KI in der Erwachsenenbildung

Nutzung und Strategien in von Ö-Cert anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen

Projektleitung:	Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber
Projektmitarbeiterin:	Christina Schmieder, B.A. M.A. christina.schmieder@uni-graz.at

Graz, am 16.02.2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 1

Forschungsmethode und Stichprobe 3

Soziodemographische Merkmale 4

Geschlecht 4

Alter und Berufsjahre 5

Bundesland 6

Höchste abgeschlossene Ausbildung 8

Facheinschlägige Ausbildung oder Studium im Bereich Erwachsenenbildung 9

Ergebnisse 10

Tätigkeitsbereiche 10

Verwendung von KI-Tools 11

Häufigkeit der Nutzung 12

Aufgabenfelder 13

Wissenseinschätzung 15

Interesse an KI 16

Zukünftiger Einsatz von KI 17

Verwendungsbereiche 18

Verwendete KI-Tools im beruflichen Kontext 20

Interne Kriterien zur Verwendungsweise von KI-Tools 22

Auswirkungen des AI-Acts auf den beruflichen Umgang mit KI 24

Verfügbarkeit kostenpflichtiger KI-Tool-Lizenzen 25

Benötigtes Wissen für den Umgang mit KI 26

Unterstützungsformen 28

Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse 30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zugehörigkeit Geschlecht (n=301) 4
Abbildung 2: Alter in Jahren (n=301) 5
Abbildung 3: Berufsjahre in der Erwachsenenbildung (n=301) 5
Abbildung 4: Verteilung nach Bundesland (n=301) 7
Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildung (n=301) 8
Abbildung 6: Facheinschlägige Ausbildung oder Studium im Bereich Erwachsenenbildung (n=301) 9
Abbildung 7: Tätigkeitsbereiche (n=301) 10
Abbildung 8: Verwendung von KI-Tools innerhalb der letzten drei Jahre (n=301) 11
Abbildung 9: Häufigkeit der Nutzung von KI-Tools (n=286) 12
Abbildung 10: Aufgabenfelder (n=301; n=286) 14
Abbildung 11: Wissenseinschätzung zu KI-Tools (n=285) 15
Abbildung 12: Interesse an KI (n=286) 16
Abbildung 13: Zukünftiger Einsatz von KI im beruflichen Kontext (n=286) 17
Abbildung 14: Verwendungsbereiche (n=286) 19
Abbildung 15: Verwendete KI-Tools im beruflichen Kontext (n=286) 21
Abbildung 16: Interne Kriterien von Erwachsenenbildungseinrichtungen über den Einsatz und die Verwendungsweise von KI-Tools (n=286) 23
Abbildung 17: Auswirkungen des AI-Acts auf den beruflichen Umgang mit KI (n=286) 24
Abbildung 18: Verfügbarkeit kostenpflichtiger KI-Tool-Lizenzen (n=286) 25
Abbildung 19: Benötigtes Wissen (n=301) 27
Abbildung 20: Benötigte Unterstützung (n=301) 29

Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) hat sich in den vergangenen Jahren verstärkt zu einer zentralen Querschnittstechnologie entwickelt, die Arbeitsprozesse und Qualifikationsanforderungen in zahlreichen Bereichen nachhaltig verändert. Auch die Erwachsenenbildung ist von diesen Transformationsprozessen in vielfältiger Weise betroffen. KI-gestützte Anwendungen finden zunehmend Eingang in unterschiedliche Tätigkeits- und Aufgabenfelder von Erwachsenenbildungsinstitutionen, darunter Programm- und Angebotsplanung, Management und Leitung, Seminarbetreuung, Beratung, Lehre sowie Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten. Gleichzeitig steigt branchenübergreifend der Bedarf an Weiterbildung, um einen kompetenten, verantwortungsvollen und rechtssicheren Umgang mit KI sicherzustellen.

Mit dem Inkrafttreten des europäischen AI Acts erhält diese Entwicklung eine verbindliche regulatorische Rahmung. Der AI Act verpflichtet alle Organisationen (darunter auch Erwachsenenbildungsinstitutionen) sicherzustellen, dass Mitarbeitende, die KI-Systeme im beruflichen Kontext einsetzen, nachweislich über die erforderlichen Kompetenzen verfügen. Diese umfassen insbesondere ein grundlegendes Verständnis der Funktionsweise von KI-Systemen, die Fähigkeit zur begründeten Risikoabschätzung, Kompetenzen zur rechtssicheren Anwendung von KI sowie ein ausgeprägtes Bewusstsein für gesellschaftliche, ethische und potenziell schädliche Auswirkungen von KI-Technologien (AI Act, Art. 4). KI-Kompetenz wird damit nicht mehr als optionale Zusatzqualifikation verstanden, sondern als verbindliche organisationale Anforderung etabliert.

Für die Erwachsenenbildung ergibt sich daraus eine Doppelrolle. Einerseits fungieren Erwachsenenbildungsinstitutionen als zentrale Akteur:innen bei der Vermittlung von KI-Kompetenzen, da Unternehmen und Institutionen branchenübergreifend verpflichtet sind, ihre Mitarbeitenden für einen sachkundigen und verantwortungsvollen Umgang mit KI zu qualifizieren. Infolgedessen steigt die Nachfrage nach entsprechenden Weiterbildungsangeboten deutlich, wodurch Erwachsenenbildungsinstitutionen dazu beitragen, dass Erwerbstätige die Potenziale generativer KI nutzen können und zugleich für rechtliche Rahmenbedingungen, Risiken sowie mögliche gesellschaftliche Auswirkungen sensibilisiert werden. Andererseits betrifft der AI Act Erwachsenenbildungsinstitutionen auch in ihrer Funktion als Organisationen und Arbeitgeber:innen. Auch ihre eigenen Mitarbeitenden nutzen KI-Systeme zunehmend für berufliche Tätigkeiten und müssen daher über jene Kompetenzen verfügen, die der AI Act verbindlich vorsieht.

Aus der beschriebenen technologischen und regulatorischen Entwicklung ergibt sich für die Erwachsenenbildung ein vielschichtiger interner Weiterbildungs- und

Professionalisierungsbedarf. Um der wachsenden externen Nachfrage nach KI-bezogenen Bildungsangeboten gerecht werden zu können, sind Erwachsenenbildungsinstitutionen gefordert, zunächst eigene systematische Professionalisierungsschritte zu setzen. Diese betreffen insbesondere die Entwicklung interner Strategien, die Etablierung von Regelwerken, die Umsetzung gezielter Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Gestaltung institutioneller Entscheidungsprozesse im Umgang mit KI. Vor diesem Hintergrund wird in folgendem Forschungsbericht aufgezeigt, wie von Ö-Cert anerkannte Erwachsenenbildungsinstitutionen ihre internen Professionalisierungsmaßnahmen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz aktuell gestalten.

Im Unterschied zu bestehenden Forschungsarbeiten, die vor allem die Auswirkungen von KI auf Lehr- und Lernprozesse sowie den Weiterbildungsbedarf von Trainer:innen der Erwachsenenbildung thematisieren (Strauch & Lattke, 2025), richtet dieses Projekt den Fokus auf die Geschäfts- und Organisationsprozesse von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Analysiert wurde, in welchen Tätigkeits- und Aufgabenfeldern KI derzeit eingesetzt wird, nach welchen Kriterien Entscheidungen über den Einsatz und die konkrete Verwendungsweise von KI-Tools getroffen werden und welche internen Strategien sowie Professionalisierungsmaßnahmen im Umgang mit KI bislang entwickelt wurden. Ziel des Forschungsberichts ist es, einen empirisch fundierten Einblick in den aktuellen Stand der institutionellen KI-Nutzung und -Professionalisierung in der österreichischen Erwachsenenbildung zu geben und damit eine Grundlage für zukünftige strategische, organisationale und bildungspolitische Entscheidungen zu schaffen.

Unabhängig davon, ob im vorliegenden Forschungsbericht von Künstlicher Intelligenz oder von generativer Künstlicher Intelligenz gesprochen wird, ist stets generative KI gemeint. Der Fokus liegt somit auf KI-Systemen, insbesondere Large Language Models, die Inhalte wie Texte, Bilder, Präsentationen oder andere Artefakte generieren.

Forschungsmethode und Stichprobe

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines onlinebasierten Fragebogens (MS Forms), der an alle Ö-Cert-inhabenden Erwachsenenbildungseinrichtungen per E-Mail ausgesendet wurde. Zielgruppe der Befragung waren Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Programmplanung, Beratung, Seminarbetreuung, Lehre, Management und Leitung sowie weitere in Ö-Cert-anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen tätige Fachkräfte. Pro Einrichtung konnten mehrere Personen an der Befragung teilnehmen. Der Fragebogen war so konzipiert, dass sowohl Personen mit als auch ohne bisherige Erfahrungen im Bereich Generative Künstliche Intelligenz teilnehmen konnten. Anhand von Filterfragen wurde der Frageverlauf an individuellen Erfahrungen angepasst.

Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und ab 04.11.2025 möglich. Der offizielle Erhebungszeitraum endete am 18.11.2025, wobei über dieses Datum hinaus eingelangte Rückmeldungen bis einschließlich 25.11.2025 ebenfalls berücksichtigt wurden.

Insgesamt wurden 303 vollständig ausgefüllte Fragebögen retourniert. Nach einer Plausibilitätsprüfung mussten zwei Fälle ausgeschlossen werden, da die betreffenden Personen angaben, nicht in einer Ö-Cert-anerkannten Einrichtung tätig zu sein und damit nicht den Einschlusskriterien dieser Studie entsprachen. Die bereinigte Stichprobe umfasst somit 301 gültige Rückmeldungen.

Soziodemographische Merkmale

Geschlecht

Die Zusammensetzung der Stichprobe nach dem soziodemografischen Merkmal Geschlechtszugehörigkeit weist eine klare Asymmetrie auf, die von weiblich befragten Personen dominiert wird. Demnach identifizieren sich 67% der Teilnehmenden dieser Erhebung als weiblich und 30% als männlich. Der Anteil der Frauen übersteigt den der Männer um 37 Prozentpunkte. Diese asymmetrische Verteilung der untersuchten Stichprobe stimmt weitgehend mit der Referenzverteilung der hauptberuflich angestellten Personen, die der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs) zuzuordnen sind (70% weiblich und 30% männlich), überein.

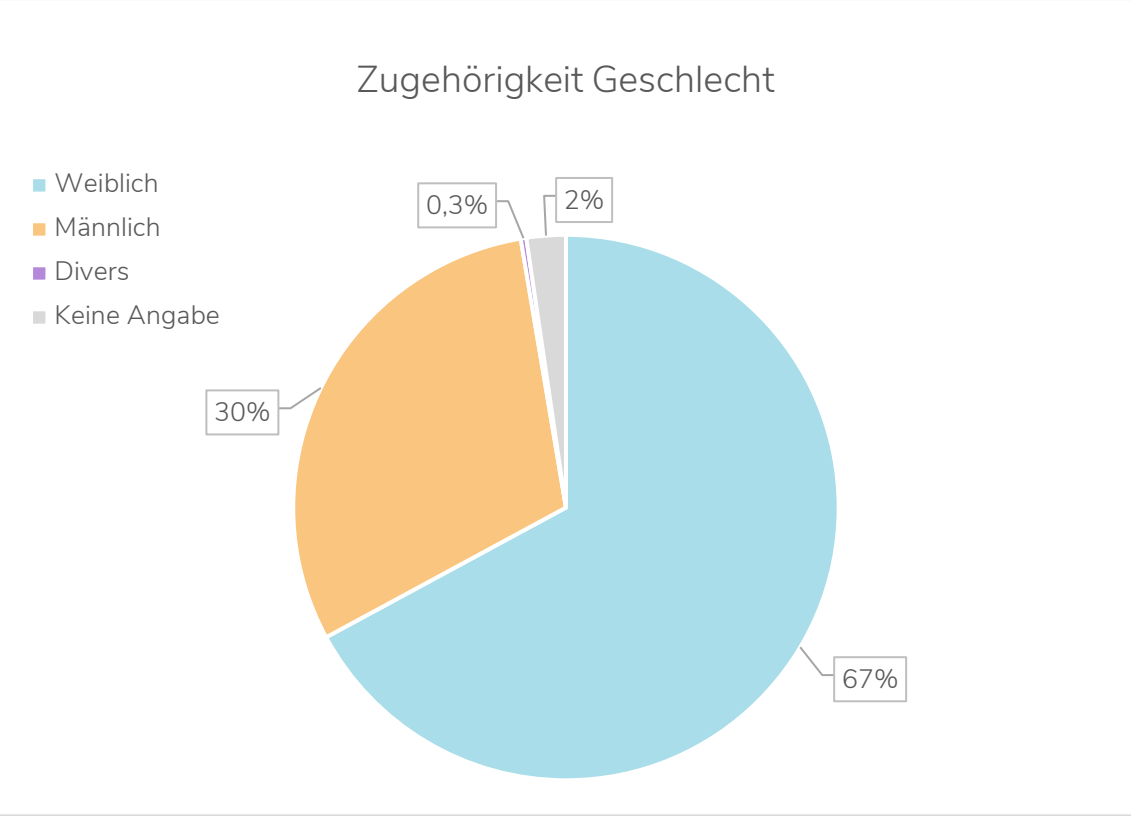

Abbildung 1: Zugehörigkeit Geschlecht (n=301)

Alter und Berufsjahre

In der vorliegenden Stichprobe lagen für 287 von insgesamt 301 gültigen Fällen Angaben zum Alter vor. Das Alter der Befragten reichte von 21 bis 70 Jahren. Der Mittelwert betrug 47,8 Jahre, während der Median bei 48 Jahren lag. Die Standardabweichung lag bei 9,44 Jahren, was auf eine breite Streuung der Altersangaben um den Mittelwert hinweist. Damit zeigt sich eine Häufung der Stichprobe im mittleren Erwachsenenalter, wobei Mittelwert und Median nahezu identisch sind.

