



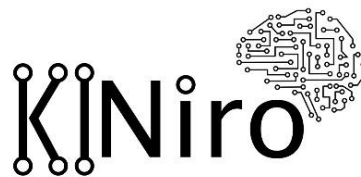
OSTBAYERISCHE  
TECHNISCHE HOCHSCHULE  
REGENSBURG

**KINiro**

Künstliche Intelligenz für  
Nichtregierungsorganisationen

–

Bedarf, Akzeptanz und Umsetzungsmöglichkeiten



2. Arbeitspapier

**Künstliche Intelligenz in Nichtregierungsorganisationen:  
Explorative Studie in einem neuen Forschungsfeld**

**Autor\*innen:** Schultz, Maximilian; Scharf, Anna; Hauer, Franziska; Haug, Sonja; Weber, Karsten

**Wissenschaftliche Projektleitung:** Prof. Dr. Karsten Weber

**Herausgeber:** Institut für Sozialforschung und Technikfolgenabschätzung (IST), Ostbayerische Technische Hochschule (OTH) Regensburg

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

## Inhalt

Zusammenfassung .....	3
Abstract .....	5
1 Hintergrund .....	7
2 Methode.....	9
2.1 Überblick .....	9
2.2 Befragungsinstrument.....	10
2.3 Transkription und Auswertungsmethodik.....	12
2.4 Sampling.....	13
3 Ergebnisse .....	14
3.1 Verständnis von KI .....	15
3.2 Aktueller Einsatz von KI.....	17
3.3 Akzeptanz und Nichtakzeptanz.....	19
3.4 Ressourcen .....	21
3.5 Bedenken .....	25
3.6 Zukunftsperspektiven.....	28
4 Fazit.....	29
Anhang .....	36
Abbildungsverzeichnis .....	36
Tabellenverzeichnis.....	36
Abkürzungsverzeichnis .....	36
Interviewleitfaden.....	36

## Zusammenfassung

### Hintergrund und Fragestellung

Nichtregierungsorganisationen (NRO) sind ein wichtiger Bestandteil der Zivilgesellschaft und interagieren auch mit Regierungen, Unternehmen und anderen gesellschaftlichen Akteuren. Aufgrund der komplexer werdenden Arbeit von NROs scheint Künstliche Intelligenz (KI) Möglichkeiten zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen zu bieten. Jedoch ist wenig über die Arbeit von NROs mit KI bekannt.

### Methodik

Es wurden fünf explorative Interviews mit Vertreter\*innen von Nichtregierungsorganisationen (NROs) zum Thema Wissen, Akzeptanz, Bedarfe und Risikoeinschätzungen geführt und ausgewertet. Dabei sind NROs aus verschiedenen Handlungsfeldern und Größe interviewt. Es wurden informelle Vorgespräche geführt, um eine erste Orientierung im Forschungsfeld zu generieren. Aus den Erkenntnissen der Vorgespräche und den Ergebnissen des Scoping Reviews ist ein Leitfaden erstellt worden, der zur Orientierung für die Expert\*inneninterviews dient. Im Anschluss wurden dann fünf explorative leitfadengestützte Expert\*inneninterviews durchgeführt und qualitativ ausgewertet.

### Ergebnisse

Ein zentraler Befund ist, dass das Thema KI gerade in den NROs ankommt und es noch keine gefestigten Strukturen und Vorstellungen zum Einsatz von KI gibt. KI wird in einzelnen spezifischen Projekten eingesetzt, ohne dass diese umfassend in Arbeitsabläufe integriert ist. Die Akzeptanz von KI ist generell positiv; die Technologie wird als potenzielle Lösung für strukturelle Herausforderungen und Unterstützung im Alltag gesehen. Die Nutzung von KI-Anwendungen beschränkt sich jedoch mit Ausnahme von Large Language Models auf Pilotprojekte. Mit jüngerem Alter und Technikaffinität ist eine höhere Akzeptanz verbunden. Besonders kritisch werden Anwendungen von KI im Sozial- oder Gesundheitsbereich als Ersatz für menschliche Interaktionen gesehen. Betont werden auch ethische Bedenken und eine hohe Bedeutsamkeit von Datenschutz.

## **Schlussfolgerung**

Künstliche Intelligenz in Nichtregierungsorganisationen ist ein aufkommendes und sich entwickelndes Forschungsthema. Die Interviews unterstreichen den Bedarf an mehr Wissen, ethischen Richtlinien und finanziellen Ressourcen für eine effektive Nutzung von KI in NROs. Ein umfassendes Verständnis von KI und eine tiefgehende, systematische Integration in Arbeitsabläufe in diesen Organisationen müssen noch entwickelt werden.

## **Schlüsselwörter**

Künstliche Intelligenz, KI, Nichtregierungsorganisationen, NRO, explorative Interviews

## **Abstract**

### **Background and research question**

Non-Governmental Organizations (NROs) are a pivotal component of civil society and engage in interactions with governments, corporations, and other societal actors. With the increasingly complex nature of NRO operations, Artificial Intelligence (AI) appears to offer potential solutions for addressing current and future challenges. However, there is a paucity of knowledge regarding NRO utilization of AI. Thus, this initial working paper of the KINiro project focuses on examining the existing scholarly and non-scholarly knowledge surrounding the nexus of NROs and AI.

