinblick auf die Geschäftsfähigkeit vor dem Punkt Ethik. Ganz oben auf der Tagesordnung finden sich Sicherheit und Datenschutz, die sowohl aus technischer als auch aus verantwortungsvoller Sicht diskutiert werden. Sichere interne GPT-Modelle sowie die Notwendigkeit, (aktuelle und zukünftige) Vorschriften rund um Daten und KI einzuhalten, sind für die Stakeholder und Entscheidungsträger von großer Bedeutung.

Hürden bei der Einführung

Organisationen stehen bei der Operationalisierung von KI vor einer Reihe von Hürden. Zum einen verhängen Unternehmen selbst oft restriktive Richtlinien für die KI-Nutzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In einigen Ländern gibt nur ein relativ geringer Anteil der Arbeitnehmer in der EY-Umfrage an, dass sie von ihrem Arbeitgeber die Erlaubnis zur Nutzung von KI-Anwendungen erhalten haben – vor allem in Deutschland (42 Prozent) und Österreich (46 Prozent). Dies steht in deutlichem Kontrast zur Situation in der Schweiz (73 Prozent) und in Spanien (63 Prozent), wo den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern erlaubt wird, KI-Anwendungen zu verwenden. Auch in Portugal (58 Prozent), Belgien (57 Prozent), Italien (56 Prozent) und Frankreich (55 Prozent) ist der Anteil relativ hoch, außerdem liegen alle über dem europäischen Durchschnitt von 52 Prozent.

Komplexität ist ein weiteres Problem, mit dem Organisationen zu kämpfen haben. Sechs von zehn Befragten (67%) weisen auf die Komplexität des Implementierungsprozesses für KI-Systeme in ihrem Unternehmen hin. Da Unternehmen auf der ganzen Welt einer zunehmenden regulatorischen Kontrolle unterliegen, nehmen diese Herausforderungen eher zu als ab – und Europa ist da keine Ausnahme (siehe EU-KI-Gesetz).

Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Ton, den die Geschäftsleitung anschlägt: In der Schweiz stellen die meisten Befragten (56 Prozent) ihrem Arbeitgeber ein gutes Zeugnis aus, wenn es darum geht, inwieweit das Management eine positive Einstellung gegenüber dem Fortschritt bei KI-Anwendungen hat. Allerdings beschreiben nur fünf Prozent ihren Arbeitgeber als sehr offen, wenn es um die Umsetzung geht. Damit belegt die Schweiz zusammen mit Deutschland den letzten Platz in dieser Kategorie. In Spanien (17 Prozent), Italien (14 Prozent), Frankreich (11 Prozent) sowie Belgien und Portugal (jeweils 10 Prozent) ist die Zahl deutlich höher. Analysiert nach Branchen stechen Technologie, Medien und Telekommunikation (19 Prozent), Landwirtschaft (18 Prozent) und Versicherungen (17 Prozent) in der Rangliste der Arbeitgeber hervor, die als am offensten für die Einführung und Nutzung von KI gelten.

Fakt ist: Unternehmen können mit klaren Regeln und Richtlinien Klarheit für ihre Mitarbeitenden schaffen. Dennoch ist einem bemerkenswerten Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bewusst, ob sie KI-Anwendungen in ihrem Arbeitsalltag nutzen dürfen oder nicht. In Österreich beispielsweise ist sich fast jeder vierte Befragte (24 Prozent) nicht sicher, was erlaubt ist, und in Deutschland (22 Prozent), den Niederlanden (21 Prozent) und Portugal (20 Prozent) ist der Anteil nur leicht geringer.

Der Grad der Einführung von KI ist in Europa unterschiedlich, wobei einige Länder und Sektoren die neue Technologie bereitwilliger annehmen als andere. Unabhängig davon ist jedoch ein klarer Ton seitens der leitenden Angestellten für eine erfolgreiche Integration unerlässlich. Führungskräfte müssen sich für KI-Initiativen einsetzen und eine Kultur fördern, die Experimente und Innovationen begünstigt und gleichzeitig berechtigte Bedenken hinsichtlich der Verdrängung von Arbeitsplätzen und in Bezug auf ethische Überlegungen ausräumt.

Regulierungsrahmen

Die KI- Gesetzgebung der Europäischen Union vereinheitlicht die Regulierung von KI in den 27 EU-Mitgliedstaaten. Sie hat auch extraterritoriale Auswirkungen, da sie alle KI-Systeme abdeckt, die Auswirkungen auf Menschen in der EU haben, unabhängig davon, wo diese Systeme entwickelt oder eingesetzt werden. Ziel ist es, die Nutzung von KI in allen Mitgliedstaaten zu standardisieren. Das Gesetz tritt voraussichtlich im Juli 2024 in Kraft. Mit ihm wird ein neuer Rechtsrahmen für die KI-Technologie eingeführt, der auf den Schutz der Sicherheit und der Grundrechte der Menschen in der EU ausgerichtet ist.

Risiko- und Compliance-Rahmen

Das KI-Gesetz der Europäischen Union beinhaltet einen risikobasierten Regulierungsplan, der KI-Systeme nach Anwendungsbereichen und Zielgruppen in unterschiedliche Risikostufen einteilt. Entsprechend sind Compliance-Maßnahmen benannt, die von minimaler Kennzeichnung bis hin zu umfassender Dokumentation und Verboten für risikoreiche Verwendungen reichen. So wird unterschieden zwischen risikoarmer KI, wie beispielsweise bei Chatbots, die im Kundenservice eingesetzt werden, und Hochrisiko-KI-Anwendungen, die in Bereichen wie Gesundheit oder Sicherheit eingesetzt werden bzw. Grundrechte betreffen – wobei Letztere strengeren Kontrollen und in einigen Fällen Verboten unterliegen.

Um diese neuen Regelungen einzuhalten, müssen Unternehmen innerhalb ihrer Organisation die Verantwortlichkeiten für die Überwachung des KI-Einsatzes und der Compliance klar zuweisen. Die übertragene Verantwortung erstreckt sich über die Fachabteilungen hinaus auf das gesamte Unternehmensgefüge. Die Nichteinhaltung setzt Unternehmen schwerwiegenden Risiken aus – einschließlich hoher Strafen, die sogar die Bußgelder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) übertreffen können.

Compliance-Strategie und -Anpassung

Ein strategischer Ansatz zur Umsetzung der Einhaltung des KI-Gesetzes beginnt damit, dass Unternehmen Lücken in ihren aktuellen Praktiken identifizieren und einen Plan skizzieren, der auf die spezifische Erscheinungsform des KI-Einsatzes in ihren Organisationen zugeschnitten ist. Der Ansatz umfasst eine Ist-Bewertung, die aktuelle Verfahren, Mitarbeiterschulungsniveaus und ein technisches Verständnis von KI-Lösungen beinhaltet – einschließlich einer gründlichen Bestandsaufnahme der im Unternehmen eingesetzten KI-Lösungen und wofür sie von wem verwendet werden.

Angesichts der zweijährigen Übergangszeit nach der Verabschiedung des KI-Gesetzes müssen sich die Unternehmen beeilen, ihre Abläufe anzupassen und die erforderlichen Änderungen in einem schrittweisen, überwachten Prozess umzusetzen. Die Einhaltung von Anfang bis zum Ende der Umsetzungsfrist ist nicht nur von entscheidender Bedeutung, sondern muss auch mit einer nachhaltigen Verpflichtung einhergehen, sich an laufende Gesetzesänderungen anzupassen und das Personal in regelmäßigen Abständen angemessen zu schulen. Auf diese Weise können sich Unternehmen am Ziel der EU ausrichten, einen sicheren KI-Einsatz zu gewährleisten, ohne Innovationen zu ersticken.

3. Vorteile

Wie Unternehmen durch die Einbettung von KI in ihre Produkte einen Mehrwert schaffen können, ist ein großes Thema für Führungskräfte aller Branchen. Das Ermöglichen angenehmer Erlebnisse, vor allem durch den Einsatz von GenAI zur Verbesserung von Chatbots, einschließlich virtueller Anproben oder kassenloser Geschäfte, sind prominente Beispiele, die dazu beitragen, KI-Erfolgsgeschichten und -Fortschritte greifbar und sichtbar zu machen. Darüber hinaus sind Strategien oft direkt mit der Umsatzgenerierung verbunden.