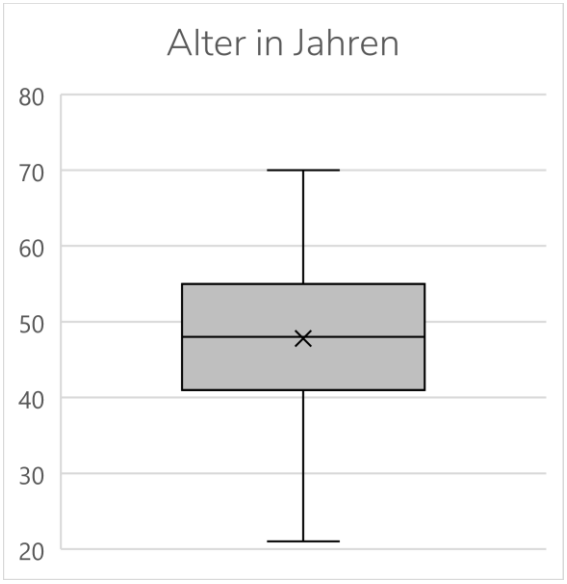

Abbildung 2: Alter in Jahren (n=301)

Für die Variable „Berufsjahre in der Erwachsenenbildung“ lagen 285 gültige Angaben vor. Diese variierten zwischen 1 und 45 Jahren Berufserfahrung in der Erwachsenenbildung. Auch hier sind Median (15 Berufsjahre) und Mittelwert (15,6 Berufsjahre) nahezu identisch. Die Standardabweichung betrug 9,93 Jahre und verdeutlicht, dass die Berufsjahre der Befragten in der Erwachsenenbildung stark variieren. Sowohl Personen mit sehr kurzer als auch mit sehr langer Berufserfahrung sind in diesem Bereich vertreten. Die Befragten verfügten somit im Mittel über eine langjährige Berufserfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung.

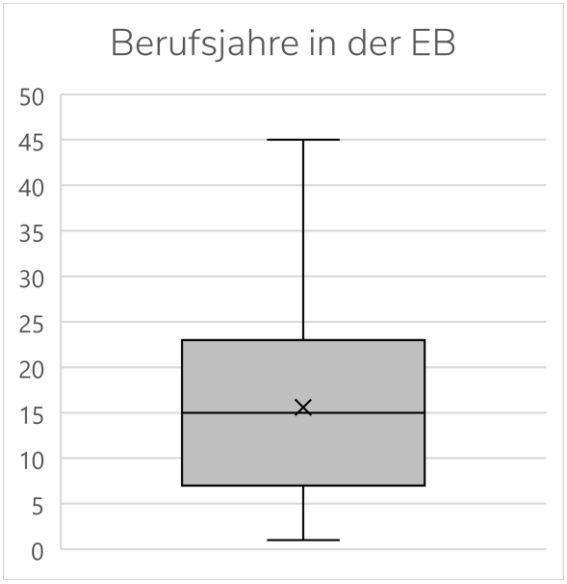

Abbildung 3: Berufsjahre in der Erwachsenenbildung (n=301)

Bundesland

Auf Basis der vorliegenden Daten lässt sich die regionale Verteilung der Stichprobe (Personen, die in einer Ö-Cert-zertifizierten Erwachsenenbildungseinrichtung in Österreich tätig sind) mit der Verteilung der österreichischen Gesamtbevölkerung vergleichen. Von den insgesamt 301 Teilnehmenden dieser Erhebung machten sieben Personen keine Angabe zu ihrem Bundesland, weitere zwei Personen sind außerhalb Österreichs tätig. Damit bezieht sich die folgende Auswertung der Stichprobe auf 292 Personen.

Der Vergleich zeigt eine teilweise deutliche Abweichung der Stichprobe von der Bevölkerungsstruktur Österreichs. Besonders ausgeprägt ist die Überrepräsentation von Wien und Oberösterreich. So entfallen in der Stichprobe 28 % der Teilnehmenden auf Wien, während der Bevölkerungsanteil bei 22 % liegt. Für Oberösterreich zeigt sich ein Anteil von 23 % in der Stichprobe gegenüber 17 % in der Gesamtbevölkerung.

Eine weitgehend übereinstimmende Verteilung zwischen Stichprobe und Gesamtbevölkerung findet sich in der Steiermark und in Salzburg. In beiden Bundesländern entspricht der Anteil in der Stichprobe mit jeweils 14 % bzw. 6 % nahezu exakt dem entsprechenden Bevölkerungsanteil. Kärnten weist mit 7 % in der Stichprobe und 6 % in der Gesamtbevölkerung lediglich eine geringfügige Abweichung auf und kann damit ebenfalls als annähernd proportional vertreten betrachtet werden.

Demgegenüber sind einige Bundesländer in der Stichprobe unterrepräsentiert. Besonders deutlich ist dies in Niederösterreich, indem die Stichprobe lediglich 9 % ausmacht, während beinahe ein Fünftel (19 %) der österreichischen Gesamtbevölkerung dort lebt. Auch Tirol (4 % in der Stichprobe gegenüber 8 % in der Gesamtbevölkerung) ist unterdurchschnittlich vertreten.

Die regionale Verteilung der Stichprobe bildet somit die Struktur der österreichischen Wohnbevölkerung nicht vollständig ab. Gewisse Verzerrungen sind vermutlich auf eine regional unterschiedlich ausgeprägte Dichte an Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie auf unterschiedliche Beteiligungsbereitschaften zurückzuführen.

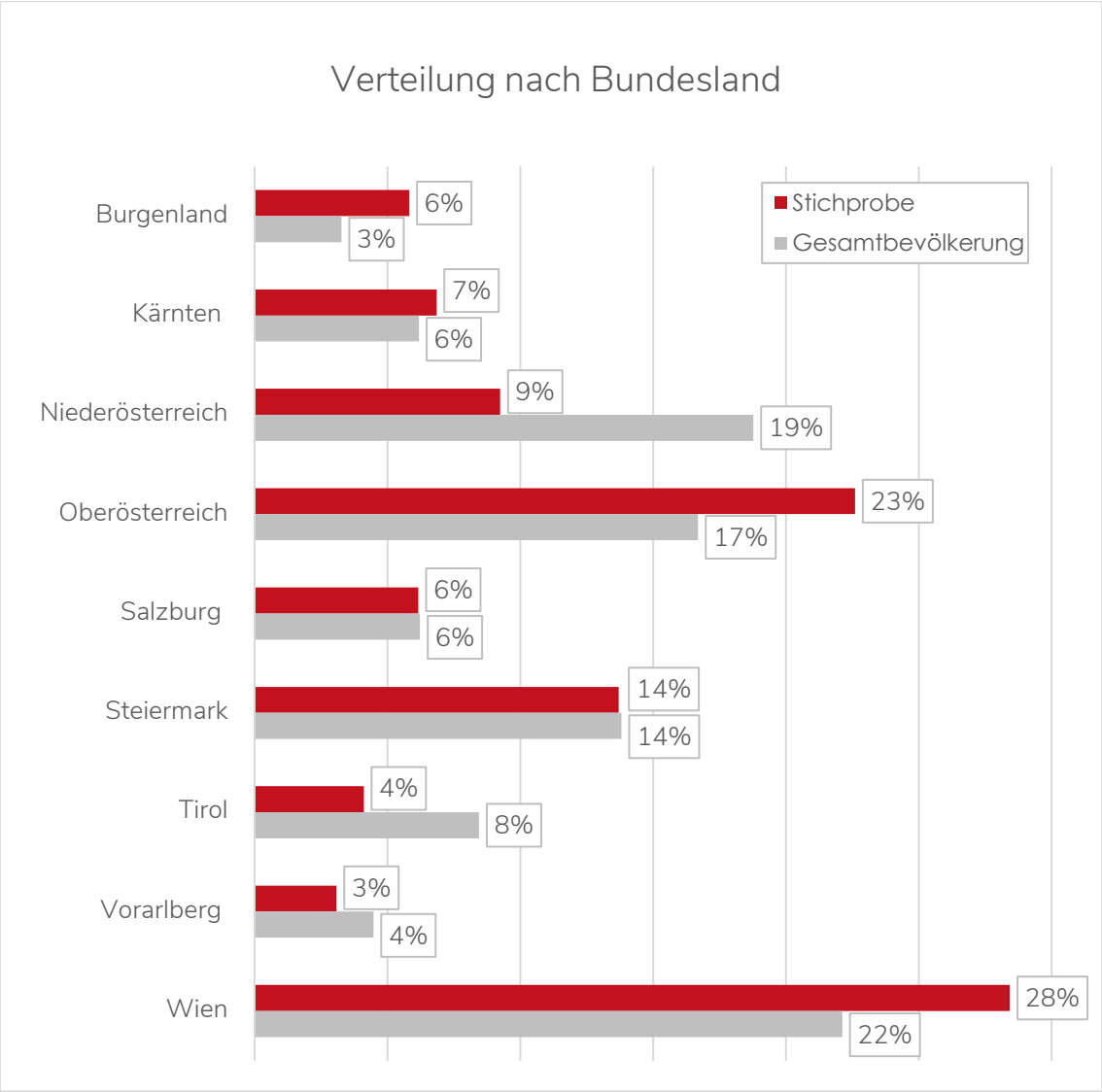

Abbildung 4: Verteilung nach Bundesland (n=301)

Höchste abgeschlossene Ausbildung

Als höchste abgeschlossene Ausbildung gaben 82 % (n = 246) der an dieser Untersuchung teilgenommenen Personen an, über ein Studium an einer Hochschule bzw. Universität zu verfügen, wodurch dieser Bildungsabschluss in der vorliegenden Stichprobe bei weitem am häufigsten vertreten ist. Ein Matura- oder damit vergleichbarer Abschluss wurde von 12 % (n=35) der Befragten genannt und bildet die zweithäufigste Kategorie. Personen mit Lehrabschluss sind mit 2 % (n = 6) ebenso wie Personen mit Fach- oder Handelsschulabschluss mit 1 % (n = 3) nur in sehr geringem Ausmaß in der Stichprobe vertreten.

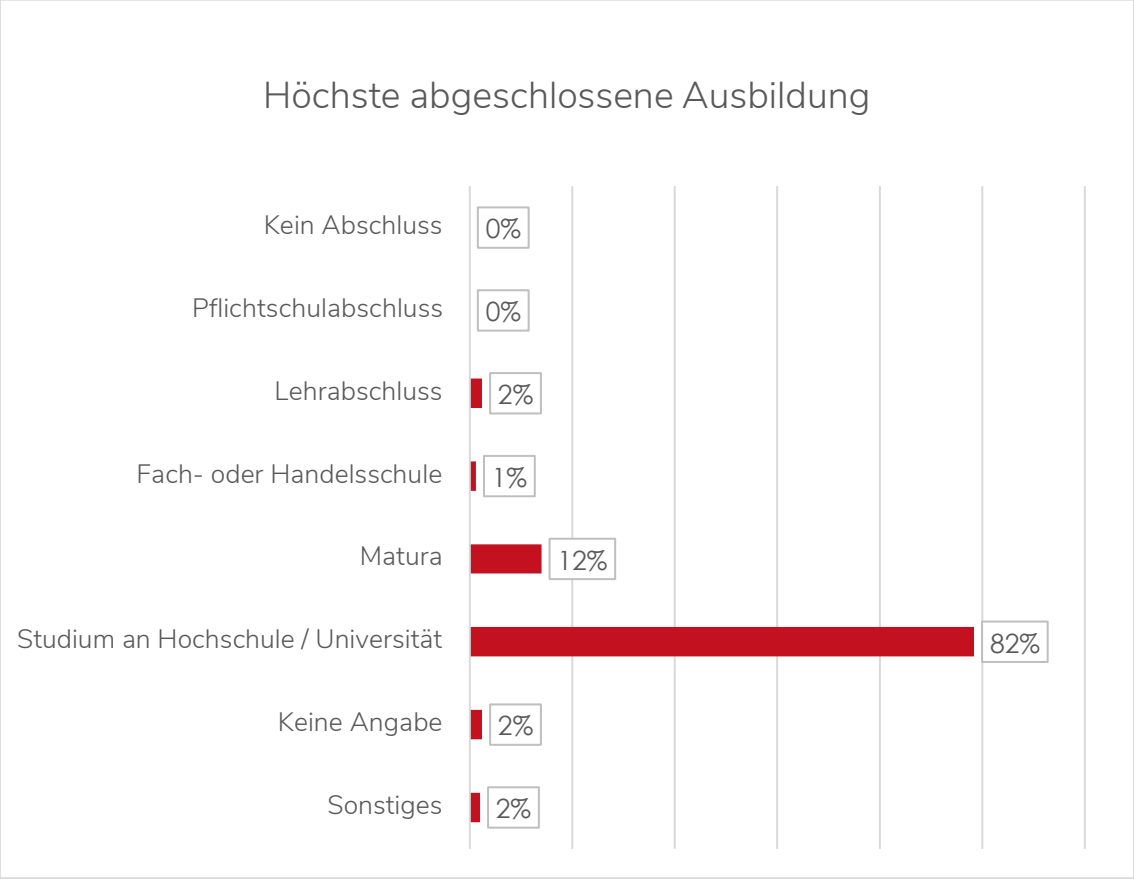

Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildung (n=301)

Facheinschlägige Ausbildung oder Studium im Bereich Erwachsenenbildung

Mehr als die Hälfte bzw. 55 % der befragten Personen (n=166) gaben an, über eine facheinschlägige Ausbildung oder ein Studium im Bereich der Erwachsenenbildung zu verfügen. Damit stellt diese Gruppe den größten Anteil der Stichprobe dar. Demgegenüber gaben 38 % der Teilnehmenden (n=115) an, keine entsprechende facheinschlägige Qualifikation zu besitzen. Es zeigt sich somit eine deutliche Mehrheit mit spezifischer Qualifikation im Bereich der Erwachsenenbildung, während mehr als ein Drittel über keine facheinschlägige Ausbildung verfügen.