### **Methods**

Five exploratory interviews were conducted and analyzed with representatives of Non-Governmental Organizations (NROs) on topics including knowledge, acceptance, needs, and risk assessments. These NROs varied in their fields of action and size. Informal preliminary conversations were held to gain an initial orientation in the research field. Insights from these preliminary discussions, along with the findings of a scoping review, informed the creation of a guideline that served to direct the expert interviews. Subsequently, five guided exploratory expert interviews were conducted and analyzed qualitatively.

### **Results**

A key finding is that the topic of AI is just starting to be addressed by NGOs and that there are still no established structures and ideas on the use of AI. AI is used in individual specific projects without being fully integrated into work processes. The acceptance of AI is generally positive; the technology is seen as a potential solution for structural challenges and support in everyday life. However, except for large language models, the use of AI applications is limited to pilot projects. A higher level of acceptance is associated with a younger age and affinity for technology. Applications of AI in the social or healthcare sector as a substitute for human interaction are viewed particularly critically. Ethical concerns and a high level of data protection are also emphasized.

## **Conclusion**

Artificial intelligence in non-governmental organizations is an emerging and evolving topic. The interviews emphasize the need for more knowledge, ethical guidelines and financial resources for the effective use of AI in NGOs. A comprehensive understanding of AI and a deeper, systematic integration into the workflows of these organizations still needs to be developed.

## **Keywords**

Artificial Intelligence, AI, non-government organization, NRO, explorative interviews

# 1 Hintergrund

Nichtregierungsorganisationen (NROs)<sup>1</sup> sind zum einen ein wichtiger Bestandteil der Zivilgesellschaft (z.B. Hall und O'Dwyer 2017; Pogorelskaja 2015). Zum anderen arbeiten sie in der Regel an verschiedenen Schnittstellen wie bspw. zur öffentlichen Hand, zu Wirtschaft und Politik, aber auch zur Wissenschaft und weiteren gesellschaftlichen Subsystemen.

NROs sind, in Abgrenzung vom staatlichen und wirtschaftlichen Bereich, Akteure des so genannten „Dritten Sektors“, zu dem Stiftungen, Vereine, Verbände, Interessengruppen, Initiativen, Soziale Bewegungen, Soziale Dienstleister und Wohlfahrtsorganisationen gehören (Frantz und Martens 2006).

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, Künstliche Intelligenz (KI) sozial, nachhaltig und partizipativ zu gestalten. Dabei geht es auch darum, neben der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung die Zivilgesellschaft zu erreichen. Hierzu sind auch Rahmenbedingungen einer gemeinwohlorientierten Entwicklung und Nutzung von KI erforderlich, deren Entwicklung bisher noch am Anfang steht (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2022).

Im Rahmen des Projekts KINiro wird in diesem Kontext die Rolle der Nichtregierungsorganisationen (NROs) untersucht. Nichtregierungsorganisationen bieten, zumindest potenziell, bereits einen geeigneten organisatorischen Rahmen (in Deutschland bspw. durch deren Rechtsform unterstützt), in dem die Nutzung von KI-Systemen dazu beitragen könnte, das Gemeinwohl zu befördern. Eine geeignete Organisationsstruktur allein garantiert aber noch nicht, dass das notwendige Know-how und andere unabdingbare (materielle) Ressourcen für einen sinnvollen KI-Einsatz zur Unterstützung der Arbeit einer NRO vorhanden sind. Wie der durchgeführte Scoping Review zeigt, liegt aktuell nur wenig Wissen über die Nutzung von KI im Kontext von NROs vor (Scharf et al. 2023). Von 2752 gesichteten Studien konnten lediglich 14 (nicht-)wissenschaftliche Titel eingeschlossen werden. Es zeigt sich, dass sich NROs entweder theoretisch mit KI beschäftigen (McKeon 2022, Waver 2021, Schiff et al. 2021,

---

<sup>1</sup> Im Rahmen des Projektes verstehen wir unter Nichtregierungsorganisationen sowohl NROs als auch Non-Profit-Organisationen (NPOs). Zur ausführlichen Definition von NROs innerhalb des Projektes (siehe Scharf et al. 2023: 6–7).