Trotz der Herausforderungen sind die Vorteile der KI-Einführung bereits offensichtlich, vor allem gemessen an den Kosteneinsparungen. Das Narrativ rund um die Vorteile der KI muss jedoch über die rein finanziellen Möglichkeiten hinaus erweitert werden. Während Kostenverbesserungen ein Haupttreiber bleiben, ermöglicht KI Unternehmen auch, Entscheidungsprozesse zu verbessern, neue Einnahmequellen zu erschließen und den Wert ihrer Arbeitgebermarke zu steigern.

In erster Linie wollen Führungskräfte wissen, ob sich eine Investition auszahlt. Europaweit gibt fast die Hälfte der Manager (45 Prozent) an, dass sie durch den Einsatz von KI Kosten sparen oder Gewinne steigern konnten – oder beides (siehe Abbildung 1). Gemessen an diesen beiden Kriterien war der KI-Einsatz bisher in der Schweiz am erfolgreichsten, wo 81 Prozent der Führungskräfte positive Erfahrungen mit der Technologie gemacht haben. Auch in Spanien (60 Prozent) und Italien (58 Prozent) ist der Anteil zufriedener Führungskräfte überdurchschnittlich hoch. Auf der anderen Seite sind die Befragten in den Niederlanden, Österreich und Deutschland (alle 34 Prozent) weniger beeindruckt.

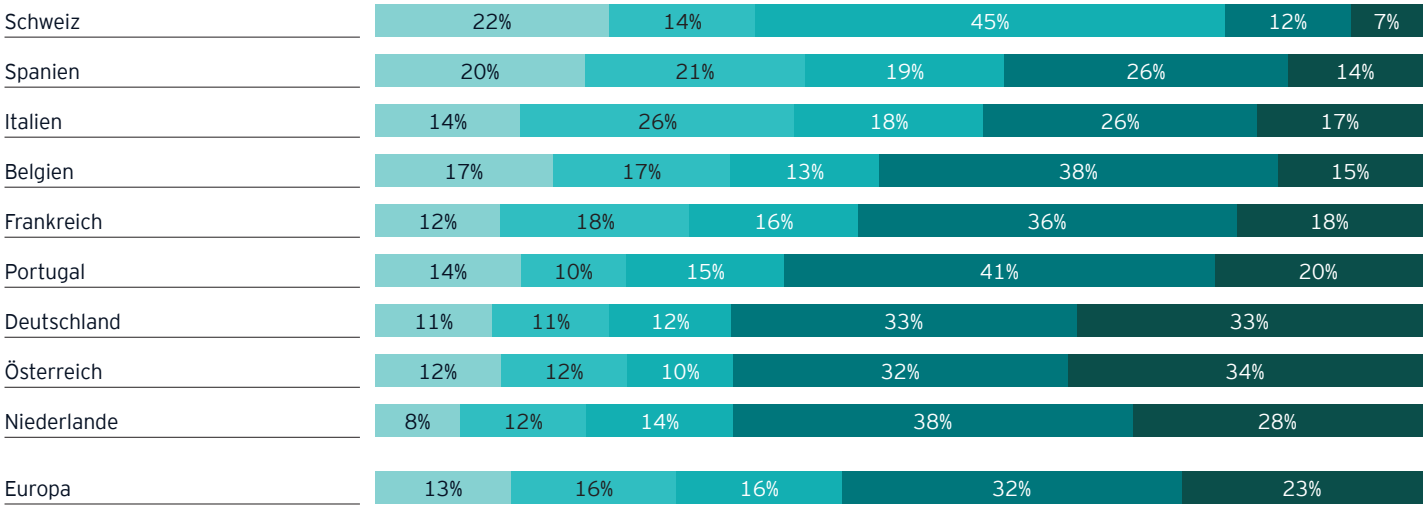
AI

Je nach Funktion variieren die Anwendungsfälle, in denen KI operationalisiert wurde, stark – von der Rationalisierung von Lieferkettenabläufen über die Optimierung von Marketingstrategien bis hin zur Verbesserung des Kundenerlebnisses. Derzeit sehen Unternehmen die größten Vorteile in der IT (35 Prozent), dicht gefolgt von Marketing (30 Prozent) und Cybersicherheit (27 Prozent). Interessanterweise sehen Rechts- und Compliance-Abteilungen derzeit wenig Spielraum für die Implementierung von KI (siehe Abbildung 2). Da jedoch bisher kaum mehr als erste Fortschritte bei der Implementierung und Operationalisierung von KI erzielt wurden, sind die meisten Augen immer noch auf zukünftige Iterationen der Technologie gerichtet.

Abgesehen von Kosten- und Effizienzverbesserungen ermöglicht der Einsatz von KI Unternehmen, sich wiederholende Tätigkeiten zu automatisieren, sodass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf strategischere und kreativere Aufgaben konzentrieren können. Tatsächlich erwarten die meisten Befragten, dass KI Teile ihrer Arbeit übernehmen wird (65 Prozent), wobei einige davon ausgehen, dass sie in naher Zukunft einen Teil ihrer Arbeitslast an die KI abgeben werden (14 Prozent). Wenn sie es richtig machen, haben Unternehmen eine enorme Chance, KI zu nutzen, um Stellenbeschreibungen zu verbessern. Eine Verlagerung hin zu intellektuell anregenderen Arbeitsprofilen würde nicht nur die Mitarbeitendenzufriedenheit, sondern auch das Employer Branding verbessern und Top-Talente in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt anziehen. Allerdings müssen alle Interessengruppen berechtigte Bedenken hinsichtlich der Verdrängung von Arbeitsplätzen ausräumen – ein Thema, das wir im folgenden Abschnitt untersuchen.

Abbildung 1

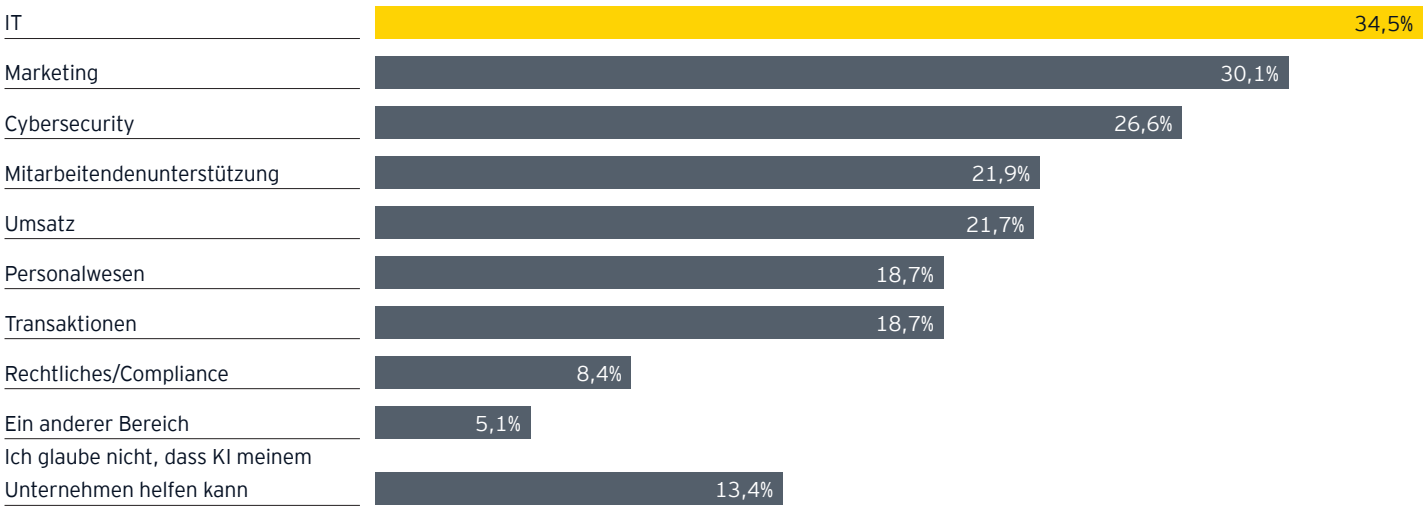
Hat KI bereits zu Kosteneinsparungen oder Gewinnsteigerungen in Ihrem Unternehmen geführt?