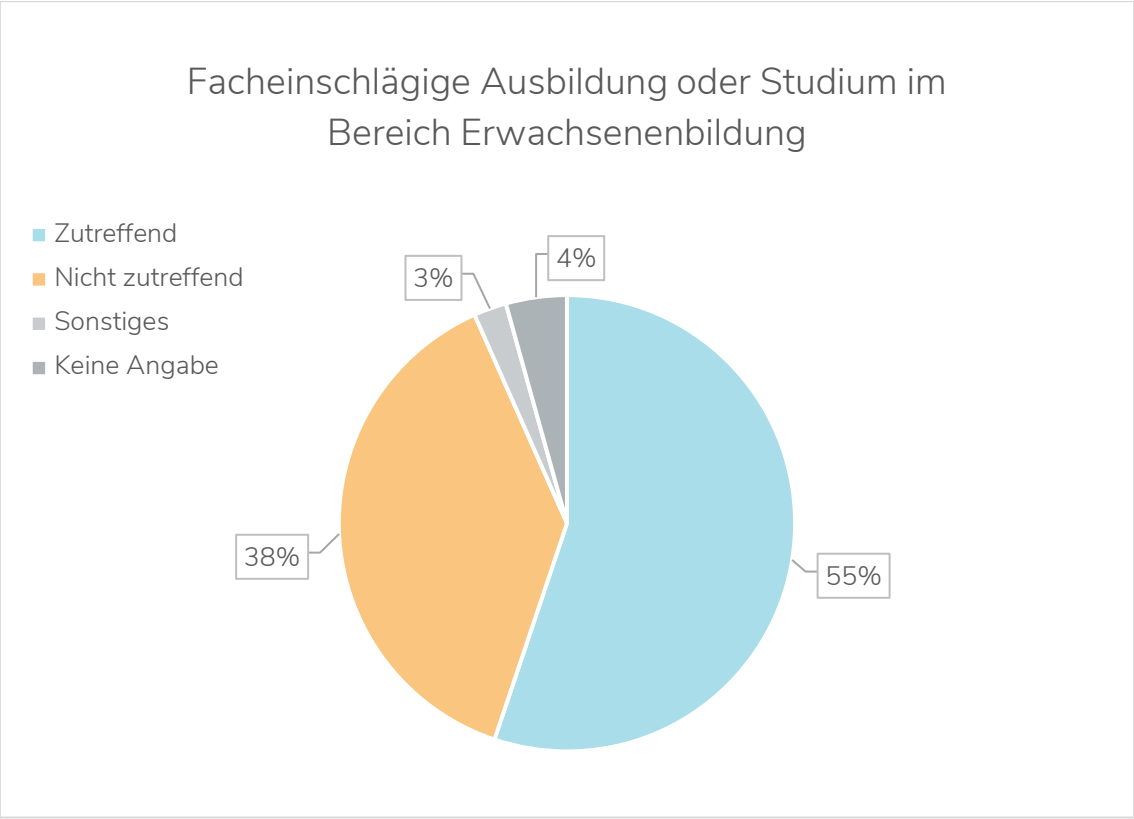

Abbildung 6: Facheinschlägige Ausbildung oder Studium im Bereich Erwachsenenbildung (n=301)

Ergebnisse

Tätigkeitsbereiche

Die Auswertung der erhobenen Daten zu den Tätigkeitsbereichen zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der an der Befragten (51 %; n = 155) eine Leitungstätigkeit angegeben haben. Ebenfalls stark vertreten sind die Tätigkeitsbereiche Programm- bzw. Angebotsplanung (44 %; n=131) sowie Management (40 %; n=120). Rund ein Drittel der Teilnehmenden gibt Tätigkeiten im Bereich der Seminarbetreuung (32 %; n=95) oder in der Verwaltung bzw. Organisation (35 %; n=104) an.

Etwas geringer fällt der Anteil jener aus, die im Bereich Beratung (23 %; n=70) oder in der Lehre (22 %; n=66) tätig sind. Nur jeweils eine Person nennt als Tätigkeitsbereich das Bibliothekswesen. Der Anteil der unter Sonstiges geführten Tätigkeiten liegt bei 7 % (n=21), worunter Aufgaben aus den Bereichen Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Informatik genannt wurden.

Zu beachten ist, dass bei der Beantwortung dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren. Die Summe aller Nennungen übersteigt daher deutlich 100 % und spiegelt die Mehrfachzuständigkeiten und vielfältigen Tätigkeitsprofile der Befragten wider.

Abbildung 7: Tätigkeitsbereiche (n=301)

Verwendung von KI-Tools

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Anteile der in Ö-Cert-zertifizierten Erwachsenenbildungseinrichtungen tätigen Personen, die in den vergangenen drei Jahren generative KI-Tools genutzt bzw. nicht genutzt haben. Mit einem Anteil von 95 % gibt der überwiegende Teil der Befragten an, entsprechende Anwendungen genutzt zu haben, während demgegenüber 5 % angeben, bislang keine generativen KI-Tools eingesetzt zu haben.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit eine nahezu flächendeckende Nutzung KI-gestützter Werkzeuge im beruflichen Kontext der Erwachsenenbildung. Der hohe Verwendungsgrad lässt darauf schließen, dass KI-basierte Anwendungen bereits in die Arbeitsprozesse der Erwachsenenbildungseinrichtungen integriert sind. Der geringe Anteil der Nichtnutzenden könnte darauf hindeuten, dass Barrieren oder Vorbehalte gegenüber dem Einsatz solcher Technologien nur bei einer kleinen Gruppe bestehen.

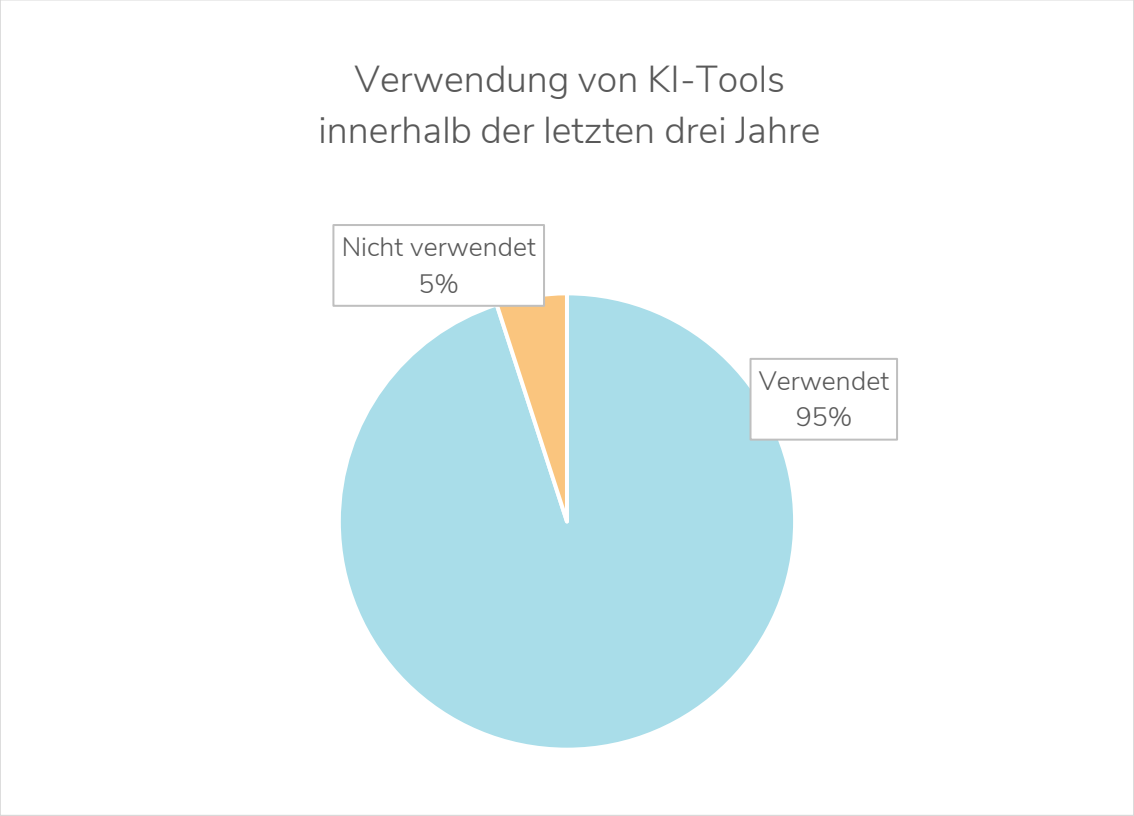

Abbildung 8: Verwendung von KI-Tools innerhalb der letzten drei Jahre (n=301)

Häufigkeit der Nutzung

Die Ergebnisse zur Häufigkeit der Nutzung generativer KI-Tools zeigen eine hohe Verankerung dieser Technologien im beruflichen Alltag der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen in Österreich. Die Hälfte der Befragten (50 %; n = 143) nutzt generative KI täglich oder fast täglich. Weitere 30 % (n = 87) verwenden entsprechende Anwendungen zumindest einmal pro Woche. Damit setzt eine deutliche Mehrheit von 80 % der Befragten generative KI mindestens wöchentlich ein.

Eine geringere Nutzungsfrequenz geben 15 % (n = 42) der Befragten an, die KI-Tools zumindest einmal pro Monat nutzen und weitere 4 % (n = 12) die diese seltener als einmal pro Monat verwenden.

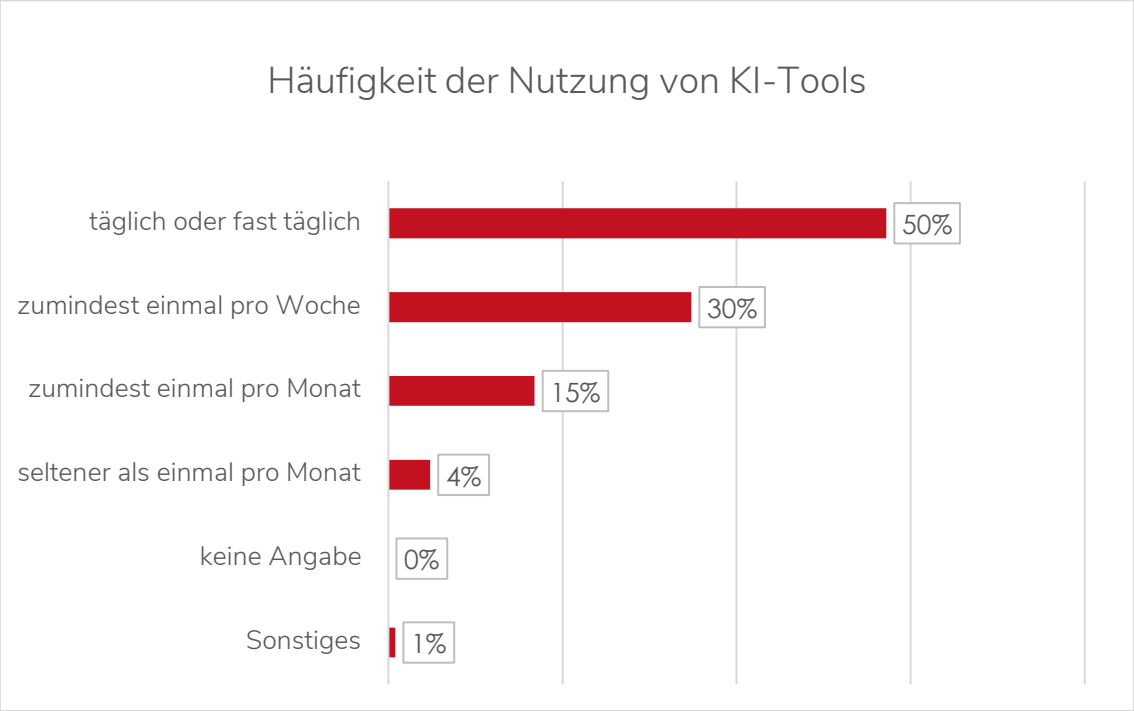

Abbildung 9: Häufigkeit der Nutzung von KI-Tools (n=286)

Aufgabenfelder

Die angeführte Grafik zeigt zum einen die unterschiedlichen beruflichen Aufgabenfelder von Personen in Ö-Cert anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen (grau) und zum anderen die Aufgabenfelder, in denen generative KI bereits zum Einsatz kommt (rot). Für die allgemeinen beruflichen Tätigkeiten liegen Angaben aller befragten Personen dieser Stichprobe vor (N=301). Die Angaben zum KI-Einsatz beziehen sich hingegen ausschließlich auf jene Personen, die generative KI bereits genutzt haben (n=286).