Alnamrouti et al. 2022) und an Diskursen hierzu teilnehmen, ohne die Technik selbst zu nutzen, oder dass NROs KI aktiv nutzen oder Projekte hierzu durchführen und ihre Use-Cases vorstellen (bspw. Berger und Landstorfer 2022, Heggie-Collins 2019, Wong 2017, Reid und Gurfein 2018; Dellinger 2016). Durch den Einsatz von KI erhoffen sich NROs einen gezielteren Einsatz von Ressourcen, beispielsweise von menschlicher Expertise durch die Analyse medizinischer Daten (bspw. Dellinger 2016, Feldhay und Gronau 2022, Hayne 2018, Wong 2017) oder durch einen Chatbot aufgenommene und bewertete Verbraucher\*innenanfragen (Heggie-Collins 2019) sowie auch der Einsatz finanzieller Ressourcen, durch die Optimierung von Werbeschaltungen (Omidi 2017). Daten sind für die Erstellung und das Training von KI-Systemen zentral. Hierbei zeigt sich, dass für die Nutzung in KI-Systemen ein interdisziplinärer Konsens über Standards in Datenerhebung und Speicherung als notwendig angesehen wird (McKeon 2022, Prior 2018). Dabei ist es wichtig, dass bestehende Regulierungen auf neue Gegebenheiten flexibel angepasst werden (McKeon 2022). Dass sich NROs mit KI-Ethik verstärkt auseinandersetzen und hierzu Texte bereitstellen sowie mit ihren ethischen Fokussen ihrer Schutz- und Wachfunktion nachkommen, zeigt die Studie von Schiff et al. (2021). Zudem weisen Alnamrouti et al. (2022) darauf hin, dass die Integration von KI in die Organisation Schulungen der Mitarbeiter\*innen erfordert sowie das Schaffen und den Erhalt von Vertrauen in die KI bspw. durch Datenethik.

Um die identifizierte Forschungslücke zu verringern, werden im Projekt KINiro empirische Studien durchgeführt. Zur systematischen Generierung des Wissens in einem so jungen und wenig erforschten Feld wird ein Mixed-Methods-Design (Kuckartz 2014) angewendet, bei dem auf eine qualitative explorative Vorstudie eine quantitative Erhebung sowie darauf vertiefte qualitative Interviews folgen (qual-QUAN-QUAL). Die vorliegende explorative qualitative Studie (qual<sup>2</sup>) fokussiert daher die aktuelle Nutzung von KI in NROs und gibt einen ersten Einblick in Bedarfe, wahrgenommene Hürden und Risikoeinschätzungen im Kontext von KI und NROs.

---

<sup>2</sup> Explorative qualitative Studie in Form von Expert\*innen-Interviews.



## 2 Methode

Für die empirische Studie liegt ein Ethikvotum der Gemeinsamen Ethikkommission der Hochschulen Bayerns vor (GEHBa–202307–V–120 vom 27.07.2023).

### 2.1 Überblick

Es wurden  $n=5$  explorative Expert\*innen-Interviews mit Vertreter\*innen von NROs über *Zoom on Premise* geführt und für die Transkription aufgezeichnet. Das virtuelle Format wurde aufgrund der deutschlandweiten Verteilung der NROs gewählt und um den Aufwand für die Befragten so gering wie möglich zu halten; denn bei der Akquise der Interviewpartner\*innen zeigte sich, dass Zeit in den NROs eine sehr knappe Ressource ist. Die Länge der Interviews variiert deutlich. Das kürzeste Interview dauerte 19 Minuten, das längste 80 Minuten. Die durchschnittliche Interviewlänge beträgt 47 Minuten. Die Abweichung der Länge der Gespräche spiegelt die Diversität der Inhalte wider und wie unterschiedlich das Thema Künstliche Intelligenz in den Organisationen aktuell präsent ist. Abbildung 1 gibt einen Überblick über den Forschungsprozess.

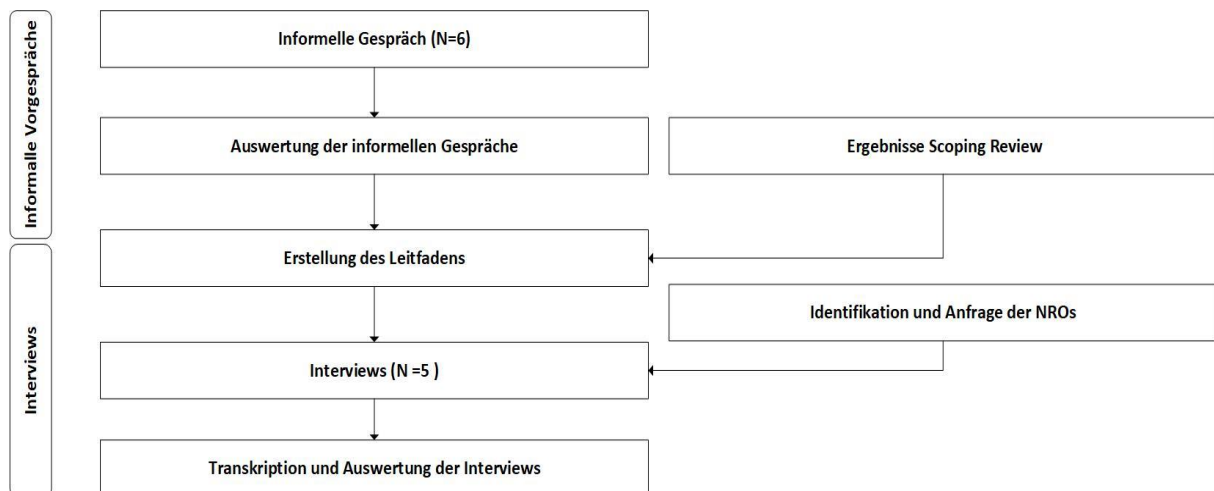


Abbildung 1: Flussdiagramm Ablauf der Interviews

Die explorativen Interviews wurden durch einen Leitfaden gestützt (Entstehung und Aufbau des Leitfadens siehe Kapitel 2.2). Leitfadengestützte Interviews, nach Bogner et al. (2014) konzipiert, stellen eine semi-strukturierte qualitative Befragungsmethode dar, die eine Balance zwischen Offenheit und thematischer Fokussierung ermöglicht. Explorative Experteninterviews sind in der Sozialwissenschaft wichtig, um eine erste Orientierung im Forschungsfeld zu ermöglichen, Problembewusstsein zu