Aufgrund von Rundungen kann die Gesamtsumme von 100% abweichen

Abbildung 2

In welchem Bereich kann KI Ihrer Meinung nach bereits dazu beitragen, Ihr Geschäft zu verbessern (bis zu drei Antworten möglich)?



4. Auswirkungen auf Angestellte

Die meisten führenden Köpfe sagen, wenn es darum geht, KI in Unternehmen zu implementieren, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die neue Technologie in die Lage versetzt werden, effizienter zu arbeiten. Geschwindigkeit und Zeitersparnis werden in diesem Zusammenhang hervorgehoben. Es ist oft die Rede davon, Angestellten mehr Kompetenzen zu geben und sie zu entlasten — in der Regel in Verbindung mit der Zusicherung, dass KI sie nicht ersetzen wird, und der Erläuterung, wie es ihnen durch KI möglich wird, mehr Zeit für wertschöpfende, kreative und kollaborative Aufgaben aufzuwenden. Während die Effizienz der Mitarbeitenden die größte Aufmerksamkeit erhält, werden auch Verbesserungen in anderen Bereichen festgestellt.

Da die Entwicklungen im Bereich KI immer weiter voranschreiten, haben sie einen immer größeren Einfluss auf die Belegschaft. Arbeitsplatzverluste aufgrund der Automatisierung sind eine berechtigte Sorge, insbesondere in Branchen mit sich wiederholenden Aufgaben. Die Auswirkungen gehen jedoch über die Verdrängung hinaus, da KI die Berufsbilder umgestaltet und neue Fähigkeiten erfordert.

Auf die Frage, ob der Einsatz von KI zum Verlust von Arbeitsplätzen führen wird, gehen die Ansichten der Befragten in den europäischen Ländern auseinander. Insgesamt geben etwas mehr als zwei von drei Befragten (68 Prozent) an zu erwarten, dass mit zunehmender Etablierung von KI-Systemen und zunehmenden Anwendungsmöglichkeiten weniger Mitarbeitende benötigt werden (siehe Abbildung 3). Besonders hoch ist der Anteil in Portugal (80 Prozent), Spanien (78 Prozent), Italien (76 Prozent) und Belgien (74 Prozent). Etwas weniger Sorgen über Arbeitsplatzverluste als Folge von KI gibt es dagegen in der Schweiz (57 Prozent), Deutschland (59 Prozent) und den Niederlanden (64 Prozent).

Jeder und jede dritte Befragte in Italien (34 Prozent) erwartet, dass die neue Technologie menschliche Arbeit in großem Umfang ersetzen wird. Ähnlich hoch ist die Zahl in Portugal (31 Prozent). Bei den Befragten in Deutschland (14 Prozent), der Schweiz (16 Prozent) und Österreich (17 Prozent) ist der Anteil dagegen deutlich geringer.

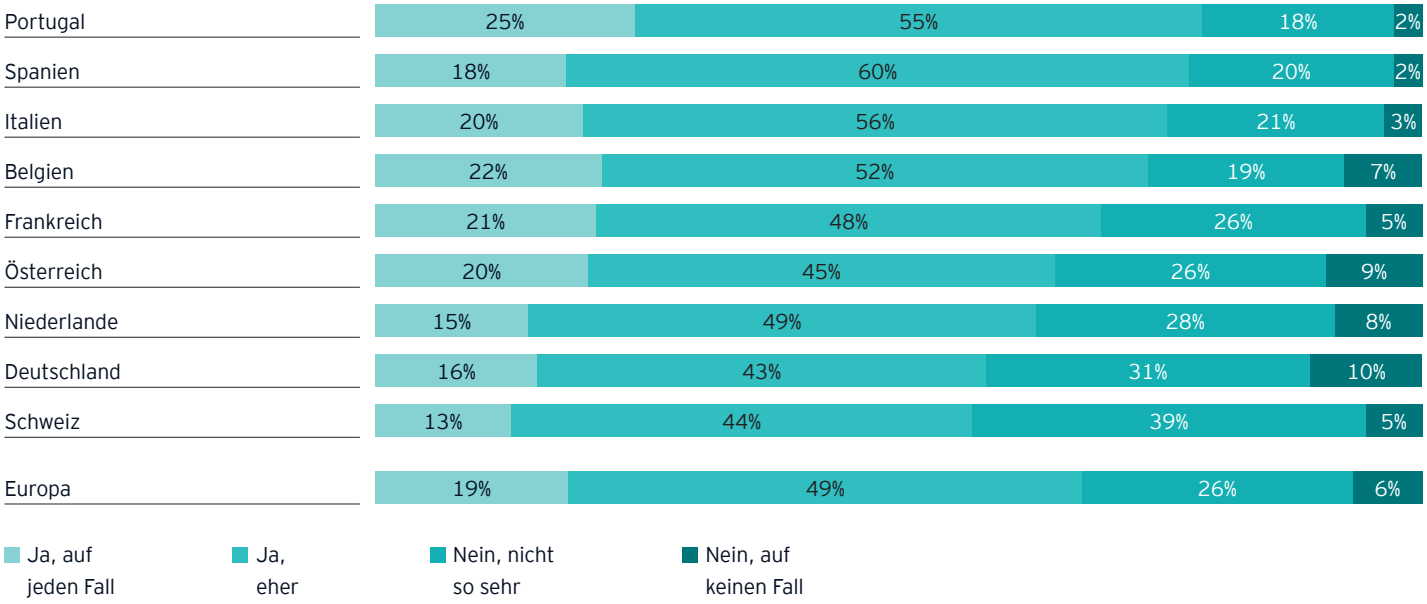
Abbildung 4 zeigt den allgemeinen Konsens unter den Befragten in den neun analysierten europäischen Ländern, wobei mehr als jeder Zweite (53 Prozent) angibt, dass KI-Anwendungen seine Arbeit beeinflussen werden – oder dies bereits tun. In Italien und der Schweiz (jeweils 59 Prozent) sind es fast sechs von zehn. Auch in den Niederlanden (57 Prozent) sowie in Österreich und Deutschland (56 Prozent) ist der Anteil überdurchschnittlich hoch. Unterdurchschnittlich ist er dagegen in Frankreich (47 Prozent), Belgien (48 Belgien) sowie in Spanien und Portugal (je 49 Prozent).

Wie im vorherigen Kapitel erörtert, erwarten die meisten Befragten, dass künstliche Intelligenz Teile ihrer Arbeit übernehmen und ihre Berufsbilder teils sogar neu definieren wird. Mehr als drei von vier Befragten in der Schweiz (76 Prozent) gehen davon aus, dass KI einen Teil ihrer Aufgaben übernehmen wird. Es folgen Spanien und Portugal (je 72 Prozent), Italien (70 Prozent) und Belgien (68 Prozent), wo sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls sicher sind, dass ihre Aufgaben früher oder später von Anwendungen aus dem Bereich KI übernommen werden. Der Durchschnitt aller Befragten liegt bei 65 Prozent. In Deutschland (57 Prozent) und Österreich (59 Prozent) liegt der Wert unter dem Durchschnitt.

Führungskräfte (72 Prozent) gehen insgesamt eher davon aus, dass sie in Zukunft Aufgaben an KI-gestützte Programme und Maschinen übergeben werden, als nicht leitende Angestellte (61 Prozent). Aus Branchensicht stehen Öl und Gas (91 Prozent), Technologie, Medien und Telekommunikation (81 Prozent), Finanzdienstleistungen (81 Prozent) und Versicherungen (81 Prozent) hervor.