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Personen ein breites Spektrum an Aufgaben wahrnehmen und die Möglichkeit zur Angabe von Mehrfachantworten zu dieser Fragestellung häufig genutzt wurde. Am häufigsten genannt werden Tätigkeiten der Angebotsentwicklung (77 %), der Evaluation und des Controllings (65 %) sowie die Entwicklung interner Richtlinien und Standards (57 %). Ebenfalls mehrheitlich genannt werden Bedarfserhebungen (50 %), Marketing und Öffentlichkeitsarbeit (57 %) sowie Projektanträge (43 %). Seltener vertreten sind hingegen Aufgaben im Bereich der Kursleiter:innengewinnung (48 %), des Personalmanagements (46 %) oder der Berücksichtigung von Gender und Diversität (41 %). Nur ein geringer Anteil entfällt auf „Sonstiges“ oder fehlende Angaben.

Der Einsatz generativer KI zeigt ein deutlich anderes Muster. Am häufigsten wird KI bei Aufgaben der Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit genutzt (59 %). Relativ häufig kommt sie auch in der Angebotsentwicklung (51 %), bei Projektanträgen (30 %), in der Entwicklung interner Richtlinien und Standards (27 %) sowie bei Umfeldanalysen (25 %) zum Einsatz. In anderen Tätigkeitsbereichen – etwa bei Bedarfserhebungen, der Evaluation und dem Controlling, der Zielgruppen- oder Teilnehmer:innengewinnung – liegt der KI-Einsatz durchgängig unter 25 %.

Ein sehr geringer Einsatz von generativer KI wird für Aufgabenbereiche Kursleiter:innengewinnung (5 %), Kostenkalkulation (7 %), Personalmanagement (6 %) und Teilnehmer:innenanalyse verzeichnet. Der Anteil der Befragten, die im jeweiligen Aufgabenfeld keine Angabe machen oder KI in sonstigen Tätigkeiten nutzen, ist ebenso gering.

Insgesamt verdeutlicht die Grafik, dass der Einsatz generativer KI in der Erwachsenenbildung – gemessen am gesamten Spektrum beruflicher Aufgaben – bislang selektiv erfolgt. Während operative und textbasierte Tätigkeiten wie Marketing, Angebotsentwicklung oder das Verfassen von Projektanträgen vergleichsweise häufig unterstützt werden, bleibt der Einsatz in administrativen, personenbezogenen oder strategischen Aufgabenfeldern deutlich seltener.

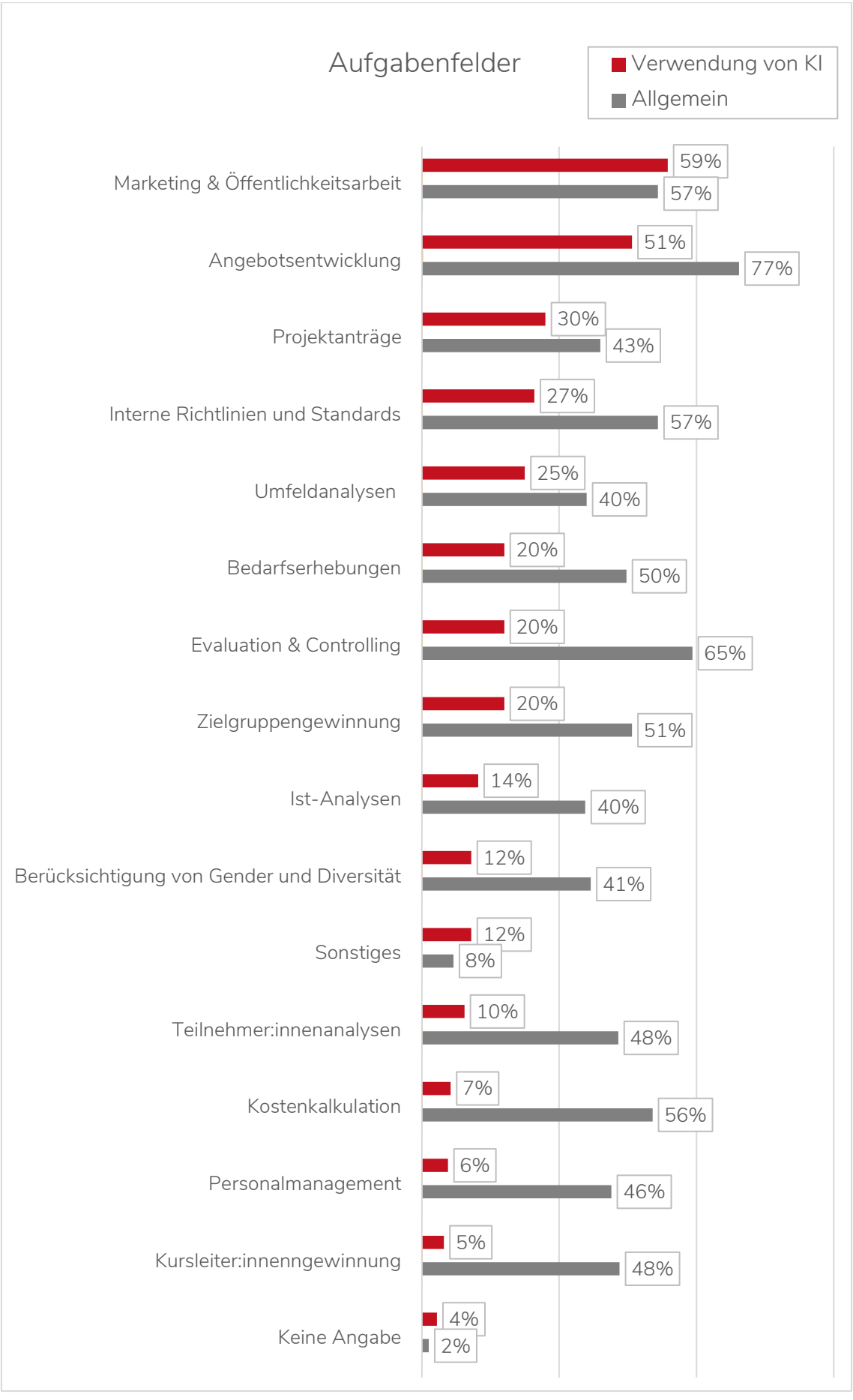

Abbildung 10: Aufgabenfelder (n=301; n=286)

Wissenseinschätzung

Die Ergebnisse zur Wissenseinschätzung zu generativer KI zeigen, dass unter den in der Erwachsenenbildung tätigen Personen, die generative KI nutzen, überwiegend ein mittleres bis hohes Wissensniveau vorliegt. Geringe Wissensstände werden demgegenüber nur von weniger als einem Fünftel der Befragten angegeben.

Am Häufigsten verorten die befragten Personen ihr Wissen über generative KI im mittleren Bereich. Mit 46 % (n=132) gibt knapp die Hälfte der Befragten an, über ein mittleres Wissen zu verfügen, indem sie mehrere KI-Anwendungen sowie deren grundlegenden Nutzen im beruflichen Kontext kennen. 22 % (n=62) schätzen ihr Wissen als hoch ein und geben an, viele Anwendungen zu kennen sowie Vor- und Nachteile der praktischen Einsatzmöglichkeiten beurteilen zu können. Ein sehr hohes Wissensniveau, das ein vertieftes Verständnis von KI-Anwendungen und deren gezielte Anwendung und Beurteilung impliziert, weisen 13 % (n=36) der Befragten auf.

Demgegenüber schätzt rund ein Fünftel der befragten Personen das eigene Wissen als gering (16 %; n=45) beziehungsweise sehr gering (3 %; n=10) ein. Diese Gruppen geben an, nur wenige Kenntnisse über KI zu besitzen, einzelne Anwendungen zu kennen oder kaum konkrete Beispiele benennen zu können.

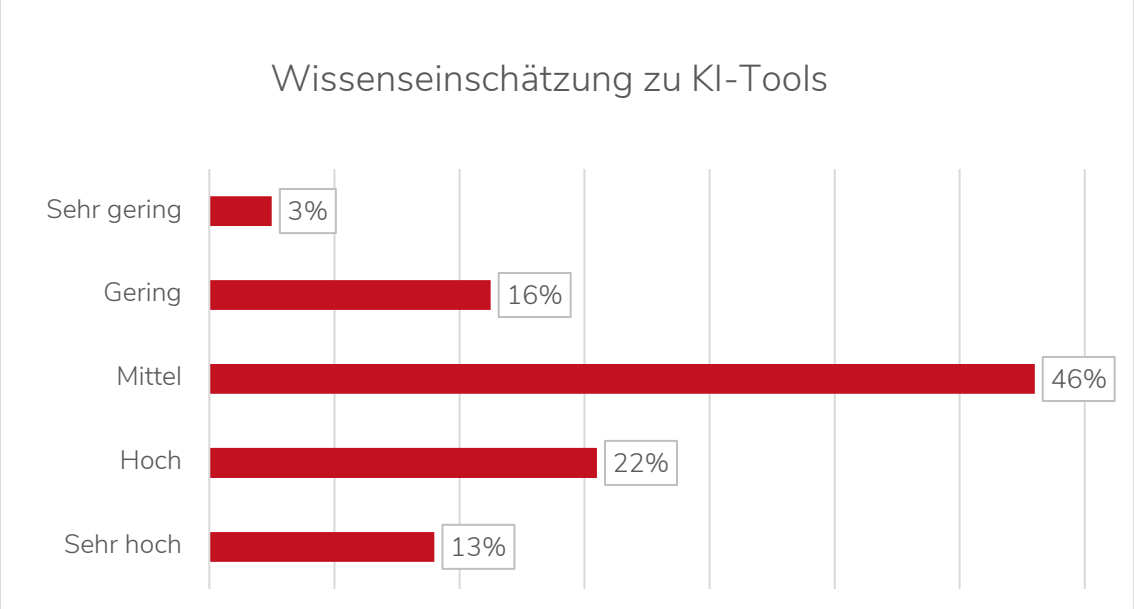

Abbildung 11: Wissenseinschätzung zu KI-Tools (n=285)

Interesse an KI

Die Ergebnisse zum Interesse an KI unter jenen Personen dieser Untersuchung, die generative KI bisher zumindest einmal genutzt haben (n = 286), zeigen insgesamt ein hohes Interesse an KI, insbesondere im beruflichen Kontext. Knapp die Hälfte der Befragten (48 %; n=138) gibt an, beruflich ein sehr starkes Interesse an KI zu haben, weitere 42 % (n=119) bekunden ein eher starkes berufliches Interesse. Damit äußern insgesamt neun von zehn Befragten ein starkes oder sehr starkes Interesse an KI im beruflichen Umfeld. Neutral gegenüber KI („weder noch“) zeigen sich 6 % (n=16) der Befragten, während ein eher geringes berufliches Interesse nur von 4 % (n=12) und überhaupt kein Interesse von lediglich einer Person angegeben wurde.

Im privaten Bereich fällt das Interesse an KI deutlich geringer aus. Hier geben 23 % (n=65) der Befragten ein sehr starkes und 36 % (n=102) ein eher starkes Interesse an. 16 % (n=47) ordnen sich im neutralen Bereich ein. Demgegenüber äußert knapp ein Viertel der Befragten sich privat eher gering (22 %; n=64) bis hin zu überhaupt nicht (3 %; n=8) für KI zu interessieren.

Die Ergebnisse weisen daher eine klare Differenz zwischen beruflichem und privatem Interesse an KI auf. Während KI im beruflichen Kontext auf verhältnismäßig hohes Interesse stößt, ist das private Interesse der Befragten zurückhaltender und weist einen höheren Anteil an neutralen oder ablehnenden Einschätzungen auf. Dies deutet darauf hin, dass KI vor allem als beruflich relevantes Werkzeug wahrgenommen wird.