schärfen und um Hypothesen generieren zu können. Sie bieten erste Einblicke in Organisations- und Kontextwissen der Expert\*innen, so schreibt auch Kaiser (2014: 29): „Im explorativen Forschungsinterview wird Expert\*innenwissen zur Informationsgewinnung über aktuelle und bisher wenig erforschte Fragestellungen genutzt. Explorative Studien werden unternommen, wenn zu einem wissenschaftlich relevanten Problembereich bisher keine gesicherten theoretischen Annahmen oder belastbare empirische Daten vorliegen“.

### **Definition Expert\*in**

Nach Schütze ist jeder Mensch ein\*e Expert\*in über sich selbst (Bogner et al. 2014) und nach Gläser und Laudel sind Expert\*innen „Menschen, die ein besonderes Wissen über soziale Sachverhalte besitzen“ (in Bogner et al. 2014:10). Dies hätte allerdings zur Folge, dass alle qualitativen Interviews unter dem Begriff Experteninterviews zusammengefasst werden würden (Bogner et al. 2014: 11). Daher wird die Definition von Expert\*in von Bogner et al. (2014) herangezogen. Nach diesen ist „der Experte ein Konstrukt des Forschers und der Gesellschaft“ und „nicht allein ein individuelles Konstrukt“. Daraus resultiert, dass Expert\*innen Personen sind, welche aufgrund von spezifischem Wissen, sich „die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren“ (Bogner et al. 2014:14 ). Ein\*e Expert\*in inkorporiert damit Wissen und eine Art von Macht zugleich in sich (Bogner et al. 2014: 14).

„Schütze (1992) paraphrasierend kann man abschließend festhalten: Experten besitzen die Möglichkeit zur (zumindest partiellen) Durchsetzung ihrer Orientierungen. Experten zeichnen sich dadurch aus, dass sie maßgeblich bestimmen, aus welcher Perspektive und mithilfe welcher Begrifflichkeiten in der Gesellschaft über bestimmte Probleme nachgedacht wird. Genau diese Praxisrelevanz macht die Experten für viele empirische Forschungsprojekte und Forschungsfragen interessant.“ (Bogner et al. 2014:15)

## **2.2 Befragungsinstrument**

Die Inhalte des Leitfadens basieren aus informellen Vorgesprächen (n=6) und den Ergebnissen des Scoping Reviews (Scharf et al. 2023) (siehe auch Abbildung 1). Aufgrund positiver Erfahrungen bei der Leitfadenerstellen mit informellen Vorgesprächen

(Haug und Scharf 2022: 113) und um das sehr jungen Forschungsfeldes von NROs und KI zu öffnen, wurden diese thematisch offen geführt. Die dafür ausgewählten NROs stammen aus den Handlungsfeldern Menschenrechte, Umweltschutz, Bildung und Gesundheit und variieren in Größe, bemessen an Mitgliedern und Beschäftigten, sowie in Bezug auf ihre organisatorische Reichweite, die von lokalen Aktivitäten bis hin zu Tätigkeiten auf nationaler und internationaler Ebene reicht.

Da die explorativen Interviews in unserem Forschungsdesign qual-QUAN-QUAL das Forschungsfeld eröffnen und Grundlage für die weiteren Erhebungen (quantitative Studie, vertiefende qualitative Interviews) sind, ist die Entwicklung des Leitfadens von besonderer Bedeutung. Denn das Leitfadeninterview bietet einen analytischen Zugang um als Teil eines methodenpluralistischen Ansatzes zwischen qualitativer und quantitativer Forschungsansätze zu fungieren (Kaiser 2014 :30 f.) .

Der Leitfaden wurde so konzipiert, dass er sowohl Bedarfe, Erwartungen und Risiken bei NROs erheben kann, die bereits KI in ihrer Organisation verwenden, als auch für NROs passt, die aktuell noch keine KI einsetzen. Insgesamt umfasst der Leitfaden acht Kategorien mit je einer Leitfrage sowie weiterführenden Fragen (siehe Anhang: Interviewleitfaden). Die Kategorien des Leitfadens sind:

- A. Organisation und Rolle
- B. Verständnis von KI
- C. Aktueller Einsatz von KI
- D. Ressourcen, Kompetenzen und Möglichkeiten
- E. Akzeptanz und Einstellung gegenüber KI
- F. Bedenken, Risiken und ethische Überlegungen bezüglich KI
- G. Zukunftsperspektiven und die Weiterentwicklung von KI
- H. Anmerkungen

Bei der Befragung diente der Leitfaden zur Strukturierung und Orientierung sowie der Sicherstellung, dass über alle Kategorien gesprochen wurde. Die Reihenfolge der Inhalte variierte während der Interviews, um den Gesprächsfluss der/mit den Befragten nicht entgegenzuwirken und individuell agieren zu können.

