

mentalport

Research Report 2026

# Fear of AI at Work:

## Warum KI-Einführung am Menschen scheitert

---

Was Führungskräfte und HR-Teams jetzt wissen müssen,  
um ihre KI-Investitionen zu schützen.

Datengrundlage: Bitkom, McKinsey, BCG, EY, KPMG, PwC, Gallup, Accenture, Prosci, RAND u.v.m.  
April 2026 | [mentalport.health](https://mentalport.health)



## KI boomt – der Mensch kommt nicht mit

---

Noch nie wurden in deutschen Unternehmen so viele KI-Projekte gestartet wie heute. Noch nie wurde gleichzeitig so viel Geld verbrannt. Die globalen KI-Ausgaben lagen 2024 laut BCG bei über 250 Milliarden US-Dollar. Der Anteil der Unternehmen, die daraus greifbaren wirtschaftlichen Wert ziehen: 26 Prozent. Der Rest: kein messbares Ergebnis.

Das Problem sitzt nicht in der Technologie. Es sitzt in den Köpfen der Belegschaft. In der Angst vor dem Jobverlust. Im Misstrauen gegenüber Black-Box-Entscheidungen. In der Überforderung mit Tools, für die niemand trainiert wurde. In der stillen Verweigerung, die sich in Zahlen nicht so leicht messen lässt wie ein Server-Ausfall – aber mindestens genauso teuer ist.

Dieser Report fasst zusammen, was die wichtigsten globalen Forschungsinstitutionen, Beratungshäuser und akademischen Einrichtungen über Fear of AI at Work wissen. Was die Daten über Ursachen, Muster und wirtschaftliche Folgen sagen. Und was Führungsteams und HR-Verantwortliche konkret tun können, damit KI-Investitionen nicht am Faktor Mensch scheitern.

**>80%**

**aller KI-Projekte scheitern**

*RAND Corporation 2024*

**63%**

**davon durch menschliche  
Faktoren**

*Prosci, n=1.107*

**74%**

**der Unternehmen ohne  
messbaren KI-Wert**

*BCG 2024, n=1.000*

# Kapitel 1: Was Mitarbeitende wirklich über KI denken

## Die Angst ist real – und sie wächst

Man könnte meinen, dass mit wachsender KI-Nutzung auch die Skepsis abnimmt. Das Gegenteil ist der Fall. Die KPMG-Studie "Trust, Attitudes and Use of AI" (2025, n=48.340 in 47 Ländern) bringt es auf den Punkt: Menschen sind weniger vertrauensvoll und besorgter geworden, je mehr sie KI nutzen. Was nach einer Paradoxie klingt, hat eine nachvollziehbare psychologische Erklärung: Je konkreter die Konfrontation mit KI, desto greifbarer werden die Risiken.

In Deutschland zeigt sich dieses Muster besonders deutlich. Laut Bitkom (2024) haben 44 Prozent der Deutschen Angst vor KI. 64 Prozent der deutschen Unternehmen berichten, dass ihre Beschäftigten dem KI-Einsatz skeptisch gegenüberstehen – primär aus Angst vor Jobverlust. Und 34 Prozent geben in einer YouGov-Befragung (2024) direkt an, Angst zu haben, ihren Arbeitsplatz durch KI zu verlieren.

*"Menschen sind weniger vertrauensvoll und besorgter geworden, je mehr sie KI nutzen – nicht weniger." (KPMG 2025, n=48.340)*

## Was steckt hinter der Angst?

KI-Angst ist kein monolithisches Gefühl. Die Forschung unterscheidet vier psychologische Kern-Dimensionen, die sich in unterschiedlichen Kontexten und Belegschaftsgruppen verschieden stark zeigen:

Identität und Jobsicherheit ist die am stärksten verbreitete Dimension. Mitarbeitende fürchten, dass ihre Rolle obsolet wird, dass ihre Erfahrung entwertet wird und dass KI-Entscheidungen über ihre Karriere getroffen werden, ohne dass sie diese verstehen oder anfechten können. BCG (2024, n=13.000) zeigt: Sogar 49 Prozent der regelmässigen KI-Nutzer fürchten, ihr Job könnte innerhalb von zehn Jahren verschwinden – mehr als doppelt so viele wie unter Nicht-Nutzern (24 Prozent).