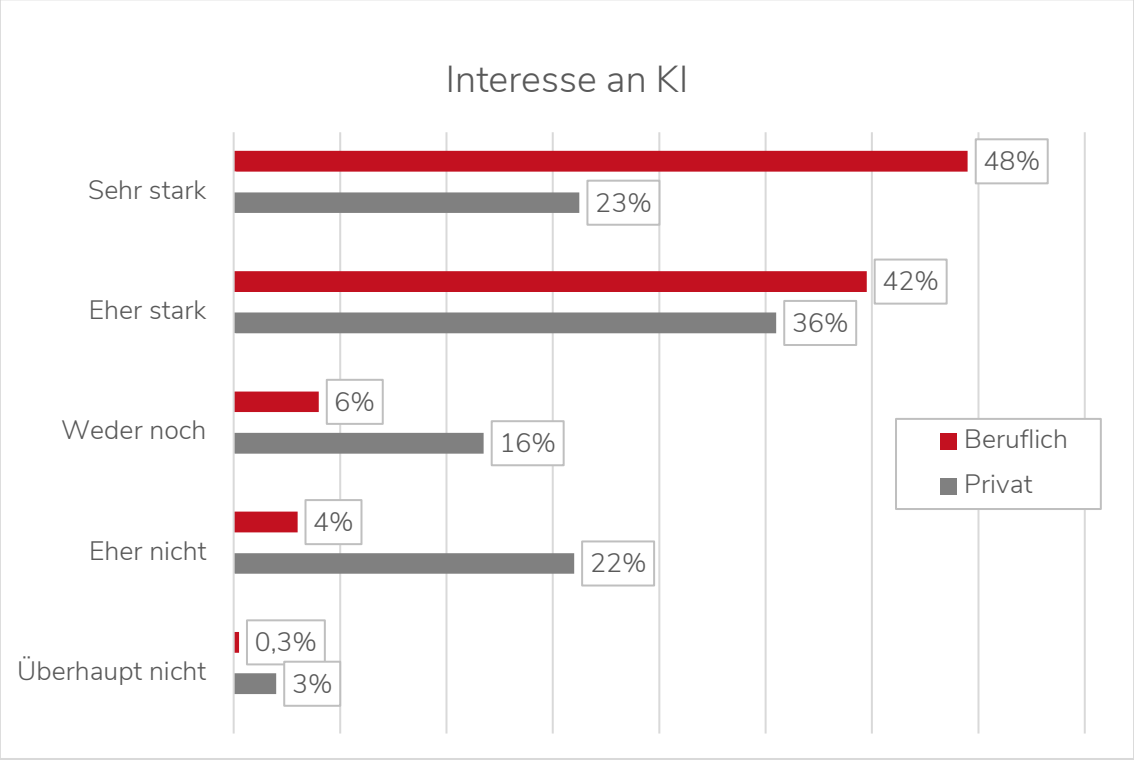

Abbildung 12: Interesse an KI (n=286)

Zukünftiger Einsatz von KI

Die Einschätzungen zum zukünftigen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in den nächsten ein bis zwei Jahren basieren auf den Angaben jener Personen, die generative KI bereits zumindest einmal verwendet haben (n=286). Die Ergebnisse zeigen eine klare Erwartung eines zunehmenden KI-Einsatzes. Über zwei Drittel der Befragten (69 %; 196) geben an, KI in den kommenden ein bis zwei Jahren häufiger als derzeit nutzen zu wollen. Knapp ein Drittel (29 %; n=83) gehen davon aus, KI künftig in etwa gleich häufig wie bisher einzusetzen. Damit rechnen insgesamt 98% aller Befragten mit einer gleichbleibenden oder steigenden Nutzung von generativer KI im beruflichen Kontext der Erwachsenenbildung.

Nur vier Personen erwarten einen rückläufigen Einsatz von KI, indem sie diese künftig seltener als derzeit (1 %, n=3) beziehungsweise überhaupt nicht mehr für berufliche Zwecke verwenden wollen (0,3 %; n=1).

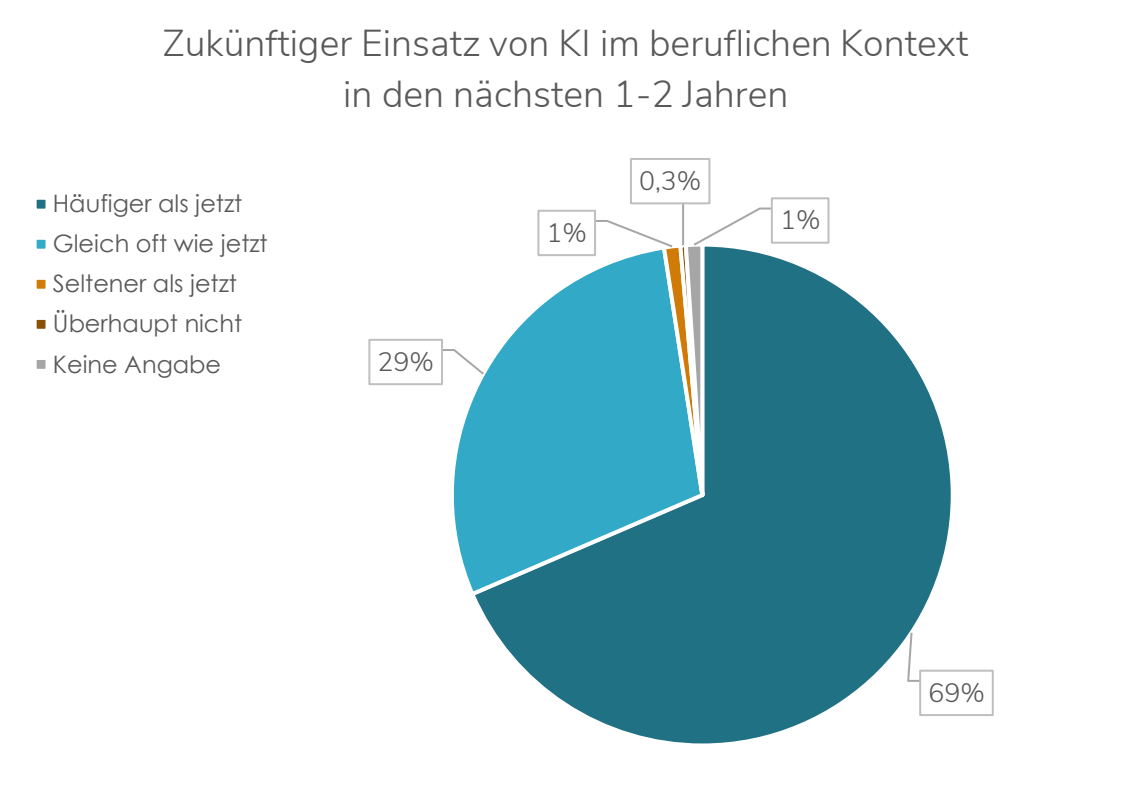

Abbildung 13: Zukünftiger Einsatz von KI im beruflichen Kontext (n=286)

Verwendungsbereiche

Die Ergebnisse zur Verwendung von KI durch in Erwachsenenbildungseinrichtungen tätige Personen zeigen, dass generative KI-Tools häufig für die Bereiche Textproduktion, Textbearbeitung sowie informationsbezogene Tätigkeiten herangezogen werden. Am häufigsten wurden dabei das Generieren von Texten (83 %; n=238) sowie das Überarbeiten bzw. Verbessern von Texten (82 %; n=234) genannt. Dies deutet auf eine zentrale Rolle generativer KI als unterstützendes Werkzeug in der schriftlichen Kommunikation und in redaktionellen Arbeitsprozessen von Erwachsenenbildungseinrichtungen hin.

Einen weiteren hohen Einsatz verzeichnet der Bereich Brainstorming bzw. Ideenfindung, das von 77 % (n=220) der Befragten genutzt wird. Dies deutet darauf hin, dass KI auch für frühe Phasen konzeptioneller Arbeit eingesetzt wird. Ebenfalls häufig genannt wird die Verwendung von KI in Bereichen der Informationssuche und Recherche (63 %; n=181) sowie der Zusammenfassung von Texten (63 %; n=180), womit KI als Instrument zur Beschaffung und Verdichtung von Informationen genutzt wird.

Mehr als die Hälfte der Befragten verwendet KI für E-Mail-Aussendungen (52 %; n=149) sowie für Übersetzungen von bzw. in andere Sprachen (51 %; n=147). Diese Einsatzbereiche weisen auf eine Nutzung von KI zur Unterstützung administrativer und kommunikativer Routinetätigkeiten hin.

Von über einem Drittel der Befragten werden generative KI-Tools in gestalterischen Kontexten zur Erstellung von Bildern und Grafiken (40 %; n=115), zur Erstellung von Lerninhalten (37 %; n=106) sowie zur Gestaltung von Präsentationen (37 %; n=106) und Materialien (36 %; n=102) genutzt.

Deutlich seltener wird KI für eine gendersensible Sprache eingesetzt (19 %; n=53). Die Erstellung von Videos stellt mit 13 % (n=37) den am seltensten genannten konkreten Anwendungsbereich dar. Nur ein sehr geringer Anteil der Befragten machte keine Angabe (1 %; n=2) oder nannte sonstige Verwendungsbereiche (2 %; n=6).

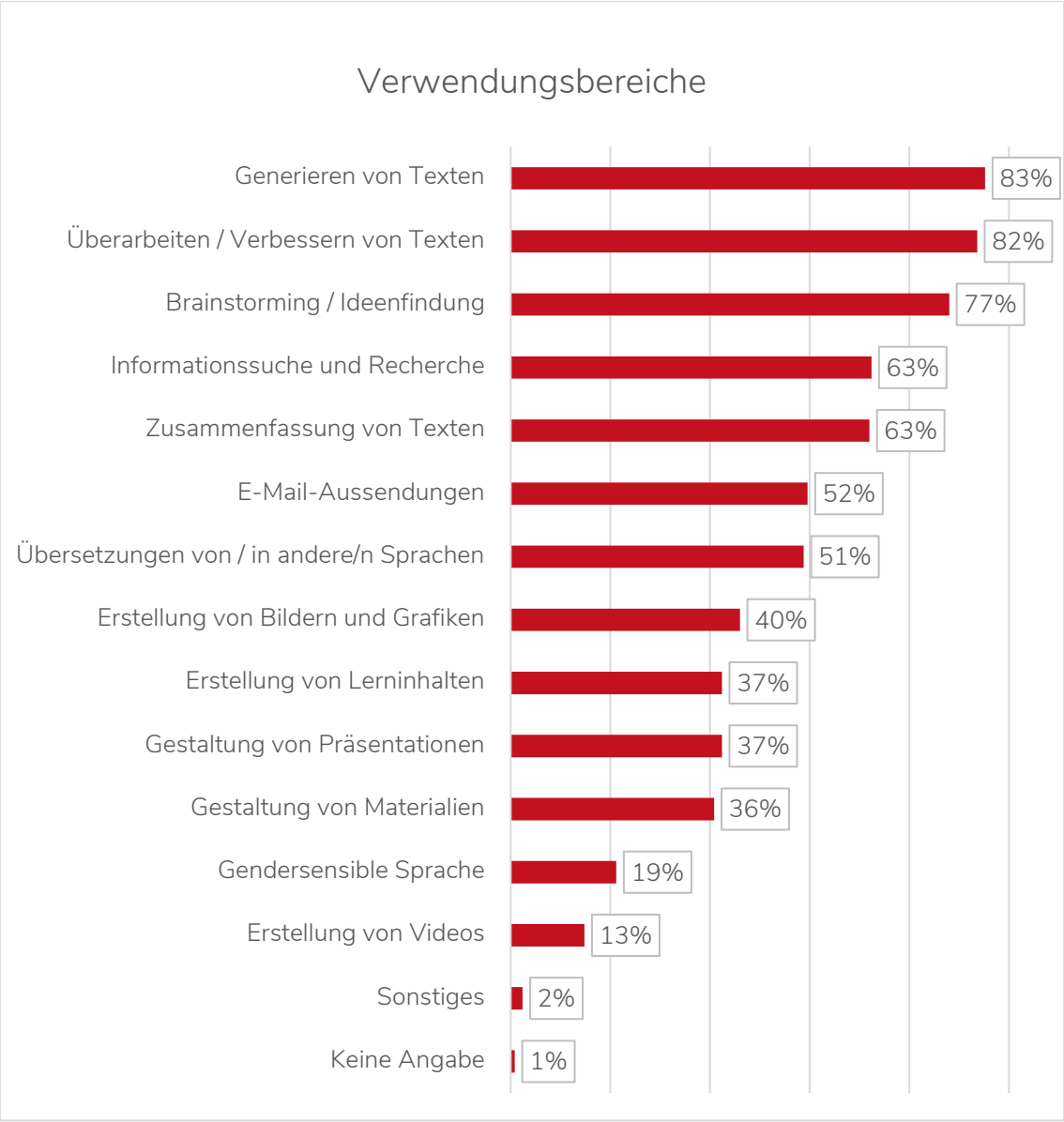

Abbildung 14: Verwendungsbereiche (n=286)

Verwendete KI-Tools im beruflichen Kontext

Die angeführten Ergebnisse zur Verwendung von KI-Tools im beruflichen Kontext der Erwachsenenbildung zeigen auf, dass die Nutzung stark auf wenige, breit verfügbare Anwendungen konzentriert ist, während spezialisierte oder organisationsinterne Lösungen zum Zeitpunkt der Datenerhebung nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Das mit Abstand am häufigsten verwendete KI-Tool ist den Angaben der in der Erwachsenenbildung tätigen befragten Personen dieser Untersuchung zufolge ChatGPT. 94% aller Befragten (n = 268) gaben an, dieses Tool bisher beruflich genutzt zu haben. Damit nimmt das Large Language Model ChatGPT eine zentrale Stellung unter den verwendeten KI-Anwendungen in Erwachsenenbildungseinrichtungen ein.