Abbildung 3

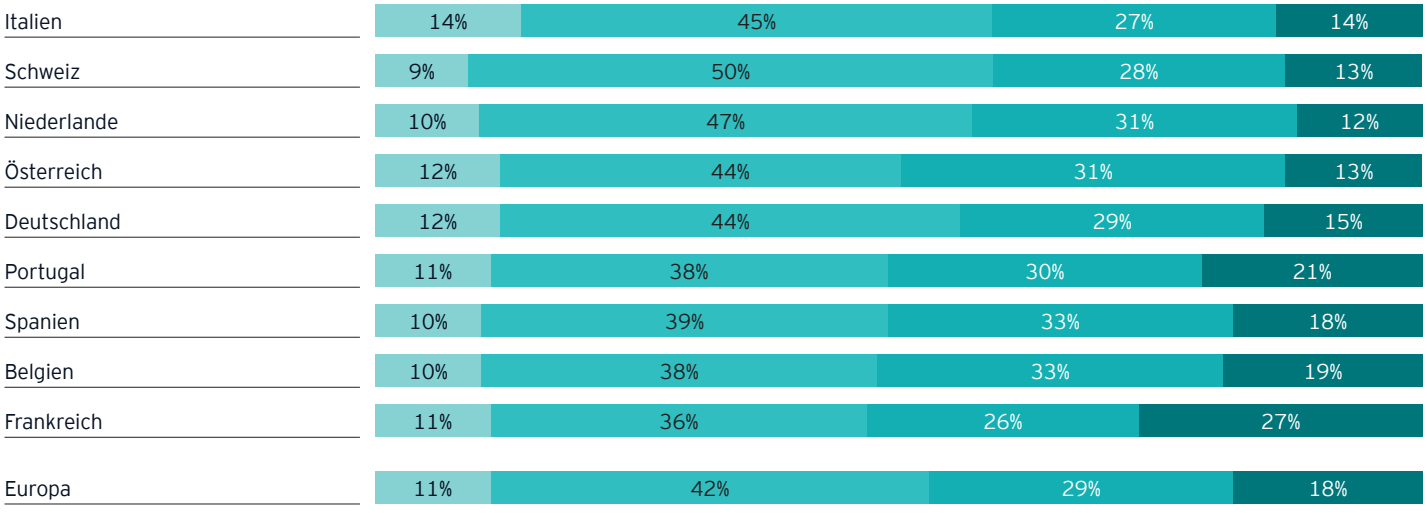
Glauben Sie, dass der Einsatz von KI dazu führen wird, dass Unternehmen weniger Personal benötigen?



Aufgrund von Rundungen kann die Gesamtsumme von 100% abweichen

Abbildung 4

Glauben Sie, dass Ihr Job von den Entwicklungen rund um KI beeinflusst werden wird?



Aufgrund von Rundungen kann die Gesamtsumme von 100% abweichen

Im europäischen Durchschnitt gibt fast jede und jeder fünfte Befragte (19 Prozent) an, dass KI bereits die eigene Arbeit beeinflusst – in Italien ist es fast jeder Vierte (24 Prozent), in Belgien ist es etwas mehr als jeder zehnte Befragte (zwölf Prozent).

Beachtliche 38 Prozent aller Befragten erwarten, dass der Einfluss von KI-Anwendungen auf ihre Arbeit innerhalb der nächsten drei Jahre spürbar zunehmen wird. Hier stechen die Befragten in der Schweiz (54 Prozent) deutlich heraus.

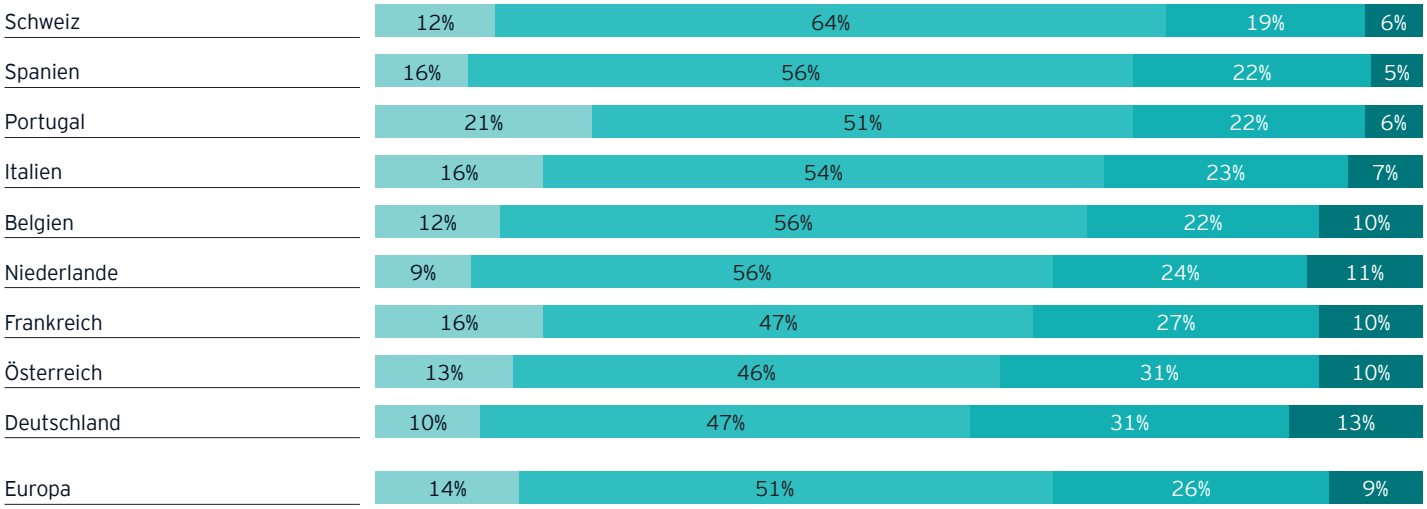
Eine interessante Dichotomie zeigt sich jedoch darin, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Befragten es für unwahrscheinlich hält, dass KI Teile ihrer Arbeit übernimmt (35 Prozent). Und von denen, die damit rechnen, einen Teil ihrer Arbeitslast abzugeben, sieht die überwiegende Mehrheit dies nicht in absehbarer Zeit geschehen (siehe Abbildung 5). Es scheint, dass ein erheblicher Teil der Belegschaft immer noch glaubt, dass KI keine unmittelbare Herausforderung für sie darstellt. In jedem Fall müssen Unternehmen eindeutig mehr tun, um die gesamte Belegschaft für das Ausmaß und den Umfang der KI-Revolution zu sensibilisieren – ein Bereich, in dem Schulungen eine entscheidende Rolle spielen.

Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sind von größter Bedeutung, um negative Auswirkungen von KI auf die Beschäftigten abzufedern. Unternehmen sollten in Schulungsprogramme investieren, um ihre Angestellten mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten – damit sie in einer KI-dominierten Wirtschaft erfolgreich sind. Darüber hinaus ist die Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts technologischer Umwälzungen anpassungs- und widerstandsfähig bleiben. Den vorliegenden Umfrageergebnissen zufolge sind nicht genügend Befragte mit dem Maß der KI-Schulungsangebote zufrieden, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten. Die Schweiz ist bei den Weiterbildungsangeboten führend: 36 Prozent sagen hier, dass ihr Arbeitgeber genügend Schulungen anbietet. Arbeitgeber in anderen Ländern haben offenbar Nachholbedarf – vor allem in Portugal, wo nur 14 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Niveau und Anzahl der KI-Schulungen zufrieden sind. Die meisten Angestellten wünschen sich Live-Schulungen und -Workshops (43 Prozent) oder Online-Kurse (38 Prozent). Im folgenden Kapitel werfen wir einen genaueren Blick auf die Investitionsprioritäten von Organisationen in KI-Fähigkeiten einschließlich Schulungen.

AI

Abbildung 5

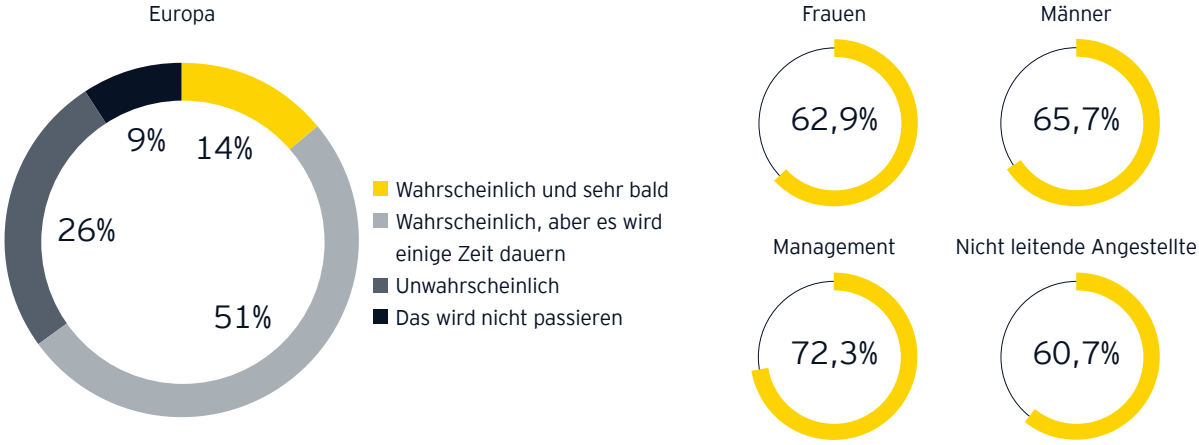
Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass Teile Ihrer Aufgaben im Job von Programmen und Anwendungen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz erledigt werden?