Misstrauen, Kontrolle und Datenschutz ist die zweite Dimension. 43 Prozent der deutschen Beschäftigten nennen fehlendes Vertrauen als Hauptgrund für KI-Nichtakzeptanz (otris/SKOPOS 2024). 77 Prozent der US-Beschäftigten fürchten laut EY (2023, n=1.000) rechtliche Risiken durch KI-Nutzung, 75 Prozent Cybersecurity-Risiken. Das Gefühl, durch KI überwacht oder kontrolliert zu werden, löst starke Abwehrreaktionen aus.

Inkompetenz und Überforderung ist die dritte Dimension. 44 Prozent der Deutschen sorgen sich laut Bitkom (2024), der technischen Entwicklung nicht folgen zu können, 41 Prozent fühlen sich häufig durch Digitalisierung überfordert. Im Unternehmenskontext zeigt Microsoft (Work Trend Index 2024, n=31.000): Nur 39 Prozent der Nutzer haben vom Unternehmen Training erhalten. 47 Prozent der KI-Nutzer wissen nicht, wie sie die erwarteten Produktivitätsgewinne erzielen sollen (Upwork 2024).

Ablehnung und Vermeidung ist die vierte Dimension. Sie ist die gefährlichste für Organisationen, weil sie schwer messbar ist. Writer/Workplace Intelligence (2025) erhebt, dass 31 Prozent der Beschäftigten KI-Initiativen ihres Unternehmens aktiv untergraben – durch Tool-Verweigerung, absichtlich schlechte Inputs oder bewusste Verzögerung.

**44%**

**der Deutschen haben  
Angst vor KI**

*Bitkom 2024*

**31%**

**untergraben aktiv KI-  
Initiativen**

*Writer Intelligence 2025*

**49%**

**der Power-User fürchten  
Jobverlust**

*BCG 2024, n=13.000*

## Die Generation, die am meisten nutzt, ist auch am stärksten versorgt

Ein viel diskutiertes Paradoxon der aktuellen Forschungslage: Jüngere Mitarbeitende und Power-User sind nicht weniger ängstlich als ihre weniger technikaffinen Kollegen – sie sind in mancher Hinsicht besorgter. BCG (2025) stellt fest, dass Beschäftigte in Organisationen mit fortgeschrittenerem KI-Redesign mit 46 Prozent signifikant häufiger um ihre Jobsicherheit besorgt sind als jene in weniger fortgeschrittenen Unternehmen (34 Prozent).

Upwork (2025, n=2.500) zeigt das vielleicht schärfste Bild: Unter KI-Power-Usern, also denjenigen, die KI am intensivsten einsetzen und dabei 40 Prozent Produktivitätszuwachs verzeichnen, berichten 88 Prozent von Burnout. Sie sind doppelt so häufig kündigungsbereit wie Nicht-Nutzer.

*Produktivität und Wohlbefinden klaffen auseinander. Wer KI am intensivsten nutzt, ist am produktivsten – und am stärksten gefährdet. Das ist kein Zufall: Es ist das Ergebnis fehlender psychologischer Begleitung.*

## Kapitel 2: Warum KI-Projekte wirklich scheitern

### Die Technologie ist selten das Problem

"More than 80 percent of AI projects fail – twice the rate of failure for non-AI IT projects." So fasst die RAND Corporation (2024) ihre Analyse von 65 strukturierten Interviews zusammen. Damit sind KI-Projekte in einer eigenen Scheitern-Kategorie. Klassische IT-Projekte scheitern schon häufig genug – KI schlägt sie noch einmal.

Was steckt dahinter? Die RAND-Forscher identifizieren fünf Hauptursachen: Falsch verstandene Problemdefinition, unzureichende Trainingsdaten, eine Technologie-First-Mentalität statt Problem-First-Denken, mangelnde Infrastruktur und den Fehler, KI auf Probleme anzuwenden, die sie strukturell nicht lösen kann. Auffällig: Alle fünf Ursachen haben eine menschliche Dimension. Sie entstehen in Führungs- und Entscheidungsräumen, nicht in Serverhallen.

Prosci hat in einer der grössten Studien zu KI-Change-Management (n=1.107 Professionals, 2024) spezifisch den Anteil menschlicher versus technischer Faktoren am Scheitern gemessen: 63 Prozent aller Implementierungsherausforderungen gehen auf menschliche Faktoren zurück. Nur 16 Prozent auf technische Probleme. Die Lücke ist nicht die KI. Die Lücke sind die Menschen.