Eine zweite Gruppe häufig genutzter KI-Tools bilden MS Copilot (54 %; n = 155), Google Translate (51 %; n = 147) sowie DeepL Translate (49 %; n = 140). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass insbesondere KI-gestützte Assistenz- und Übersetzungswerkzeuge im beruflichen Alltag der Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle spielen.

Eine vergleichsweise geringe Nutzung weisen Deepseek (7 %; n = 21), KI-Tools zum Chatten mit PDF-Dateien (7 %; n = 21), speziell eingerichtete organisationsinterne KI-Anwendungen (7 %; n = 21) sowie der Duden-KI-Assistent (5 %; n = 13) auf. Sonstige KI-Tools wurden von 9 % der Befragten genannt (n = 25). Am seltensten entfielen Nennungen auf Beautiful.ai (1 %; n = 4). Ebenfalls 1 % der Befragten machte keine Angabe zu den verwendeten KI-Tools im beruflichen Kontext (n = 2).

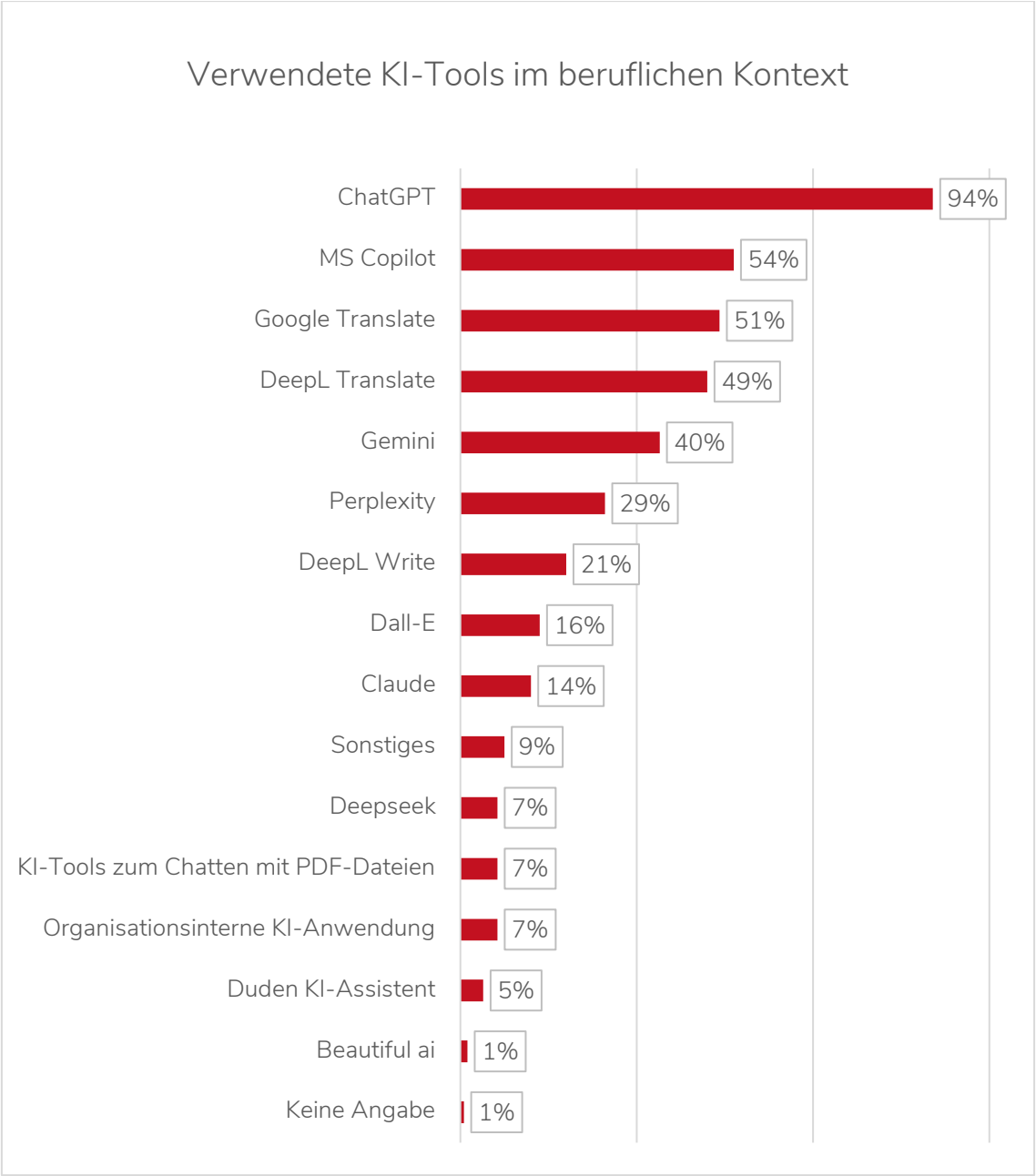

Abbildung 15: Verwendete KI-Tools im beruflichen Kontext (n=286)

Interne Kriterien zur Verwendungsweise von KI-Tools

Die internen Kriterien über die Verwendungsweise und den Einsatz von KI-Tools in Erwachsenenbildungseinrichtungen sind primär durch rechtliche und sicherheitsbezogene Anforderungen geprägt. Kompetenzbezogene und strategische Kriterien werden zwar berücksichtigt, treten jedoch gegenüber regulatorischen Aspekten deutlich in den Hintergrund.

Die häufigsten internen Kriterien, nach welchen den Befragungen zufolge Erwachsenenbildungseinrichtungen, in denen KI-Tools bereits eingesetzt werden, über deren Einsatz und Verwendungsweise entscheiden, ist der Bereich Datenschutz, Datensicherheit und rechtliche Rahmenbedingungen, wodurch Aspekte wie DSGVO-Konformität, Urheberrecht oder Haftungsfragen maßgeblich für den Einsatz von KI-Tools sind (63 %; n = 180). An zweiter Stelle folgen KI-bezogene Kompetenzen der Mitarbeitenden, die von 34 % (n = 98) der Befragten als relevant für ihre Erwachsenenbildungseinrichtung genannt werden. Ebenfalls vergleichsweise häufig wird die Qualität der KI-Ergebnisse angegeben (31 %; n = 90). Neben rechtlichen Aspekten spielen somit auch die praktisch kompetente Umsetzbarkeit sowie die Verlässlichkeit der Ergebnisse eine bedeutende Rolle.

Jeweils 27 % der Befragten nennen sowohl die technische Machbarkeit und Infrastruktur (n = 77) als auch die Wirtschaftlichkeit bzw. das Kosten-Nutzen-Verhältnis (n = 77) als Entscheidungsgrundlage für den Einsatz von KI-Tools. Ethische Richtlinien und Fairness, etwa im Hinblick auf Transparenz oder Diskriminierungsfreiheit, werden von 24 % (n = 69) der Befragten angegeben. Empfehlungen oder Vorgaben externer Akteure, wie Träger oder Förderinstitutionen, spielen für 19 % (n = 53) der in Erwachsenenbildungseinrichtungen tätigen Personen als internes Kriterium zur Verwendung von KI eine Rolle.

Weniger stark ausgeprägt sind Kriterien, die sich auf Erfahrungen oder Best Practices anderer Einrichtungen (16 %; n = 46) sowie auf die strategische Ausrichtung der Erwachsenenbildungseinrichtung, etwa im Sinne einer Innovationsstrategie (17 %; n = 49), beziehen. Die KI-Kompetenzen des Lehrpersonals werden von 19 % (n = 55) und die der Teilnehmenden bzw. Lernenden von 13 % (n = 36) als Entscheidungsgrundlage für den Einsatz von KI-Tools angeführt.

27 % (n = 76) geben an, dass keine einheitlichen Kriterien bestehen und Entscheidungen fallweise getroffen werden. Ein kleiner Anteil der Befragten gibt an, dass keine Kriterien bekannt sind (14 %; n = 40). Sonstige Kriterien sowie keine Angaben spielen mit jeweils 2 % (n = 7) nur eine untergeordnete Rolle.

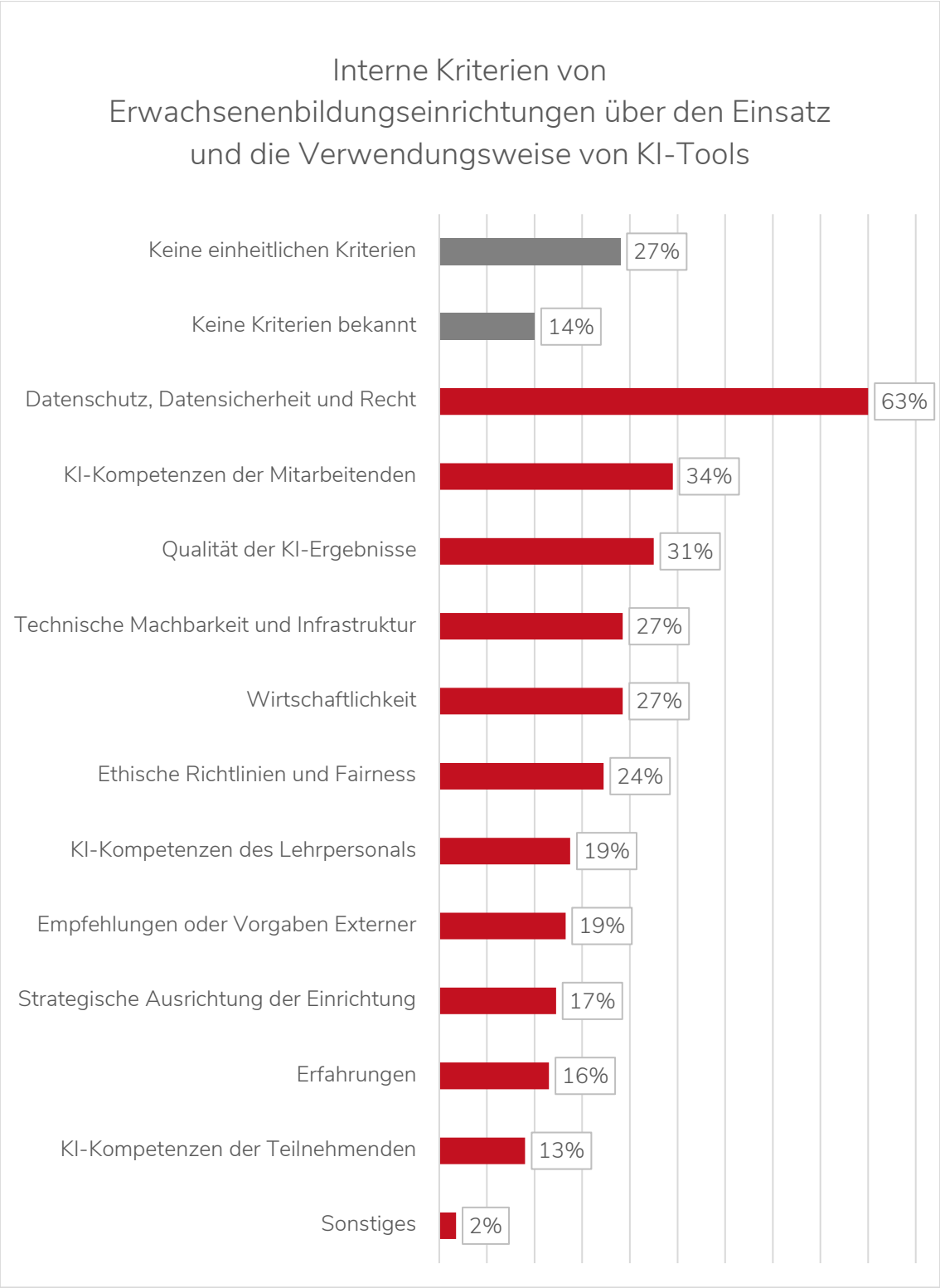

Abbildung 16: Interne Kriterien von Erwachsenenbildungseinrichtungen über den Einsatz und die Verwendungsweise von KI-Tools (n=286)

Auswirkungen des AI-Acts auf den beruflichen Umgang mit KI

Die Umsetzung und Wahrnehmung des AI-Acts (EU-Verordnung zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz) im Bereich der Erwachsenenbildung ist zum Befragungszeitpunkt noch uneinheitlich ausgeprägt, weshalb sich konkrete Auswirkungen auf den beruflichen Umgang mit generativer KI bislang nur für knapp ein Drittel der Befragten zeigen (30 %; n = 85). Die meisten in Erwachsenenbildungseinrichtungen tätigen Personen geben an, dass der AI-Act entweder noch keine unmittelbaren Auswirkungen auf ihren beruflichen Umgang mit generativer KI hat (39 %; n = 111) oder ihnen dieser nicht bekannt ist (20 %; n = 58). Weitere 11 % gaben hierzu keine Angabe (n = 32).