Aufgrund von Rundungen kann die Gesamtsumme von 100% abweichen

Abbildung 6

Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass Teile Ihrer Aufgaben im Job von Programmen und Anwendungen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz erledigt werden?



5. Fähigkeiten aufbauen

Angesichts der rasanten Entwicklung im Bereich KI betonen viele Entscheidungsträger in verschiedenen Sektoren die Notwendigkeit, die eigenen Initiativen in diesem Bereich zu beschleunigen, um einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Es wird häufig über Partnerschaften zur Beschleunigung von Innovationen diskutiert, während einige Investitionen in KI-Spezialisten anstreben. Mehrere Unternehmen äußern jedoch auch Bedenken hinsichtlich des Tempos und des Reifegrads der KI-Entwicklung – darunter sowohl diejenigen, die investieren, als auch andere, die einen vorsichtigeren Ansatz verfolgen. Einige warnen davor, zu viel in Tools oder Anwendungsfälle zu investieren, die bald veraltet sein könnten.

Um das Potenzial von KI voll auszuschöpfen, müssen Unternehmen dem Aufbau von Fähigkeiten Priorität einräumen. Die Bewertung der KI-Bereitschaft ist entscheidend, um Lücken zu identifizieren und Ressourcen effektiv zuzuweisen. Ganzheitlicher Kompetenzaufbau beinhaltet nicht nur Investitionen in Spitzentechnologien, sondern auch die Pflege einer datengesteuerten Kultur und die Förderung von Talenten mit Fachwissen in KI in allen Erscheinungsformen – vom maschinellen Lernen bis hin zu großen Sprachmodellen.

Mit Blick auf die aktuelle Situation sind die Mitarbeitenden in der Schweiz (58 Prozent) am zuversichtlichsten, was die Möglichkeiten der KI-Implementierung in ihrem Unternehmen angeht. Auch in Italien bestätigt eine Mehrheit (52 Prozent), dass ihr Arbeitgeber das Wissen und den Willen hat, die KI-Transformation anzugehen. Arbeitnehmende in Deutschland (34 Prozent) und Portugal (35 Prozent) schätzen die Fähigkeit ihres Unternehmens hingegen skeptischer ein, KI zu implementieren und zu nutzen (siehe Abbildung 7).

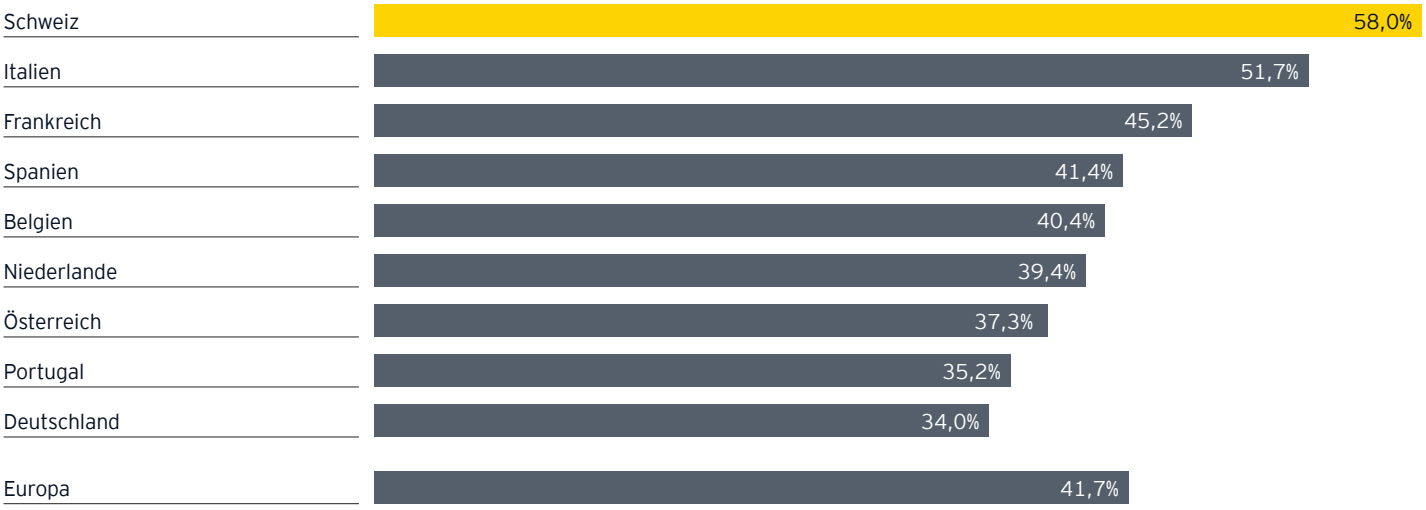
Analysiert nach Sektoren sind Mitarbeitende in den Bereichen Private Equity (71 Prozent), Finanzdienstleistungen (66 Prozent), Energiesektor (62 Prozent) sowie fortschrittliche Fertigung und Mobilität (62 Prozent) zuversichtlich, dass ihre Arbeitgeber in der Lage sind, die KI-Transformation fortzusetzen.

Die meisten Mitarbeitenden in der Schweiz (57 Prozent) erwarten, dass KI im kommenden Jahr eine Top-Investitionspriorität sein wird, gefolgt von Spanien (54 Prozent). Die Aussichten für KI-Investitionen sind in Deutschland, wo nur 25 Prozent der Befragten erwarten, dass KI Priorität haben wird, sowie in Österreich (22 Prozent) weniger rosig.

Die Befragten sehen neue Software (35 Prozent) und Mitarbeiterqualifikation (33 Prozent) als oberste Investitionsprioritäten für ihr Unternehmen, wenn es um KI geht. Interessanterweise rangieren die Prognosefähigkeiten ganz unten auf der Liste der Investitionsprioritäten. Das mag angesichts der Möglichkeiten, die KI-gesteuerte, hochpräzise Vorhersagen in vielen Sektoren bereits aufzeigen, überraschen.

Abbildung 7

? Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Unternehmen über genügend Wissen verfügt, um KI effektiv zu implementieren und einzusetzen und den damit verbundenen Transformationsprozess zu starten? Prozentsatz der Befragten, die mit Ja geantwortet haben.



Bei genauerer Betrachtung des Faktors Mensch sind Führungskräfte in der Schweiz (72 Prozent) am zuversichtlichsten, dass ihre Mitarbeitenden ausreichend geschult sind, um effektiv mit KI zu arbeiten, beziehungsweise, dass sie für den bevorstehenden Transformationsprozess bereit sind. Am anderen Ende der Skala liegen Österreich und Deutschland mit jeweils 34 Prozent.

Aufgeschlüsselt nach Branchen sind Managerinnen und Manager im Bereich Advanced Manufacturing (69 Prozent) am zuversichtlichsten, dass ihre Angestellten über eine angemessene Ausbildung verfügen, um effektiv mit KI zu arbeiten. Im Vergleich dazu sind es 65 Prozent bei Finanzdienstleistungen, 65 Prozent in der Landwirtschaft und 63 Prozent bei Private Equity.

Schulungsprogramme, die auf die spezifischen Bedürfnisse jeder Region, jedes Sektors und jeder Funktion zugeschnitten sind, sind unerlässlich, um die erfolgreiche Integration von KI in den Geschäftsbetrieb sicherzustellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnen offenbar, die Notwendigkeit zu erkennen, ihre KI-Fähigkeiten für ihre Karriere zu verbessern: 44 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich weiterbilden. Unsere Umfrage zeigt, dass Mitarbeiter (49 Prozent) eher ihre KI-Kenntnisse auffrischen und erweitern als ihre Kolleginnen (40 Prozent).