## 2.3 Transkription und Auswertungsmethodik

Die Interviews wurden per Videogespräch mit *Zoom on Premise* geführt; die Gespräche wurden mit Zustimmung der Befragten aufgezeichnet. Die Transkription der Audio-Aufnahmen fand KI-gestützt mit FasterWhisper statt. FasterWhisper ist eine Neukonzipierung des Whisper-Modells von OpenAI. Es ist leistungsfähiger als das erste Whisper-Modell und ist darauf konzipiert, Audiodateien effizient zu transkribieren (Radford et al. 2022).

Vor der Entscheidung für diese Transkriptionsmethode wurde ein Qualitätstest durchgeführt. Hierzu wurde eine Transkription einer verfügbaren Audiodatei aus einem anderen Forschungsprojekt durch eine studentische Hilfskraft verglichen mit einer KI-gestützten Transkription durch Whisper einerseits und durch f4x<sup>3</sup> andererseits. Hierbei stellte sich heraus, dass die Transkription durch Whisper die besten Resultate erbrachte. Die Entscheidung für Whisper als Transkriptionstool wurde aufgrund seiner hohen Geschwindigkeit und damit Zeitersparnis sowie der sehr hohen Genauigkeit und Textqualität getroffen,

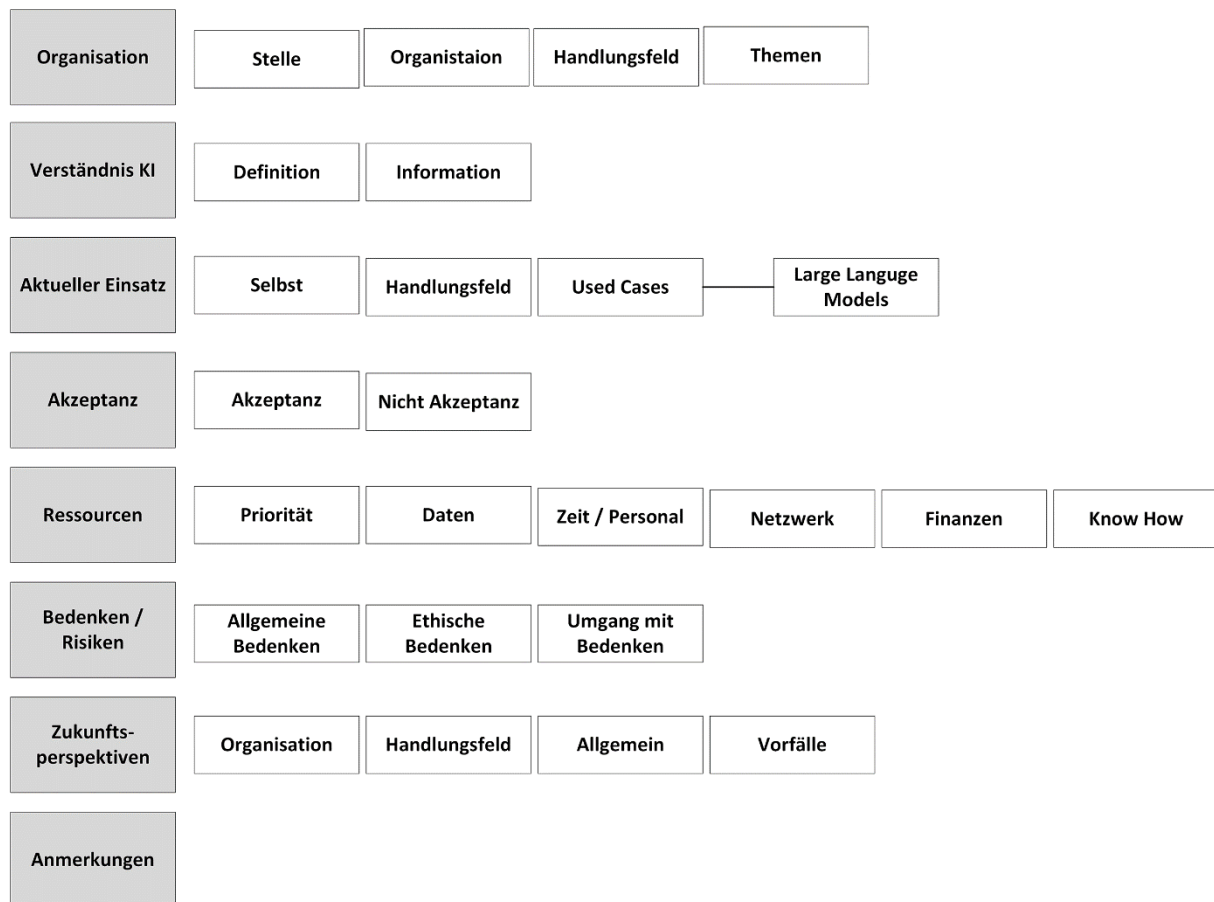
Whisper wurde bereits in der automatischen Spracherkennung (ASR) in verschiedenen Sprachen getestet. Unter anderem wurde es in Englisch, Deutsch und Tschechisch in verschiedenen Einstellungen erprobt, dabei kam heraus, dass es bei aktiviertem *voice activity detection* (VAD) vor allem in Deutsch und Tschechisch höhere Werte erreichte. (Macháček et al. 2023) Die *word error rate* (WER) ist bei dem verwendeten Modell sehr gering, zudem ist die Transkriptionszeit durch das neue Modell FasterWhisper erheblich niedriger als bei der vorherigen Version des Modells.