**63%**

**aller KI-Scheiternursachen sind menschliche Faktoren – nicht technische**

*Prosci AI Adoption Research 2024, n=1.107*

### Das Change-Management-Defizit

Organisationen behandeln KI-Einführung als IT-Projekt. Das ist der grundlegende Fehler. Prosci-Daten zeigen: Bei 61 Prozent aller gescheiterten KI-Initiativen hat Change Management weniger als 15 Prozent des Projektbudgets erhalten. 71 Prozent der Projekte tracken User-Adoption-Metriken nie. 56 Prozent verlieren das C-Suite-Sponsorship innerhalb von sechs Monaten nach Projektstart.

Die Konsequenz dieser Lücken ist dramatisch messbar: Projekte mit kontinuierlichem CEO-Engagement haben eine Erfolgsrate von 68 Prozent. Projekte, bei denen das Sponsorship

abbricht, kommen auf 11 Prozent. Das ist kein statistisches Rauschen. Das ist der entscheidende Faktor zwischen Wertschöpfung und Kapitalvernichtung.

Organisationen, die KI als Business Transformation statt als IT-Rollout behandeln, erzielen laut Prosci-Analyse eine 61-prozentige Erfolgsrate gegenüber 18 Prozent. Strukturierte Change-Management-Prozesse führen zu 2,9-fach höherer Erfolgsrate. User-Centered-Design steigert die Adoption um 64 Prozent.

**2,9x**

**höhere Erfolgsrate mit  
strukturiertem Change  
Management**

*Prosci 2024*

**42%**

**der Unternehmen brachen  
KI-Initiativen 2025 ab**

*S&P Global 2025*

**11%**

**Erfolgsrate ohne C-Suite-  
Engagement**

*Prosci 2024*

## Die verlorene Milliarde – oder: Was KI-Widerstand wirklich kostet

BCG beziffert die globalen KI-Ausgaben 2024 auf über 252 Milliarden US-Dollar. 74 Prozent der Unternehmen haben daraus keinen greifbaren wirtschaftlichen Wert generiert. Das ergibt ein Bild von über 186 Milliarden Dollar Fehlinvestition in einem einzigen Jahr – nicht durch schlechte KI-Modelle, sondern durch mangelnde menschliche Adoption.

Auf Unternehmensebene heisst das: Wer eine KI-Lösung für 100.000 Euro einführt und keine Adoption-Strategie hat, verbrennt – konservativ gerechnet – 70.000 bis 80.000 Euro davon. EY (2025) quantifiziert die Lücke noch konkreter: Bis zu 40 Prozent an Produktivitätsgewinnen gehen durch Defizite in der Talentstrategie verloren. Nicht durch technisches Versagen. Durch falsche oder fehlende Begleitung der Menschen.

*McKinsey (2025): Nur 6 Prozent der Unternehmen sind "AI High Performers" mit signifikantem EBIT-Effekt. Was sie gemeinsam haben: Sie sind 2,8-mal wahrscheinlicher, Workflows fundamental neu zu gestalten statt nur Tools übers bestehende Modell zu legen.*

Das AI Productivity Paradox beschreibt, was viele Führungsteams gerade erleben: Upwork-Forschung (2024, n=2.500) zeigt, dass 96 Prozent der C-Suite-Führungskräfte Produktivitätsgewinne durch KI erwarten und die Anforderungen entsprechend erhöhen haben. Gleichzeitig berichten 77 Prozent der Beschäftigten, dass KI-Tools ihre Produktivität in mindestens einem Bereich tatsächlich gesenkt und die Arbeitslast erhöht hat. Das Paradox ist real – und es hat einen Namen: fehlende menschliche Vorbereitung.

## Kapitel 3: Psychologische Sicherheit als Schlüsselvariable

### Der wissenschaftliche Beweis für den entscheidenden Hebel

Unter all den Faktoren, die KI-Adoption beeinflussen, sticht einer in der aktuellen Forschung besonders klar hervor: psychologische Sicherheit. Das Konzept, primär durch Amy Edmondson von der Harvard Business School bekannt geworden, beschreibt den Zustand, in dem Mitarbeitende glauben, sich ohne Angst vor negativen Konsequenzen äussern, Fehler eingestehen und Experimente wagen zu können.