In vielen Fällen ergreifen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Initiative und nutzen Selbstlernmöglichkeiten, sei es privat, beruflich oder eine Kombination aus beidem. Die initiative Fortbildung im Bereich KI ist in der Schweiz (60 Prozent), Italien (54 Prozent) und Spanien (54 Prozent) am weitesten verbreitet. Beschäftigte in Deutschland bilden sich am seltensten selbstständig weiter (37 Prozent), was auf die Notwendigkeit hindeuten könnte, die Belegschaft dort für die Bedeutung von KI-Kompetenzen für die Zukunft der Arbeit und ihre Karriereaussichten zu sensibilisieren.

KI kann in den Händen qualifizierter und gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein mächtiges Werkzeug sein, das massive Produktivitätssteigerungen verspricht. Unternehmen müssen eine aktive Rolle bei der Schulung und Weiterbildung ihrer Angestellten übernehmen. Neben anderen Initiativen können strategische Partnerschaften mit akademischen Einrichtungen und Technologieanbietern auch den Wissensaustausch erleichtern und Innovationen beschleunigen. Durch Investitionen in KI-Funktionen können sich Unternehmen heute als führend in einem zunehmend wettbewerbsorientierten Umfeld positionieren.

AI

Abbildung 8

Welcher spezifische Bereich wird für Ihr Unternehmen im nächsten Jahr eine Top-Investitionspriorität sein, wenn es um KI geht (bis zu fünf Antworten möglich)?

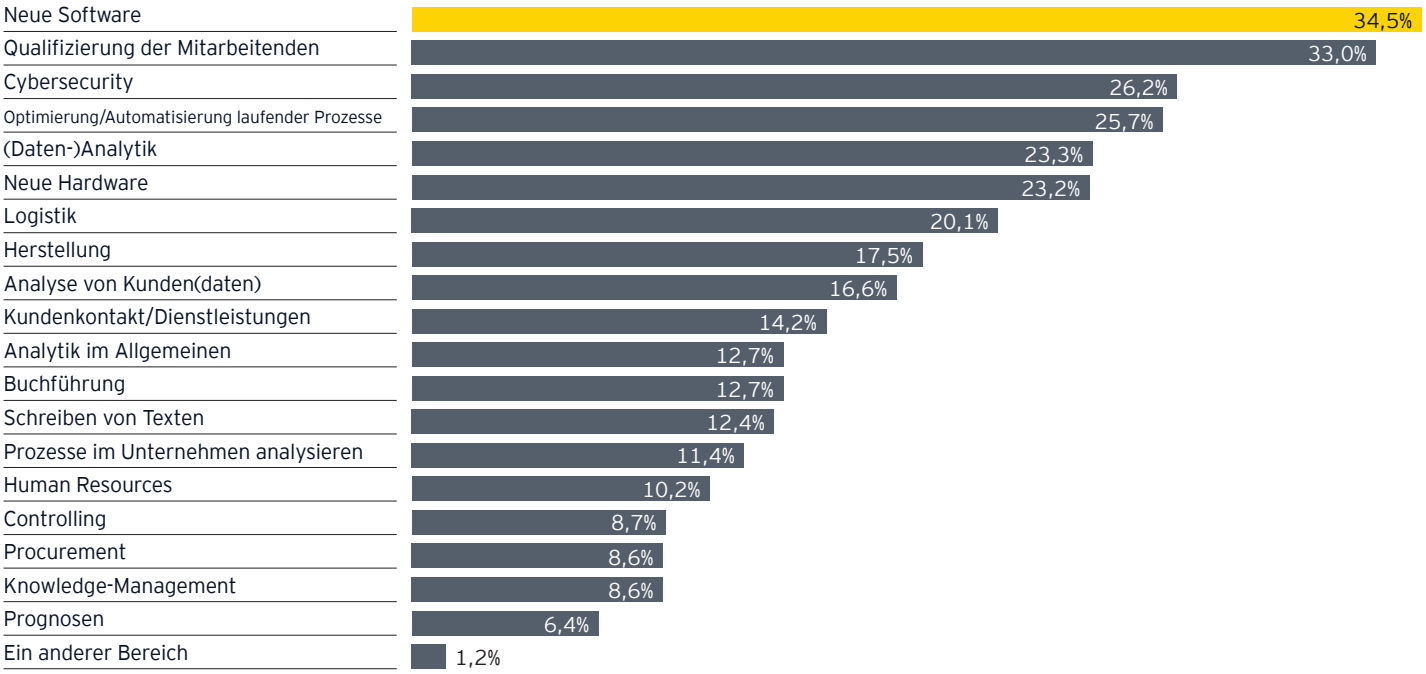
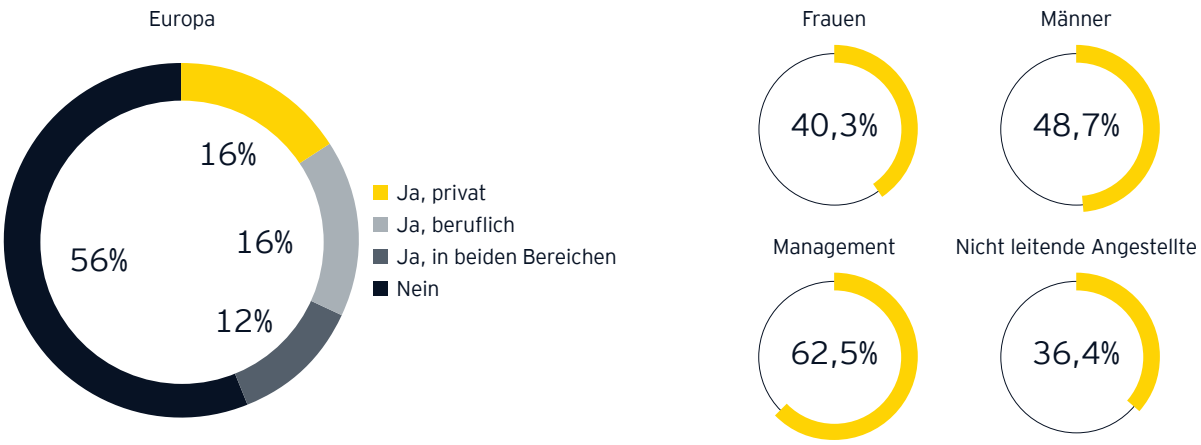


Abbildung 9

Bilden Sie sich im Bereich KI weiter?



6. Die Zukunft Künstlicher Intelligenz

Die Zukunft der KI-Technologie ist vielversprechend – mit Fortschritten in zahlreichen Sektoren und Regionen. Von Durchbrüchen in der Verarbeitung natürlicher Sprache bis hin zu Innovationen im Bereich Software und Robotik sind die potenziellen Anwendungen von KI riesig. Das Navigieren in dieser sich schnell entwickelnden Landschaft erfordert jedoch Weitsicht und strategische Planung.

Die Gewinner von morgen sind die Unternehmen, die heute mutige Entscheidungen treffen. Indem sie mit KI-Entwicklungen Schritt halten und in neue Technologien investieren, können Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil erlangen und Innovationen vorantreiben. Darüber hinaus erfordert die Vorbereitung auf die Zukunft eine konzertierte Anstrengung aller Beteiligten – dies schließt politische Entscheidungsträger, Branchenführer und die Wissenschaft mit ein.

Hat die Investition in KI für Unternehmen oberste Priorität? Europaweit beantworten fast vier von zehn Befragten (38 Prozent) diese Frage mit Ja. Dies ist am häufigsten der Konsens der Angestellten in der Schweiz (57 Prozent), Spanien (54 Prozent), Italien (48 Prozent) und Frankreich (46 Prozent). Die Befragten in Österreich (22 Prozent) und Deutschland (25 Prozent) stimmen dem deutlich seltener zu.

Aus Branchensicht geben die Befragten aus den Sektoren Finanzdienstleistungen (49 Prozent), Öl und Gas (44 Prozent) sowie Landwirtschaft (44 Prozent) am häufigsten an, dass KI eine Top-Investitionspriorität für ihr Unternehmen sein wird. Weitaus weniger Beschäftigte in der Regierung und im öffentlichen Sektor (17 Prozent) erwarten große Investitionen. Die Erwartungen in den Bereichen Gesundheitswissenschaften (20 Prozent) und Professional Services (26 Prozent) sind ähnlich niedrig.