Da die Hochschule bereits mit dem Model arbeitet, konnten die Audiodateien intern mit dem Model ausgewertet werden und so wurde ein hoher Datenschutz gewährleistet. Die Transkripte wurden auf Fehler überprüft und ggf. korrigiert. Die Entscheidung für Whisper als Transkriptionstool wurde aufgrund seiner hohen Geschwindigkeit und Genauigkeit getroffen, was zu einer erheblichen Zeitersparnis führte. Die Hochschule (OTH Regensburg) hatte bereits positive Erfahrungen mit Whisper gesammelt. Zudem

---

<sup>3</sup> <https://www.audiotranskription.de/f4x/>

ermöglicht die Plattform eine eigenständige und zeitlich flexible Transkription der Interviews, was die Abhängigkeit von externen Fachleuten reduziert.



**Abbildung 2: Kategorien und Subkategorien**

Die strukturierte Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) fand softwaregestützt mit MAXQDA 2023 statt. Die Oberkategorien wurden deduktiv auf Basis der Kategorien des Leitfadens gebildet. Die Bildung der Subkategorien erfolgte induktiv anhand der Interviewinhalte; denn die datenbasierte induktive Kategorienbildung spielt in der Auswertung eine wichtige Rolle, da sie direkt am Material gebildet wird und ein aktiver Prozess in der Auseinandersetzung mit den Daten der Interviews bedeutet (Kuckartz & Rädiker 2019: 102). Abbildung 2 bietet einen Überblick über das hierarchische Codesystem.

## 2.4 Sampling

Die Grundlage der Auswahl der NROs bildet ein *purposive sampling*, eine gezielte Auswahl von Expert\*innen, die für das Forschungsfeld stehen (Patton 1990). Die

Anzahl der Interviews ist auf fünf festgelegt. Bei den Handlungsfeldern der angefragten Expert\*innen wurde auf Diversität im Hinblick auf Organisationsgröße und Themengebiet geachtet. Dies gewährleistet eine breite Abdeckung verschiedener Perspektiven und Expertisen (Bogner et al. 2014).

So wurden Expert\*innen aus den Handlungsfeldern Umweltschutz, Menschenrechte, Bildung und aus dem Gesundheitsbereich für die Interviews eingeladen und ausgewählt (siehe Tabelle 1). Alle Organisationen wurden per E-Mail angeschrieben. Bei Rückfragen zu den möglichen Interviewpartner\*innen wurde teilweise ein ergänzendes Telefonat geführt. Die Interviews wurden im Zeitraum 20.Oktober bis 27.November 2023 geführt.

Themenfeld	Klein	Groß
Bildung	OG3	OG5
Menschenrechte	OG1	
Umweltschutz		OG4
Gesundheit		OG2

**Tabelle 1: Matrix zur Auswahl der befragten Organisationen**

Die angesprochenen Organisationen haben jeweils die möglichen Interviewpartner\*innen vorgeschlagen, die meist aus Leitungsfunktionen, IT-Stabsstellen und dem Aufgabenbereich der Öffentlichkeitsarbeit stammten und sich bereits mit dem Thema KI beschäftigt haben. Sie konnten einen guten Überblick über die aktuelle Situation in ihren Organisationen geben. Für einen ersten explorativen Zugang waren die Interviewpartner\*innen gut geeignet.

### 3 Ergebnisse

Die Ergebnisse sind wie folgt strukturiert: Die Hauptteile des Berichts, die Oberkategorien, wurden anhand des Leitfadens als deduktive Kategorien zur Auswertung genutzt. Die Unterpunkte, die Subkategorien, entstanden induktiv aus der Analyse des Materials. Die Organisationen (OG) sind in der Reihenfolge der Interviewzeitpunkte

durchnummeriert. Direkte Zitate aus den Interviews werden durch die Organisationsnummer und die entsprechenden Absätze gekennzeichnet.