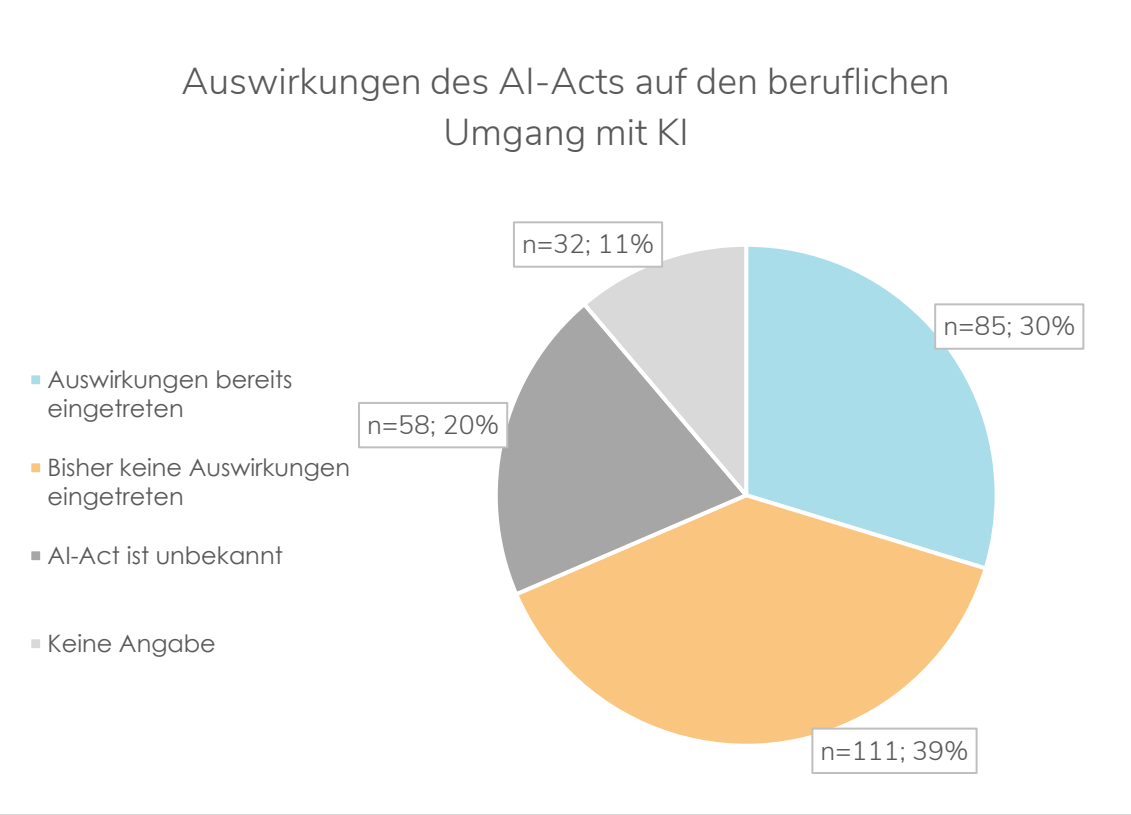

Abbildung 17: Auswirkungen des AI-Acts auf den beruflichen Umgang mit KI (n=286)

Verfügbarkeit kostenpflichtiger KI-Tool-Lizenzen

Die Hälfte der im Rahmen dieser Erhebung befragten Personen, die bereits KI-Tools genutzt haben, gibt an, dass ihre Erwachsenenbildungseinrichtung über kostenpflichtige Lizenzen für KI-Tools verfügt (50 %; n = 143). Demgegenüber berichten 36 % der Befragten, dass keine entsprechenden Lizenzen zur Nutzung von KI-Tools in ihrer Erwachsenenbildungseinrichtung zur Verfügung stehen (n = 103). Weitere 14 % machten keine Angaben zur Verfügbarkeit kostenpflichtiger KI-Tool-Lizenzen (n = 40).

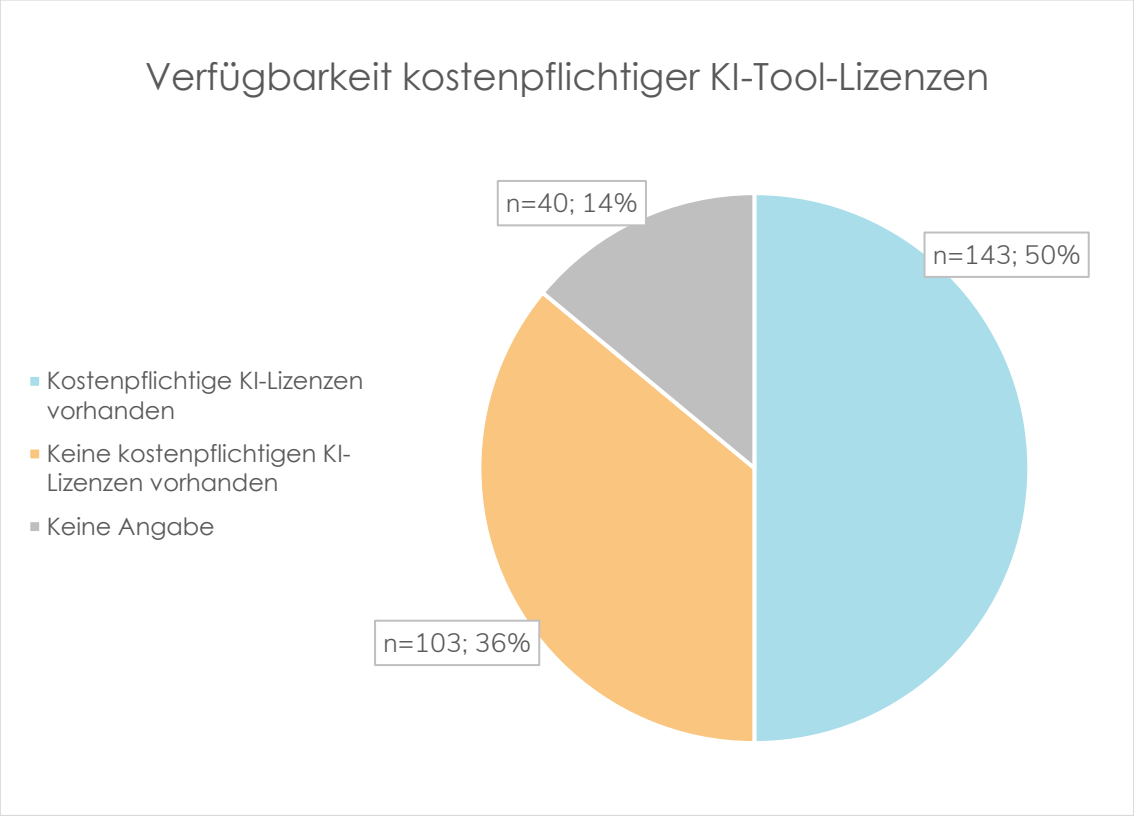

Abbildung 18: Verfügbarkeit kostenpflichtiger KI-Tool-Lizenzen (n=286)

Benötigtes Wissen für den Umgang mit KI

Die folgenden Ergebnisse zeigen, in welchen Wissensbereichen in der Erwachsenenbildung tätige Personen zusätzlichen Bedarf sehen, um sich (noch) besser mit dem Einsatz von generativer KI im beruflichen Kontext auseinanderzusetzen. Am häufigsten wird dabei der Wissensbedarf zu konkreten Einsatzmöglichkeiten im jeweiligen beruflichen Aufgabenbereich genannt (61 %; n = 185), weshalb praxisnahe Anwendungsbeispiele für die einzelnen Tätigkeitsfelder in der Erwachsenenbildung als besonders relevant eingeschätzt werden.

An zweiter Stelle folgen rechtliche Aspekte des KI-Einsatzes, die von 52 % der Befragten als Wissensbedarf identifiziert werden (n = 158). Ebenfalls von hoher Bedeutung ist das Wissen über potenzielle Risiken und ethische Herausforderungen, das von knapp der Hälfte der Befragten angegeben wird (48 %; n = 144). Neben der beruflich-praktischen Anwendung von KI-Tools stehen damit auch Fragen der rechtlichen Absicherung sowie der verantwortungsvollen Nutzung von KI-Systemen im Fokus.

Ein weiterer Bedarf betrifft die Möglichkeiten der Reflexion und des fachlichen Austauschs zu generativer KI mit Kolleg:innen (42 %; n = 126). Zudem geben 41 % an, mehr über die Chancen und Grenzen des KI-Einsatzes erfahren zu wollen (n = 124). Rund ein Drittel der Befragten nennt einen zusätzlichen Wissensbedarf in Bezug auf die Gefahren von Diskriminierungen oder Verzerrungen (31 %; n = 94) sowie auf institutionelle Strategien oder Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI (29 %; n = 86).

Ein Grundverständnis über die Funktionsweise von KI wird vergleichsweise selten als Wissensbedarf angegeben (20 %; n = 61), was darauf hindeutet, dass entsprechende Kenntnisse entweder bereits vorhanden sind oder eine geringere Priorität haben. Darüber hinaus gibt ein geringer Anteil der Befragten an, kein zusätzliches Wissen für den Umgang mit KI zu benötigen (9 %; n = 27). Sonstige Wissensbedarfe werden von 4 % genannt (n = 13). Für 5 % der Befragten liegt keine Angabe zu dieser Fragestellung vor (n = 14).

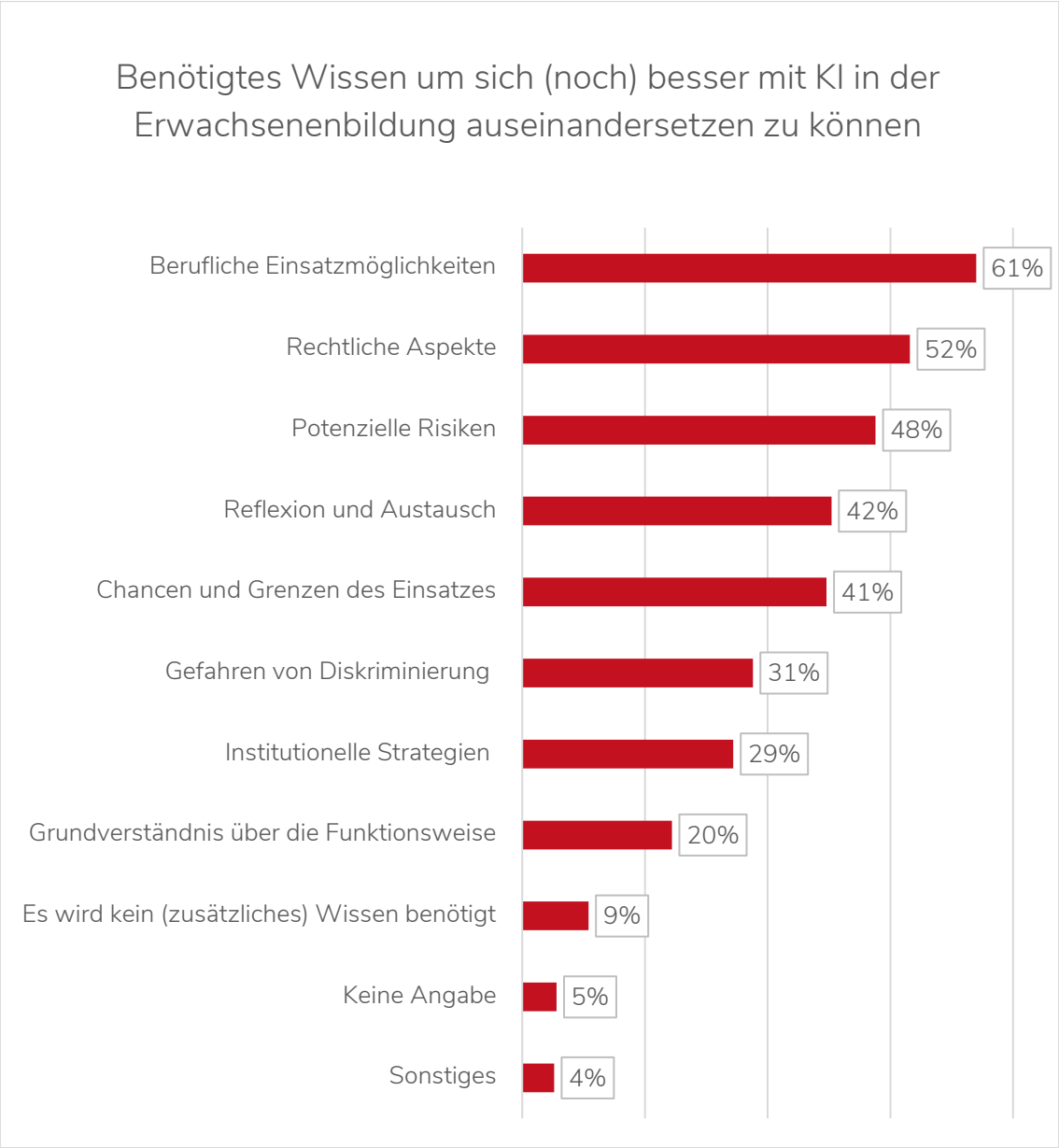

Abbildung 19: Benötigtes Wissen (n=301)

Unterstützungsformen

Ein erheblicher Anteil der befragten Personen gibt an, zusätzlichen Unterstützungsbedarf zu haben, um generative KI im beruflichen Alltag der Erwachsenenbildung künftig besser einsetzen zu können (88 %; n = 266), wobei insbesondere Weiterbildungen als zentrale Unterstützungsform hervorgingen. Mehr als die Hälfte der Befragten verweist auf den Bedarf an formalen und non-formalen Weiterbildungsangeboten wie Kurse, Lehrgänge, Seminare oder Workshops (56 %; n = 168), wodurch solche Lernangebote als wesentliche Voraussetzung für einen kompetenten Einsatz von KI wahrgenommen werden.