Reich et al. (arXiv 2026, n=2.257 Mitarbeitende in einem globalen Beratungsunternehmen) beweisen empirisch: Psychologische Sicherheit ist ein zuverlässiger Prediktor, ob Mitarbeitende KI-Tools überhaupt adoptieren. Dieser Zusammenhang ist konsistent über Erfahrungslevel, Rollen und Regionen hinweg. Es ist kein Zufall. Es ist Mechanismus.

Das MIT Technology Review (2025) befragte Führungskräfte direkt zu diesem Zusammenhang: 83 Prozent glauben, dass eine auf psychologische Sicherheit ausgerichtete Kultur den Erfolg von KI-Initiativen messbar verbessert. 84 Prozent haben bereits konkrete Zusammenhänge zwischen psychologischer Sicherheit und KI-Outcomes beobachtet.

**83%**

**der Führungskräfte sehen psychologische Sicherheit als messbaren Erfolgsfaktor für KI-Initiativen**

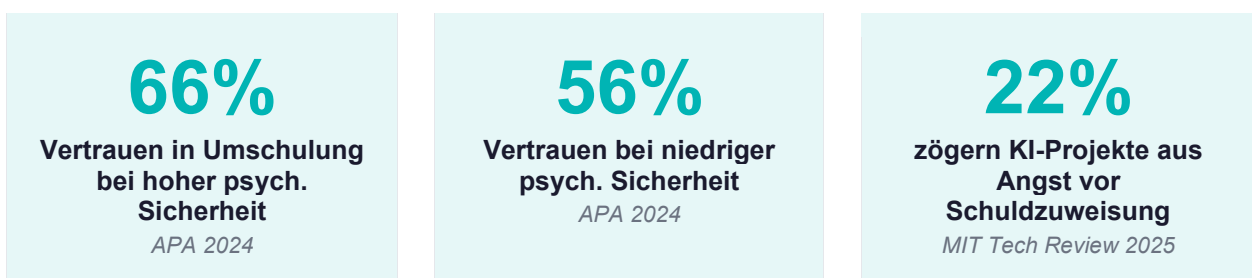
*MIT Technology Review 2025*

### Wenn KI psychologische Sicherheit zerstört – und wie man das verhindert

KI-Einführung ohne Begleitung wirkt nicht neutral auf psychologische Sicherheit – sie kann sie aktiv abbauen. Kim, Kim & Lee (2025, Nature Humanities and Social Sciences Communications, Längsschnitt n=381) zeigen, dass KI-Adoption einen signifikant negativen direkten Effekt auf psychologische Sicherheit haben kann, was wiederum Depression bei Beschäftigten erhöhen kann. Der entscheidende Moderator: Ethical Leadership. In Organisationen, deren Führung ethisch und transparent agiert, ist dieser negative Effekt deutlich abgeschwächt.

Was bedeutet das konkret? Technologie allein ist nie neutral. Sie tritt in bestehende soziale Systeme, Führungsbeziehungen und psychologische Zustände ein. Wie sie eintritt – ob mit Erklärung oder ohne, ob mit Beteiligung oder per Dekret, ob mit Lernraum oder mit Leistungsdruck – bestimmt, ob sie psychologische Sicherheit stärkt oder schwächt.

Die American Psychological Association (2024) quantifiziert den Unterschied: Mitarbeitende mit hoher psychologischer Sicherheit sind zu 66 Prozent zuversichtlich, dass ihr Arbeitgeber sie bei KI-bedingtem Wandel umschulen wird. Bei niedriger psychologischer Sicherheit sinkt dieser Wert auf 56 Prozent. Zehn Prozentpunkte Vertrauen – gewonnen oder verloren durch Organisationsklima, nicht durch KI-Qualität.



## Was High-Performer-Organisationen anders machen

Slack (Workforce Index April 2025) gibt Einblick in den Unterschied zwischen Organisationen mit und ohne KI-Governance. Firmen mit formalen KI-Guidelines sind 44 Prozent wahrscheinlicher, täglich aktive Adoption zu erreichen. Täglich nutzende Mitarbeitende berichten im Vergleich zu Nicht-Nutzern 64 Prozent mehr Produktivität, 58 Prozent mehr Fokus und 81 Prozent höhere Jobzufriedenheit.