Was sind die zukünftigen Möglichkeiten von KI? Rund 82 Prozent der Befragten aus den Bereichen Finanzdienstleistungen sowie Technologie, Medien und Telekommunikation sind optimistisch, was die Entwicklungsmöglichkeiten der Technologie angeht. Eine deutliche Mehrheit der Befragten, die in den Bereichen Energie (80 Prozent), Advanced Manufacturing & Mobility (77 Prozent), Landwirtschaft (73 Prozent) und Versicherungen (72 Prozent) tätig sind, teilen diese Einschätzung ebenfalls.

Da die Entwicklung von KI ein ständig fortlaufender Prozess ist, müssen europäische Unternehmen diese transformative Technologie sowohl mit Vorsicht als auch mit Optimismus annehmen. Durch die Beseitigung von Hindernissen bei der Einführung, durch die Erweiterung des Rahmens in Bezug auf die Vorteile, durch die Priorisierung der Personalentwicklung und -weiterbildung, durch Investitionen in technische Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vorbereitung auf die Zukunft mit kluger strategischer Vorausschau können Unternehmen das volle Potenzial von KI ausschöpfen und nachhaltiges Wachstum im digitalen Zeitalter vorantreiben. Lassen Sie uns gemeinsam die Kraft der KI nutzen, um eine bessere Zukunft zu gestalten und mehr Wohlstand für alle zu schaffen.

7. Use Cases

Wenn es darum geht, KI-Anwendungen erfolgreich in den Arbeitsalltag unserer Kundinnen und Kunden zu implementieren und dabei zu helfen, eine bessere Arbeitswelt zu schaffen, konzentrieren wir uns auf drei Säulen: Vertrauen aufbauen, Werte schaffen und das Potenzial der Menschen steigern. Die folgenden Beispielsfälle zeigen, wie KI Innovationen anstoßen, die Effizienz steigern und Unternehmen transformieren kann.

Menschen befähigen

Verbesserter Kundenservice

Chance: Die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden ist für Telekommunikationsunternehmen von entscheidender Bedeutung. Vor allem in einem Bereich, in dem Nutzerinnen und Nutzer sehr schnell den Anbieter wechseln. Qualifizierter und vor allem schneller Support ist aus Sicht der Unternehmen von größter Bedeutung.

Lösung: Das Einrichten und Bereitstellen von KI-Programmen für den Kundensupport kann aktuelle Lösungen verbessern. Anwendungen dieser Art ergänzen die Arbeit menschlicher Experten und helfen ihnen, ihren Kundinnen und Kunden zu helfen. Die Erfahrung und Zufriedenheit mit dem erbrachten Service wird so auf die nächste Stufe gehoben – und damit werden die Kunden an das Unternehmen gebunden.

Ergebnis: KI-Anwendungen stellen ein völlig neues und noch wenig genutztes Glied in einer Kette von Lösungen dar, die letztendlich durch Geschwindigkeit und Expertise die Kundenzufriedenheit verbessern können. Diesen Weg gemeinsam mit Klienten zu gehen, führt zu Lerneffekten auf beiden Seiten.

Wissen erweitern

Chance: Bankangestellte stehen vor der Herausforderung, mit den sich häufig verändernden Vorschriften Schritt zu halten, komplexe Finanzprodukte zu verstehen, die Transaktionssicherheit zu gewährleisten und Kunden angesichts zunehmender Cyberbedrohungen und unterschiedlicher finanzieller Bedürfnisse effizient zu bedienen.

Lösung: Eine KI-gestützte Wissensdatenbank, die auf der Basis maßgeschneiderter Bankdaten trainiert wurde, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, schnell die richtigen Informationen zu finden. Die KI-gestützte Wissensdatenbank kann Echtzeitdetails zu aktuellen Vorschriften, komplizierten Produktspezifikationen und aktuellen Sicherheitsprotokollen bieten.

Ergebnis: Die Vereinfachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie die Konsistenz bei der Verbreitung von Produktinformationen, die Beschleunigung des Kundenservice und die Verstärkung der Sicherheitsmaßnahmen – was letztendlich zu einer höheren Kundenzufriedenheit, geringeren Risiken und betrieblicher Effizienz führt.

Optimierte Abläufe im Gesundheitswesen

Chance: Gesundheitsorganisationen haben mit zeitaufwendigen, sich wiederholende Aufgaben zu kämpfen. Sie benötigen kollaborative Arbeitsbereiche für Data Scientists und einen optimierten Modellbereitstellungsprozess.

Lösung: Die Einrichtung eines Zentrums für Automatisierung mit GenAI und maschinellem Lernen kann helfen. Dazu gehören die Erstellung eines kollaborationsfreundlichen Arbeitsbereichs, eines leicht zugänglichen Feature Stores, einer MLOps-Pipeline im Stil von Continuous Integration und Continuous Delivery sowie die Integration eines Chatbots.

Ergebnis: Dieses Automatisierungszentrum kann die Effizienz steigern, die Benutzererfahrung durch die Nutzung von Dateneinblicken verbessern, die Prozesstransparenz erhöhen und verbesserte Gesundheitsergebnisse liefern.

Verbesserungen beim Lernen

Chance: Finanzinstitute haben aufgrund der rasanten Entwicklung des Sektors oft Schwierigkeiten, ansprechende, zeitnahe und effektive Lerninhalte für Berater zu erstellen.

Lösung: Verwenden Sie KI-Funktionen, wie z. B. einen Konversationsassistenten, um spezielle Lerninhalte zu erstellen. Dies funktioniert synchron mit bestehenden Chatbot-Systemen, die Plattformen verwenden.

Ergebnis: Die GenAI-Lösung kann bei der Schaffung einer Lernumgebung helfen und die Zeiteffizienz erhöhen. Sie kann auch die Voraussetzungen für zukünftige Innovationen schaffen, wie zum Beispiel den Betrieb einer internen Suchmaschine und von Wissensmanagementplattformen, die Erfüllung gesetzlicher Dokumentationsanforderungen und die Verbesserung der Produktivität.

Vertrauen aufbauen

Einhaltung von KI-Vorschriften

Chance: Automobilunternehmen, die KI-Systeme entwickeln, stehen oft vor der Herausforderung, sich mit komplexen und sich ständig weiterentwickelnden Vorschriften wie dem EU AI Act auseinanderzusetzen. Das Management der Reputationsauswirkungen leistungsschwacher KI-Modelle – insbesondere in sicherheitskritischen Anwendungen – ist von entscheidender Bedeutung.

Lösung: Unternehmen können ein KI-Readiness-Assessment durchführen, um festzustellen, ob sie auf neue Vorschriften vorbereitet sind. Dieses Assessment kann eine gründliche Bewertung der im Unternehmen angewandten Richtlinien und Verfahren, Rechenschaftsstrukturen, Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme, ethischen KI-Grundlagen und des Managements von Risiken durch Dritte umfassen.

Ergebnis: Ein KI-Readiness-Assessment macht das Unternehmen auf seine Fortschritte bei der Identifizierung und dem Management von KI-Risiken aufmerksam. Diese Bewertung bildet einen Wegweiser für die zukünftige KI-Governance-Planung und identifiziert Bereiche, die zusätzliche Investitionen oder Ressourcenzuweisungen erfordern. Regelmäßige Bewertungen helfen nicht nur, den Fortschritt zu verfolgen, sondern fördern auch die proaktive Einhaltung von Vorschriften und minimieren regulatorische sowie Reputationsrisiken.

Bereitschaft zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Chance: Unternehmen des Öl- und Gassektors, die KI-Systeme einsetzen, sehen sich aufgrund von Vorschriften wie dem EU AI Act mit neuen rechtlichen Verpflichtungen konfrontiert. Angesichts des regulatorischen Drucks und möglicher Reputationsrisiken müssen diese Organisationen ein klares Verständnis ihrer Vorbereitung auf diese Vorschriften haben.

Lösung: Die Durchführung einer Bewertung der Bereitschaft für verantwortungsvolle KI bietet ein Maß für die Bereitschaft eines Unternehmens für diese Vorschriften. Es bewertet Schlüsselbereiche wie Richtlinien und Verfahren, Governance und Rechenschaftspflicht, Schulung und Bewusstsein, ethische KI-Grundlagen und Risiken durch Dritte und bietet maßgeschneiderte nächste Schritte für zukünftige Maßnahmen.

Ergebnis: Das Readiness Assessment hilft Unternehmen, ihre Fortschritte bei der Identifizierung und dem Management von KI-Risiken schnell zu messen. Es dient als Leitfaden für KI-Governance-Roadmaps, zeigt Bereiche, die zusätzliche Ressourcen erfordern, fördert die Zusammenarbeit und stellt die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicher.