Darüber hinaus wurden auch Raum und Zeit für den Erfahrungsaustausch mit Kolleg:innen häufig genannt (46 %; n = 137), das die Bedeutung informeller Lernprozesse sowie kollegialer Unterstützung für den Wissenstransfer und die praktische Aneignung von KI-Kompetenzen verdeutlich. An dritter Stelle folgen Online-Selbstlernressourcen, darunter Lernprogramme, Lernvideos oder Massive Open Online Courses (MOOCs) (43 %; n = 128), was auf einen ausgeprägten Bedarf an zeitlich und räumlich flexiblen Lernformaten hinweist.

Rund zwei Fünftel der Befragten äußerten Bedarf an Software-Ressourcen, etwa in Form von Lizenzen für kostenpflichtige KI-Tools (38 %; n = 115), sowie an praktischer Unterstützung bei der Anwendung von KI-Tools, beispielsweise durch IT-Personal (37 %; n = 112). Dies verdeutlicht, dass neben Qualifizierungsmaßnahmen auch strukturelle und technische Rahmenbedingungen als wesentlich für den Einsatz von KI eingeschätzt wird.

Etwa ein Drittel der Befragten wünschte sich Zugang zu Informationsressourcen wie Fachliteratur oder Best-Practice-Sammlungen (30 %; n = 90) sowie klare Regeln und Richtlinien innerhalb der jeweiligen Erwachsenenbildungseinrichtungen (29 %; n = 87), wodurch einen Bedarf an Orientierung und institutioneller Absicherung im Umgang mit KI erkennbar ist. Vergleichsweise seltener wurde die Mitbestimmung bei der Auswahl von KI-Tools genannt (17 %; n = 50), was darauf schließen lässt, dass Partizipation bei technologischen Entscheidungen zwar als relevant erachtet wird, jedoch gegenüber anderen Unterstützungsformen eine nachgeordnete Rolle einnimmt.

Ein deutlich geringerer Anteil der Befragten gab an, Hardware-Ressourcen wie leistungsfähige Computer oder spezielles Equipment zu benötigen (10 %; n = 29), während nur wenige Personen angaben, keinerlei Unterstützung zu benötigen (8 %; n = 24). Sonstige Unterstützungsbedarfe wurden von 3 % der Befragten (n = 8) genannt, während 4 % (n = 11) keine Angabe machten.

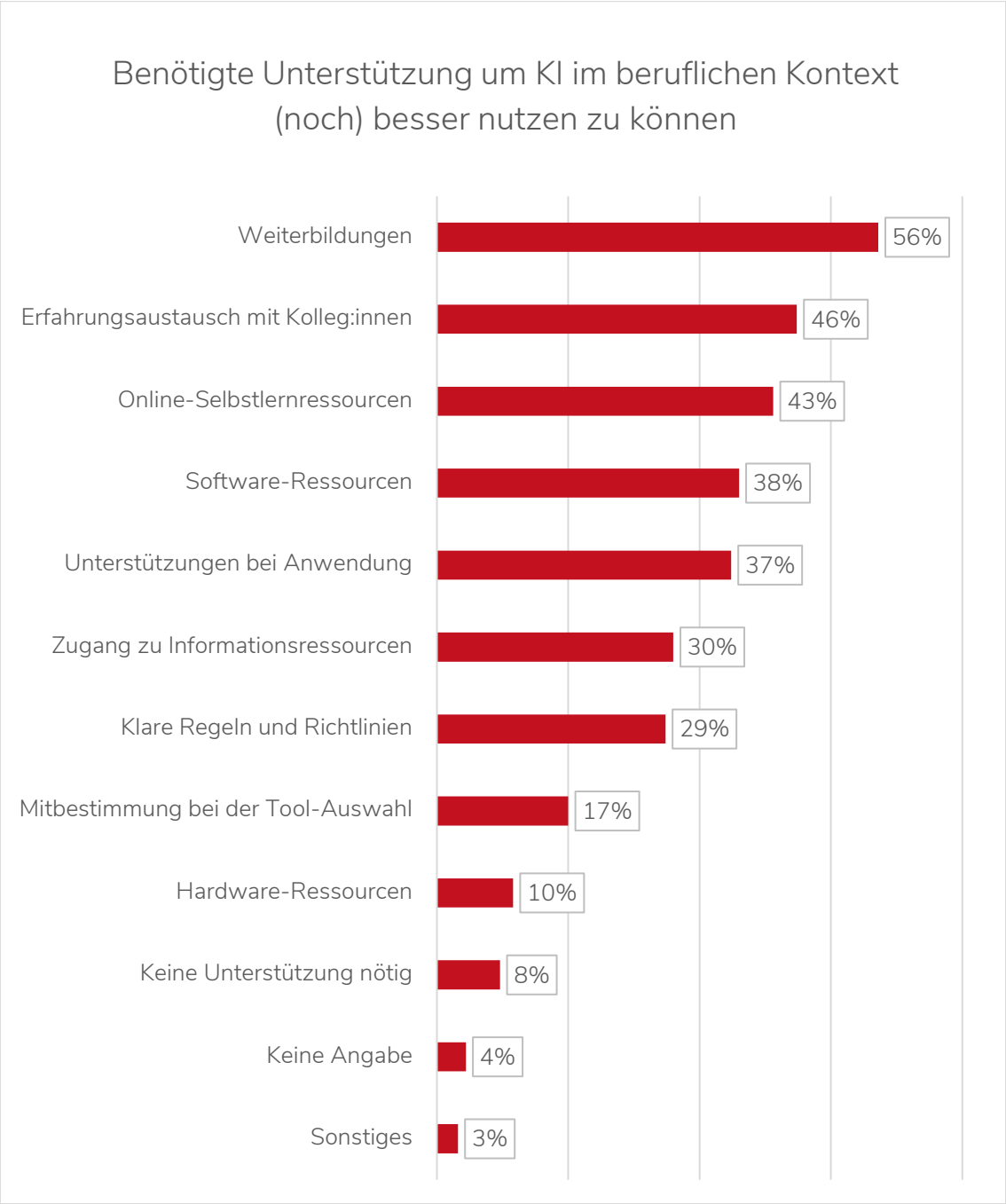

Abbildung 20: Benötigte Unterstützung (n=301)

Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Die vorliegende Studie liefert einen empirischen Einblick in die Nutzung generativer Künstlicher Intelligenz in Ö-Cert-anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich. Auf Basis einer breit angelegten Onlinebefragung von 301 in der Erwachsenenbildung tätigen Personen aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen konnten sowohl der aktuelle Stand der KI-Nutzung als auch Einschätzungen zu Wissen, Interesse, zukünftigen Entwicklungen und Unterstützungsbedarfen erhoben werden.

Zentraler Befund der Untersuchung ist die nahezu flächendeckende Nutzung generativer KI-Tools im beruflichen Kontext der Erwachsenenbildung. Mit einem Anteil von 95 % an Personen, die in den letzten drei Jahren KI-Anwendungen genutzt haben, zeigt sich, dass KI bereits fest im beruflichen Alltag vieler Erwachsenenbildungseinrichtungen verankert ist. Auch die Nutzungsfrequenz unterstreicht diese Entwicklung: Vier von fünf Befragten setzen KI mindestens wöchentlich ein, die Hälfte sogar täglich oder fast täglich. Damit ist generative KI nicht mehr als experimentelles Werkzeug einzelner Pionier:innen zu verstehen, sondern als etablierte Unterstützung in verschiedenen Arbeitsprozessen.

Der Einsatz von KI konzentriert sich jedoch auf bestimmte Aufgabenfelder und Verwendungsbereiche. Besonders häufig wird KI für textbasierte und informationsbezogene Tätigkeiten wie das Generieren, Überarbeiten und Zusammenfassen von Texten, für Brainstorming sowie für Rechercheaufgaben genutzt. Auch Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit stellen zentrale Einsatzfelder dar. Demgegenüber bleibt der KI-Einsatz in stärker personenbezogenen, administrativen oder strategischen Aufgaben, etwa im Personalmanagement, in der Kursleiter:innengewinnung oder in der Evaluation, vergleichsweise gering.

Hinsichtlich der Wissenseinschätzung zeigt sich ein überwiegend mittleres bis hohes Kompetenzniveau unter den KI-Nutzenden. Gleichzeitig geben rund ein Fünftel der Befragten an, nur über geringe oder sehr geringe Kenntnisse zu verfügen. Diese Ergebnisse verdeutlichen eine gewisse Heterogenität innerhalb der Erwachsenenbildung, die sich auch in den formulierten Wissens- und Unterstützungsbedarfen widerspiegelt. Besonders stark nachgefragt werden praxisnahe Informationen zu konkreten Einsatzmöglichkeiten im eigenen Aufgabenbereich sowie rechtliche Aspekte des KI-Einsatzes. Fragen zu ethischen Risiken, Diskriminierung und Verzerrungen sowie zu institutionellen Rahmenbedingungen nehmen ebenfalls einen wichtigen Stellenwert ein. Ein grundlegendes technisches Verständnis von KI wird

demgegenüber seltener genannt, was darauf hindeutet, dass die praktische Anwendbarkeit im Vordergrund steht.

Das Interesse an KI ist insbesondere im beruflichen Kontext sehr hoch ausgeprägt. Neun von zehn KI-Nutzer:innen äußern ein starkes oder sehr starkes berufliches Interesse an KI, während das private Interesse deutlich geringer ausfällt. KI wird somit primär als arbeitsbezogenes Werkzeug wahrgenommen und weniger als allgemein relevantes Thema des Alltags. Diese funktionale Perspektive spiegelt sich auch in den Erwartungen an die zukünftige Nutzung wider: Nahezu alle Befragten gehen von einer gleichbleibenden oder steigenden Nutzung generativer KI in den kommenden ein bis zwei Jahren aus. Ein Rückgang der Nutzung wird nur von wenigen erwartet.

Auf institutioneller Ebene zeigt diese Studie, dass der Einsatz von KI bislang vor allem durch rechtliche und sicherheitsbezogene Kriterien geprägt ist. Datenschutz, Datensicherheit und rechtliche Rahmenbedingungen stellen die wichtigsten Entscheidungsfaktoren dar. Strategische Überlegungen, ethische Leitlinien oder organisationsweite Innovationsstrategien spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Zudem gibt mehr als ein Viertel der Befragten an, dass keine einheitlichen Kriterien für den Einsatz von KI bestehen. Dies deutet auf einen insgesamt noch wenig systematisierten Umgang mit KI in vielen Erwachsenenbildungseinrichtungen hin, der stark von individuellen Entscheidungen und punktuellen Regelungen geprägt ist.

Die Ergebnisse zur Wahrnehmung des EU-AI-Acts bestätigen dieses Bild. Für einen Großteil der Befragten hat die neue Regulierung bislang keine konkreten Auswirkungen auf den beruflichen Umgang mit KI oder ist noch nicht bekannt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der AI Act keine spezifischen Vorgaben für die Erwachsenenbildung formuliert, sondern allgemeine Anforderungen an einen kompetenten, verantwortungsvollen und rechtssicheren Einsatz von KI-Systemen festlegt (AI Act, Art. 4), die jedoch auch Erwachsenenbildungseinrichtungen betreffen. Die bislang geringe wahrgenommene Relevanz deutet auf einen Informations- und Orientierungsbedarf hinsichtlich der praktischen Umsetzung dieser allgemeinen regulatorischen Anforderungen im organisationalen Kontext der Erwachsenenbildung hin.

In Bezug auf strukturelle Rahmenbedingungen zeigt sich ein ambivalentes Bild: Zwar verfügen etwa die Hälfte der Einrichtungen über kostenpflichtige KI-Tool-Lizenzen, zugleich berichten mehr als ein Drittel der Befragten von fehlenden entsprechenden Ressourcen. Unterstützungsbedarfe werden von der großen Mehrheit der Teilnehmenden geäußert, wobei Weiterbildungen, kollegialer Austausch und flexible Selbstlernangebote im Vordergrund stehen. Neben Qualifizierungsmaßnahmen werden jedoch auch klare institutionelle Regeln, technische Unterstützung und der Zugang zu

Software-Ressourcen als zentrale Voraussetzungen für einen kompetenten KI-Einsatz genannt.

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse, dass generative KI in der Erwachsenenbildung bereits weit verbreitet ist und als relevantes Arbeitsinstrument anerkannt wird. Gleichzeitig befindet sich der institutionelle und strategische Umgang mit KI noch in einer Entwicklungsphase. Diese Untersuchung macht deutlich, dass der erfolgreiche und verantwortungsvolle Einsatz von KI nicht allein von der individuellen Nutzung abhängt, sondern maßgeblich von organisatorischen Rahmenbedingungen, rechtlicher Klarheit und gezielten Qualifizierungsangeboten beeinflusst wird. Für die Erwachsenenbildung ergibt sich daraus die Herausforderung, KI nicht nur als Effizienzwerkzeug zu begreifen, sondern sie systematisch, reflektiert und im Einklang mit pädagogischen, ethischen und rechtlichen Prinzipien weiterzuentwickeln.

Literaturverzeichnis

Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Artificial Intelligence Act), ABl. L 2024/1689 vom 12.7.2024. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32024R1689

Strauch, A. & Lattke, S. (2025). Künstliche Intelligenz in der Erwachsenen- und Weiterbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, *32*(1), 19–22.