### 3.1 Verständnis von KI

#### Definition

In keiner der befragten Organisationen existiert eine einheitliche, organisationsweite Definition von KI. Die Definitionen der Befragten variieren stark zwischen den Organisationen, was die Komplexität und Vielseitigkeit des Feldes widerspiegelt. Während einige Befragte KI allgemein als Technologie verstehen, die Fragen beantwortet und Ergebnisse liefert, definieren andere sie in Abgrenzung zu Data Science und Machine Learning. Die Vielschichtigkeit der Aussagen zeigt die große Bandbreite, auf der sich die Organisationen beim Verständnis zu KI bewegen. Auf die Frage nach der Definition zeigen sich sehr unterschiedliche Verständnisse von KI. Während die Aussage: „Ich glaube, ich kann KI nicht definieren, also mir fehlt das Wissen dazu. Es ist ja Künstliche Intelligenz. Man kann Fragen stellen, bekommt Antworten.“ (OG2<sup>4</sup>:31) darauf hinweist, dass KI ein sehr schwer fassbares Konzept ist, zeigen andere Interviewpartner\*innen ein sehr differenzierteres Verständnis: „Wir definieren das [...] eher so einen engeren Definitionsbegriff [...] eher unter maschinelles Lernen fassen und KI im Sinne von neuronalen Netzen und LLMs und sowas.“ (OG3<sup>5</sup>:16) Zuweilen wird sogar eine sehr klare und enge Definition angeboten, gerade in Bezug auf die aktuell sehr verbreiteten Large Language Models: „Wir haben eine enge Definition, die KI beschränkt auf, ja, LLMs, neuronale Netze, Deep Learning.“ (OG3:16). Einige Organisationen betonen eine engere Definition von KI, die sich auf fortgeschrittene Aspekte wie Large Language Models konzentriert. Diese unterschiedlichen Definitionsansätze spiegeln den variierenden Wissensstand der Organisationen bzw. der Befragten wider.

Des Weiteren definieren Organisationen KI auch im Kontext ihrer Anwendungsfälle: „Das hängt immer sehr stark vom Kontext ab. [...] Ich versuche, die Definition möglichst weit zu fassen [...], also alles, was im Bereich Machine Learning ist, fällt da schon mit rein.“ (OG4:20) Abschließend fasst eine Interviewpartner\*in die Situation zusammen: „Keine feste. Keine Definition wie festgeschrieben, nein.“ (OG4:16). Dies zeigt,

---

<sup>4</sup> OG2: Interview mit großer Organisation im Handlungsfeld Gesundheit.

<sup>5</sup> OG3: Interview mit kleiner Organisation im Handlungsfeld Bildung.

dass es in den Organisationen keine feste Definition und keinen Konsens beim Begriff KI gibt.

### Information

In den befragten NROs zeigt sich eine deutliche Varianz in der Informationsgewinnung zu KI, wobei meist Einzelpersonen die treibenden Kräfte sind. Dies ist vor allem durch den Grad der Berührungspunkte mit KI bedingt: „Manche Leute kennen sich sehr gut aus, weil sie die Anwendung nutzen [...] Andere Menschen haben ihr Wissen aus der Zeitung.“ (OG3:40) „Die holen sich das privat rein, weil es mit ihrem Leben nicht so viel zu tun hat [...] daher kommen Informationen aus den Medien natürlich.“ (OG1<sup>6</sup>:35)

Organisationen, die in engerem Bezug zu KI stehen, verfügen über umfassenderes Expert\*innenwissen, das durch den Austausch mit in der KI-Entwicklung engagierten Mitgliedern und die Einbindung neuer Technologien und Mitglieder entsteht. Teilweise werden diese Informationen in der eigenen Organisation an andere Mitarbeiter\*innen weitergegeben.

Die Einzelpersonen in diesen Organisationen eignen sich KI-Wissen oft durch selbstgesteuerte Weiterbildungsmaßnahmen, wie Online-Lektüre und Fachveranstaltungen, an. Viele Personen erlangen ihr Wissen über KI auch auf privatem Weg, häufig durch Informationen aus den Medien: „Ich informiere mich viel aus meiner Arbeit, in Gesprächen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen oder Fachveranstaltungen [...] und sonst auch auf Twitter, Blogs und GitHub.“ (OG3:22)

Die Bedeutung des persönlichen Interesses bei Informationen zum Thema KI ist deutlich. Die Quellen für Informationen über KI sind umfangreich und reichen von persönlichen Netzwerken und Medien bis zu digitalen Plattformen wie Twitter, Blogs und GitHub: „Viele Bereiche bei uns haben nicht viele Berührungspunkte zu KI [...] das Wissen dazu ist auch nicht sonderlich tief.“ (OG2:37)

KI wird in allen NROs unterschiedlich definiert und benannt. Einige Organisationen betrachten KI als allgemeine Technologie zum Lösen von Problemen, andere haben

---

<sup>6</sup> OG1: Interview mit kleiner Organisation im Handlungsfeld Menschenrechte



detailliertere Vorstellungen von Machine Learning und dem Einsatz von KI zur Datenverarbeitung.

Es zeigt sich, dass die Organisationen, die aktiv mit KI arbeiten und erste Projekte umsetzen, bereits eine klarere Vorstellung von KI haben, während andere Organisationen gerade anfangen, mit Large Language Models zu experimentieren und noch wenig Vorstellungen zum Einsatz haben. Diese Unterschiede im Verständnis zeigen, dass KI ein facettenreiches Konzept ist, dessen Interpretation stark vom Kontext und dem Wissensstand innerhalb der Organisationen abhängt. Die Informationen zum Thema KI werden vor allem von einzelnen, engagierten und technologieaffinen Mitarbeiter\*innen in die Organisation getragen.