Microsoft (Work Trend Index 2024, n=31.000) rechnet vor, dass trainierte Nutzer 19-fach häufiger angeben, KI verbessere ihre Produktivität. Nicht doppelt so häufig. Neunzehnfach. Der Multiplikator liegt nicht im Modell – er liegt im Training, in der Begleitung, in der Befähigung.

McKinsey (2025) destilliert den Unterschied auf einen Satz: KI High Performers sind 2,8-mal wahrscheinlicher, Workflows fundamental neu zu gestalten – nicht nur Tools zu deployen. Sie denken in Prozessveränderung, nicht in Tool-Einführung. Und dieser Unterschied schlägt sich in 3-fach höheren EBIT-Beiträgen aus KI nieder.

## Kapitel 4: Rechtlicher Rahmen – was jetzt Pflicht ist

### EU AI Act: AI Literacy ist ab August 2026 Pflicht

Mit Artikel 4 des EU AI Acts, der seit dem 2. Februar 2025 gilt und ab dem 2. August 2026 von nationalen Aufsichtsbehörden durchgesetzt wird, wird etwas Pflicht, das viele Unternehmen bisher als optionales Nice-to-have behandelt haben: AI Literacy. Alle Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen sicherstellen, dass ihr Personal ein ausreichendes Niveau an KI-Kompetenz aufweist.

Was das konkret bedeutet: Unternehmen müssen rollenspezifisch dokumentieren, welche KI-Kompetenzen bei welchen Mitarbeitenden vorhanden sind, wie diese entwickelt werden und wie die Einhaltung nachgewiesen wird. Es genügt nicht, ein Training einmalig anzubieten. Es braucht ein System.

Die Sanktionsskala des AI Acts ist klar: Bis zu 35 Millionen Euro oder 7 Prozent des globalen Vorjahresumsatzes für Verstöße gegen verbotene Praktiken. Bis zu 15 Millionen Euro oder 3 Prozent für Verstöße gegen Hauptpflichten. Die Höhe mag für manche Organisationen abstrakt klingen – real ist: Der Regulierungsdruck auf die KI-Governance von Unternehmen nimmt strukturell zu.

*Mitte 2024 hatten sich erst 24 Prozent der deutschen Unternehmen mit dem EU AI Act auseinandergesetzt. 24 Prozent hatten noch nie davon gehört. (Bitkom 2024) – Bei Enforcement ab August 2026 wird das teuer.*

### Mitbestimmung: Der Betriebsrat als frühzeitiger Stakeholder

In Deutschland ist die Einführung von KI-Systemen in vielen Fällen mitbestimmungspflichtig. Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 6 des Betriebsverfassungsgesetzes regelt die zwingende Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die Verhalten oder Leistung von Beschäftigten überwachen können. Das erfasst faktisch die grosse Mehrheit der KI-Systeme, die in Arbeitsprozesse eingebaut werden.

Paragraph 90 Absatz 1 Nummer 3 verlangt, den Betriebsrat bereits in der Planungsphase zu unterrichten. Nicht nach dem Rollout. Nicht nach dem Piloten. Vorher. Organisationen, die KI-Tools einführen, ohne den Betriebsrat frühzeitig einzubinden, riskieren nicht nur rechtliche

Konsequenzen – sie untergraben das Vertrauen genau jener Gremien, deren aktive Unterstützung entscheidend für die Adoption ist.

Experten empfehlen den Abschluss einer Rahmen-Betriebsvereinbarung KI, die Geltungsbereich, Transparenzpflichten, Datenschutz-Folgenabschätzung und Qualifikationsanforderungen regelt. Sie ist nicht nur rechtliche Absicherung, sie ist Vertrauensarchitektur.

## **ISO/IEC 42001: Der neue Governance-Standard für KI**

ISO/IEC 42001, veröffentlicht im Dezember 2023, ist der weltweit erste zertifizierbare Managementsystem-Standard für KI. Er spezifiziert Anforderungen zur Einrichtung, Implementierung und kontinuierlichen Verbesserung eines KI-Managementsystems. Wer bereits ISO 27001 für Information Security betreibt, kann auf bestehenden Strukturen aufbauen.

Für den EU AI Act ist ISO 42001 keine Pflicht, aber ein zentrales Instrument: Es bildet die strukturelle Grundlage für das nach Artikel 17 geforderte Quality Management System für Hochrisiko-KI-Anbieter. Microsoft hat die Zertifizierung bereits erreicht. Der Zertifizierungsmarkt für ISO 42001 wächst schnell.