Mehrwerte schaffen

Agiles Produktdesign

Chance: Einzelhandelsunternehmen haben den Wunsch, einen Produktkatalog anzubieten, der an der Spitze der Verbraucherpräferenzen und Markttrends bleibt. Der traditionelle Prozess der Produktentwicklung ist zeitintensiv und beinhaltet die Bewertung zahlreicher Optionen vor der Kommerzialisierung der Endprodukte.

Lösung: Der Designprozess lässt sich mit einem GenAI-Tool, das auf der Basis von Verkaufs- und Wettbewerbsdaten, Kundenfeedback und Tausenden von beschrifteten Bildern von Funktionen und Designs trainiert wurde, beschleunigen. Mithilfe einer Reihe von Eingabeaufforderungen kann die KI den Designprozess mit Vorschlägen für hyperrealistische, einzigartig gestaltete Designs erweitern.

Ergebnis: Ein GenAI-Tool hat das Potenzial, den Designzyklus zu verkürzen, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und Kosteneinsparungen durch KI-gesteuerte Designautomatisierung zu erzielen. Darüber hinaus kann dieser Ansatz dazu beitragen, eine Marktdifferenzierung und eine schnellere Markteinführung zu erreichen, indem er auf aktuelle Entwicklungen reagiert und einzigartige und realistische Designs generiert, die auf die Vorlieben der Verbraucher abgestimmt sind.

Effizientes Vertragsmanagement

Chance: Unternehmen verlassen sich häufig auf manuelle Prozesse für die Erstellung, Überprüfung und Genehmigung von Verträgen. Diese Methode birgt das Risiko, wichtige Vertragsdetails wie Compliance-Mandate, Verpflichtungen, potenzielle Rabatte oder versteckte Risiken zu übersehen.

Lösung: Ein fortschrittliches Tool zur Analyse von Lieferanten und rechtlichen Verträgen, das auf GenAI basiert, kann jede Phase des Vertragsmanagements unterstützen. Ein solches Tool ermöglicht die schnelle Validierung und Extraktion wichtiger Vertragsdaten und -einheiten, validiert einen Vertrag anhand einer betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Checkliste und vergleicht Vertragsklauseln zur Risikoidentifizierung.

Ergebnis: Eine Vertragsmanagementlösung sollte die Durchlaufzeiten im Lebenszyklus des Vertragsmanagement erheblich verkürzen. Sie ermöglicht eine verbesserte Entscheidungsfindung mit wertvollen Erkenntnissen und Verhandlungsstrategien. Die Vertragsmanagementlösung bietet darüber hinaus eine verbesserte Transparenz mit klaren und umsetzbaren Risikodaten, identifiziert neue Chancen durch die Extraktion wichtiger Vertragsinformationen und bietet im Voraus Vorschläge zur Risikominderung und Verhandlungstipps.

Effizientes Deal Sourcing

Chance: Private-Equity-Firmen empfinden den Deal-Sourcing- und Due-Diligence-Prozess oft als repetitiv und mit erheblichen manuellen Aufgaben verbunden. Diese reichen von der Geschäftsanbahnung über die Analyse und Zielbewertung bis hin zur Risikobewertung – arbeitsintensive Prozesse, die sich auf die Gesamteffizienz auswirken.

Lösung: Die Integration von GenAI in den Prozess kann zu einer vollständigen oder teilweisen Automatisierung verschiedener Schritte führen und dadurch arbeitsintensive Aufgaben reduzieren. Dazu zählen die Datenbeschaffung für die Geschäftsanbahnung, die vorläufige Due-Diligence-Verarbeitung öffentlicher Informationen, die Erstellung von Berichten, die Durchführung vordefinierter Analysen sowie von Risikoanalysen, die Modellierung auf der Grundlage eines Geschäftsplans und die Erstellung von Rechtsdokumenten mit begrenzter Feinabstimmung.

Ergebnis: Die Integration von GenAI kann zu einer erheblichen Effizienz bei der Erfüllung der Sorgfaltspflichten führen, wie zum Beispiel tiefere Einblicke in die Zielvorgaben, eine schnellere Zeit von der Geschäftsanbahnung bis zum Geschäftsabschluss, das Potenzial für niedrigere geschäftsbezogene Kosten und die Skalierung der Fähigkeiten. Insgesamt kann GenAI die Effizienz und Geschwindigkeit von Deal Sourcing erheblich verbessern und Unternehmen einen erheblichen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Optimierte Transportpläne

Chance: Unternehmen aus dem Bereich Verkehr stehen oft vor komplexen Herausforderungen, ihre Abläufe effektiv zu planen. Das traditionelle Modell hat Schwierigkeiten, Echtzeitvariablen wie Fahrgastfluss, Wetterbedingungen, Wartungspläne, die Verfügbarkeit des Personals, die Nutzung von Schienenfahrzeugen und potenzielle Serviceverzögerungen zu berücksichtigen – was sich auf die betriebliche Effizienz auswirken könnte.

Lösung: Durch den Einsatz eines GenAI-Tools ist es möglich, einen dynamischen Transportplan zu erstellen, der Echtzeitvariablen – wie plötzliche Schwankungen der Fahrgastzahlen, außerplanmäßige Wartungsarbeiten oder widrige Wettereffekte – aufnimmt. Das KI-Tool kann diese aktuellen Daten verarbeiten und einen optimalen Plan erstellen, der Ressourcen so effizient wie möglich nutzt und gleichzeitig Serviceunterbrechungen reduziert.

Ergebnis: Die Implementierung von KI in der Verkehrsplanung rationalisiert nicht nur den Betrieb, sondern macht ihn auch anpassungsfähiger an die sich schnell ändernden Realitäten. Dies kann zu einer besseren Ressourcenzuweisung, Minimierung der Leerlaufzeit und Synchronisierung verschiedener Komponenten führen, aus denen der Service besteht. Dieser proaktive Ansatz kann auch die Fähigkeit des Unternehmens verbessern, potenzielle Störungen vorherzusagen und zu bewältigen, was zu einer erhöhten Zuverlässigkeit, einer verbesserten Kundenzufriedenheit und einer deutlichen Marktdifferenzierung führt.

Design der Studie

Studienumfang und Methodik

Diese Studie basiert auf den Ergebnissen einer Umfrage unter 4.741 Führungskräften und nicht leitenden Angestellten in neun westeuropäischen Ländern, die im März 2024 durchgeführt wurde. Abbildung 10 zeigt eine Aufschlüsselung der Umfrageteilnehmenden nach Ländern und Branchen sowie nach Geschlecht und Joblevel.

Abbildung 10

Länder, in denen die Befragten arbeiten	**Anzahl der Befragten**
Deutschland	1044
Frankreich	1000
Italien	528
Österreich	515
Spanien	507
Niederlande	500
Belgien	234
Portugal	213
Schweiz	200





Kontakte



Susanne Zach
Data & AI Lead und Partnerin
EY Österreich
+43 1 211 70 1038
susanne.zach@at.ey.com



Martin Hanzl
Head of New Technologies und Partner
EY Law - Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte
+43 1 26095 2118
martin.hanzl@eylaw.at



Susanne Machanek
Partnerin Steuerberatung
EY Österreich
+43 1 211 70 1240
susanne.machanek@at.ey.com



Kristina Aichwalder
Partnerin Assurance
EY Österreich
+43 463 501000 5058
kristina.aichwalder@at.ey.com



Manuel Mangelberger
Partner Strategy & Transactions
EY Österreich
+43 1 211 70 1209
manuel.mangelberger@at.ey.com

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie die Nutzung von Daten und modernsten Technologien bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

Ob Wirtschaftsprüfung (Assurance), Steuerberatung (Tax), Strategie- und Transaktionsberatung (Strategy and Transactions) oder Unternehmensberatung (Consulting): Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

Das internationale Netzwerk von EY Law, in Österreich vertreten durch die Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH, komplettiert mit umfassender Rechtsberatung das ganzheitliche Service Portfolio von EY.

„EY" und „wir" beziehen sich in dieser Präsentation auf alle österreichischen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Österreich ist EY an vier Standorten präsent.

© 2024 Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.All Rights Reserved. | ED None

Diese Präsentation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/at