# Kapitel 5: Was die Daten für HR-Entscheider bedeuten

---

## Zehn Handlungsfelder, die den Unterschied machen

Die Forschungslage ist konsistent: Es gibt keine KI-Transformation ohne menschliche Transformation. Die folgenden zehn Handlungsfelder sind durch die zitierten Studien empirisch begründet und auf den DACH-Kontext adaptiert.

### 1. AI Literacy als Pflichtprogramm, nicht als Kürung

Artikel 4 EU AI Act ist klar: AI Literacy-Programme müssen bis August 2026 nachweisbar implementiert sein. Rollenspezifisch. Dokumentiert. Nicht als einmaliges Webinar, sondern als kontinuierlicher Prozess. Microsoft-Daten zeigen, warum das sich lohnt: trainierte Nutzer berichten 19-fach häufiger Produktivitätsgewinne durch KI.

### 2. Change Management mit echtem Budget

Prosci macht die Rechnung auf: 61 Prozent der gescheiterten KI-Initiativen haben weniger als 15 Prozent des Projektbudgets für Change Management verwendet. Die Empfehlung: 20 bis 30 Prozent. Das klingt nach viel. Aber die Alternative sind 70 bis 80 Prozent verbrannte Gesamtinvestition.

### 3. Betriebsrat von Anfang an einbinden

Nicht nach dem Rollout. Nicht nach dem Piloten. In der Planungsphase. Paragraf 90 BetrVG schreibt es vor, gute Governance empfiehlt es. Eine Rahmen-Betriebsvereinbarung KI schafft Klarheit für alle Seiten und wird zum Vertrauensanker bei der Einführung neuer Systeme.

### 4. Psychologische Sicherheit messen und entwickeln

Teams mit hoher psychologischer Sicherheit experimentieren mehr, lernen schneller und adoptieren KI signifikant stärker (Reich et al. 2026). Das ist kein weiches Konzept – es ist ein harter Wettbewerbsfaktor. Pulse-Surveys mit Edmondson-basierten Fragen machen das sichtbar und steuerbar.

### 5. Shadow AI ernst nehmen

54 bis 78 Prozent der Mitarbeitenden bringen private KI-Tools in die Arbeit, ohne Genehmigung (BCG 2025, Microsoft 2024). Verbote funktionieren nicht. Offizielle, sichere Alternativen mit

klare Guidelines kanalisieren diesen Drang in kontrollierte Bahnen – und reduzieren Compliance-Risiken unter dem EU AI Act.

## **6. Framing entscheidet**

Accenture (2025) misst: Organisationen, die KI als Enabler von Kreativität und Innovation framen statt als Effizienzwerkzeug, sehen 20 Prozent höhere Zuversicht bei Mitarbeitenden. Das ist keine Kommunikationsstrategie. Es ist eine psychologische Grundentscheidung darüber, was KI im Selbstverständnis der Organisation bedeutet.

## **7. Den Perception Gap schliessen**

Accenture zeigt einen Gap von mehr als 24 Prozentpunkten zwischen C-Level-Optimismus und Mitarbeiter-Sorge rund um KI. Dedizierte Dialogformate zwischen Führungsebene und Frontline sind keine Kürung – sie sind die Voraussetzung dafür, dass KI-Strategien in der Realität der Belegschaft ankommen.

## **8. Workflow-Redesign statt Tool-Overlay**

McKinsey High Performers denken nicht in Tool-Einführung. Sie denken in Prozessveränderung. KI, die einfach auf bestehende Workflows gelegt wird, erzeugt in der Regel zusätzlichen Aufwand statt Entlastung. Das ist ein Führungsproblem, kein Technologieproblem.

## **9. Burnout-Risiko bei Power-Usern im Blick behalten**

Upwork (2025): 88 Prozent der produktivsten KI-Nutzer berichten Burnout. Sie sind doppelt so wahrscheinlich kündigungsbereit. Wer KI-Champions aufbaut, muss deren Arbeitsbelastung und psychisches Wohlbefinden im Blick behalten – sonst verliert man die produktivsten Leute zuerst.

## **10. Wirksamkeit messen und berichten**

71 Prozent der KI-Projekte tracken User-Adoption-Metriken nie (Prosci 2024). Ohne Messung keine Steuerung. Und im Kontext von ESG und EU AI Act wird die Fähigkeit, Governance und Wirksamkeit von KI-Maßnahmen zu berichten, schnell zur Compliance-Anforderung.

## Kapitel 6: Wie mentalport hier ansetzt

---

Die Forschungslage ist eindeutig: KI-Transformation scheitert am Menschen, nicht an der Technologie. Psychologische Sicherheit ist der entscheidende Hebel. Und der Hebel braucht ein Instrument – ein System, das psychische Belastung sichtbar macht, steuerbar macht und konkrete Maßnahmen ableitet.

Genau das ist der Kern von mentalport: nicht ein weiteres Wellness-Benefit, sondern eine Management-Infrastruktur für psychisches Wohlbefinden im Unternehmen. Und in Zeiten der KI-Transformation wird dieser Ansatz zum direkten Enabler der Transformation selbst.

### Das Fear of AI Assessment: Messen, was andere nicht sehen

Auf Basis des wissenschaftlich validierten FAIW-10 (Fear of AI at Work, Giermindl et al. 2024, Journal of Business Research) misst das mentalport Fear of AI Assessment vier Dimensionen bei Mitarbeitenden: Identität und Jobsicherheit, Misstrauen und Kontrollangst, Inkompetenz und Überforderung sowie Ablehnung und Vermeidung.

Das Assessment läuft anonym, dauert unter zehn Minuten und liefert sofort zwei Ergebnisse: auf individueller Ebene eine persönliche Einordnung mit konkreten Entwicklungsempfehlungen, auf Organisationsebene aggregierte Heatmaps, die zeigen, wo die KI-Angstzonen im Unternehmen liegen – nach Abteilung, Führungsebene und Demografie.

Der entscheidende Unterschied zu einer einfachen Mitarbeiterbefragung: Das Assessment ist der Einstieg in einen Kreislauf. Aus den Ergebnissen leitet mentalport automatisch Maßnahmen ab – für Führungskräfte, für Teams und für einzelne Mitarbeitende. Coaching-Inhalte in der App, Führungskräfte-Briefings im Manager-Dashboard, Eskalations-Flags für HR wenn Risikoschwellen überschritten werden.

### Was das für KI-Transformation bedeutet

Wer weiss, wo Fear of AI im eigenen Unternehmen sitzt, kann gezielt handeln. Wer nur ahnt, dass Widerstand irgendwo im System steckt, aber nicht weiss, wo und warum, kann nur mit der Giesskanne agieren. Das Assessment macht das Unsichtbare sichtbar.

Konkret: Wenn das Assessment zeigt, dass die Angst in einer Abteilung primär aus Inkompetenz-Erleben entsteht – Mitarbeitende fühlen sich schlicht nicht vorbereitet – ist die richtige Massnahme Training und Peer-Mentoring, kein Townhall über KI-Chancen. Wenn die Angst

primär aus Misstrauen in Datenschutz entsteht, braucht es Transparenz und Betriebsvereinbarung, nicht Enthusiasmus-Kampagnen.

*Die richtige Intervention an der richtigen Stelle ist dreifach wirksamer als universelle Maßnahmen. Das Fear of AI Assessment gibt Unternehmen die Genauigkeit, die sie brauchen, um KI-Begleitung zu einem echten ROI-Hebel zu machen.*

## Die Verbindung zu mentalport GBU Psyche und Pulse Checks

Das Fear of AI Assessment ist Teil eines grösseren Systems. Die psychische Gefährdungsbeurteilung (GBU Psyche) nach Paragraf 5 ArbSchG, die mentalport automatisiert und GDA-konform umsetzt, identifiziert systematisch alle psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz – weit über KI-Angst hinaus. KI-Transformation ist dabei ein zunehmend relevanter Faktor, der explizit erfasst wird.

Pulse Checks – kurze, reguläre Befragungsrunden im Zwei- bis Vier-Wochen-Rhythmus – stellen sicher, dass die Wirksamkeit von Maßnahmen sichtbar wird. Hat das Training die Kompetenzangst reduziert? Hat die Betriebsvereinbarung das Misstrauen abgebaut? Ohne Messung keine Antwort. Mit mentalport gibt es eine.

Das Ergebnis: HR-Teams wissen nicht nur, wo psychische Belastung durch KI-Transformation entsteht, sondern auch, ob ihre Interventionen wirken. Das macht die Funktion steuerbar – und gegenüber Geschäftsführung und Betriebsrat berichtbar.

## Für wen dieser Ansatz gemacht ist

mentalport arbeitet mit Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden, die KI-Tools einführen oder skalieren und dabei sicherstellen wollen, dass die menschliche Seite der Transformation nicht zur teuersten Lücke wird. Typische Einsatzszenarien sind:

- Unternehmen vor oder während grossflächiger KI-Rollouts, die Widerstands-Hotspots frühzeitig identifizieren wollen
- HR-Teams, die ihre AI-Literacy-Programme nach EU AI Act Art. 4 mit Wirksamkeitsmessung hinterlegen müssen
- Organisationen, die psychologische Sicherheit systematisch entwickeln wollen und dafür Baseline, Maßnahmen und Tracking brauchen
- Change Manager und Transformation-Verantwortliche, die Adoption-Metriken neben den klassischen IT-KPIs brauchen

## **Bereit, Fear of AI im eigenen Unternehmen zu messen?**

Das mentalport Fear of AI Assessment ist kostenlos, anonym und in unter 10 Minuten pro Person abgeschlossen.

Ihr erhaltet sofort eine Auswertung mit zusätzlichen Maßnahmen und einer monetären Impact-Bewertung - individuell und auf Organisationsebene.

Direkt einen Austausch reservieren: [mentalport.health/beratung-buchen](https://mentalport.health/beratung-buchen)

## Quellenverzeichnis (Auswahl)

- Accenture (2024): *Work, Workforce, Workers: Reinvented in the Age of Generative AI.*
- Accenture (2025): *Pulse of Change / Talent Reinvented.*
- BCG (2024): *AI at Work: Friend and Fö. n=13.000, 15 Länder.*
- BCG (2024): *Where's the Value in AI? n=1.000 CxOs.*
- BCG (2025): *AI at Work: Momentum Builds but Gaps Remain.*
- Bitkom (2024/2025): *Kuenstliche Intelligenz in Deutschland. Studienberichte.*
- EY (2023): *AI Anxiety in Business Survey. n=1.000, USA.*
- EY (2025): *Work Reimagined. n=15.000 Beschäftigte, 29 Länder.*
- EY (2025): *European AI Barometer. n=4.942, 9 Länder.*
- Gallup (2024/2025): *AI Use at Work Has Nearly Doubled in Two Years. n>23.000.*
- ifo Institut (2024/2025): *Konjunkturumfrage KI und Beschäftigungswirkung.*
- Kim, Kim & Lee (2025): *The dark side of artificial intelligence adoption. Nature Humanities & Social Sciences Communications. n=381.*
- KPMG / University of Melbourne (2025): *Trust, Attitudes and Use of AI. n=48.340, 47 Länder.*
- McKinsey & Company (2024): *The State of AI. n=1.363 Fuehrungskräfte.*
- McKinsey & Company (2025): *AI in the Workplace. n=3.613.*
- McKinsey & Company (2025): *The State of AI: How Organizations Are Rewiring to Capture Value.*
- Microsoft / LinkedIn (2024): *Work Trend Index Annual Report. n=31.000, 31 Länder.*
- MIT Technology Review (2025): *Creating Psychological Safety in the AI Era.*
- otris / SKOPOS (2024): *Studie zur Digitalisierung in deutschen Unternehmen. n=1.115.*
- Prosci (2024): *AI Adoption Research. n=1.107.*
- PwC (2024/2025): *Global Workforce Hopes and Fears Survey. n=56.600 / 49.843.*
- RAND Corporation (2024): *The Root Causes of Failure for Artificial Intelligence Projects. n=65 Interviews.*
- Reich et al. (2026): *Safety First: Psychological Safety as the Key to AI Transformation. arXiv 2602.23279. n=2.257.*
- Slack Workforce Index (2024/2025). *n=17.000+.*
- S&P Global Market Intelligence (2025): *Enterprise AI Adoption Survey.*
- Upwork Research Institute (2024/2025): *AI and Human Work Dynamic. n=2.500.*
- Writer / Workplace Intelligence (2025): *AI Resistance Study.*
- YouGov / dpa (2024): *Umfrage zu KI-Jobangst in Deutschland. n=2.175.*