### 3.2 Aktueller Einsatz von KI

Die aktuellen Use Cases der Organisationen lassen sich vor allem in zwei Bereiche unterteilen: Datenanalyse und den Einsatz von Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT.

LLM-Anwendungen (z.B. ChatGPT)	Sonstige KI-Anwendungen
Backoffice-Tätigkeiten	Umweltmonitoring und Datenanalyse
Kommunikationsunterstützung	Gesundheitswesen (Pflege)
Schreibhilfe	Kampagnenerstellung
Bildgenerierung für Präsentationen	Digitale Assistenten in der Sozialen Arbeit
Öffentlichkeitsarbeit	

**Tabelle 2: Anwendungen KI**

#### Large Language Models

Wie in der Tabelle 2 ersichtlich sind geben die Nutzer\*innen an, dass sie sowohl größerer spezifische KI-Anwendungen verwenden als auch im Alltag LLMs wie ChatGPT verwenden. In der Kategorie der LLM-Anwendungen finden sich beispielsweise Backoffice-Aktivitäten, bei denen ChatGPT für die Erstellung von Stellenanzeigen genutzt

wird. Ein Interviewteilnehmer erläutert: „ChatGPT nutzen wir für Kommunikationsprozesse, um eine Anfrage zu machen oder eine Stellenanzeige erstellen zu lassen.“ (OG2:43) „Wir experimentieren mit KI im Backoffice, hauptsächlich im Bereich der Datenverwaltung und Kommunikation.“ (OG2:43) Ein weiteres Beispiel ist die Kommunikationsunterstützung, bei der ChatGPT zur Verbesserung von Kommunikationsprozessen eingesetzt wird. Die Schreibhilfe, besonders bei der Strukturierung von Gedanken, wird ebenfalls hervorgehoben: „Außer, dass ich auch ChatGPT nutze, um irgendwelche Texte zusammenzufassen oder manchmal irgendwelche – gibt mir einen Titel für diesen Projektantrag – ein paar Ideen rausspucken lasse.“ (OG3:14) Ein Nutzer bemerkt dazu: „Die Erfahrung ist da ganz klar, also mein Highlight ist immer die blumige Sprechweise der Algorithmen.“ Vor allem wird ChatGPT als Schreibhilfe verwendet: „Bei der Zusammenfassung oder Erstellung von Texten nutzen wir auch ChatGPT, um Ideen zu generieren.“ (OG3:14) Für Präsentationen wird ChatGPT zur Bildgenerierung verwendet, um visuell ansprechende Inhalte zu kreieren.

### **Sonstige KI-Anwendungen**

In der Kategorie der sonstigen KI-Anwendungen stehen unterschiedliche Einsatzbereiche im Fokus. Beispielsweise wird KI für die Analyse politischer Inhalte genutzt, insbesondere zur Zusammenfassung und Aufbereitung politischer Regulierungen. Im Bereich des Umweltmonitorings kommt KI zur Erkennung von Umweltphänomenen wie Ölflecken auf Satellitenbildern zum Einsatz. „Wir haben verschiedene Prototypen entwickelt. Zum Beispiel visuelle Anwendungen, wo es darum geht, auf Satellitenbildern bestimmte Muster zu erkennen, automatisiert zu erkennen.“ (OG47:23) Im Gesundheitssektor werden KI-Anwendungen für diagnostische Unterstützung und in der Pflege verwendet, beispielsweise wurden Pflegeroboter erwähnt. Digitale Assistenten in der sozialen Arbeit tragen zur Verbesserung von Dienstleistungen bei, indem sie Verwaltungsvorgänge vereinfachen: „Ja, auch sehr unterschiedlich. Also genau, wie gesagt, in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, in Krankenhäusern, manches eben in der Beratungsarbeit, die dann eher so im Chatbot-Bereich und so unterwegs

---

<sup>7</sup> OG4: Interview mit großer Organisation im Handlungsfeld Umweltschutz.

sind.“ (OG1:18) Schließlich wird KI auch zur Kampagnenerstellung eingesetzt, um effizient Inhalte zu generieren.

Insgesamt sind die Large Language Models wie ChatGPT in der Anwendung eher verbreitet und werden häufiger eingesetzt, während KI-Systeme zur Auswertung von Daten wie Satellitenbildern oder Beratungsdaten sich eher auf vereinzelte Projekte beziehen.

### 3.3 Akzeptanz und Nichtakzeptanz

#### Akzeptanz

Insgesamt haben die Interviews ergeben, dass KI in den Organisationen aktuell oft noch ein Randthema ist. Es gibt keine größeren KI-Einsätze, sondern eher kleinere Projekte. Ein Interviewpartner beschreibt dies mit den Worten: „Bei uns gibt es kein klassisches großes Rollout ... es ist dann eher so, hey, guck mal, mit was ich hier rumgespielt habe.“ (OG3) In den befragten Organisationen wird KI generell eher positiv wahrgenommen, ohne Ängste wie z.B. Arbeitsplatzverlust. Die genannten Bedenken beziehen sich mehr auf die Arbeit im jeweiligen Handlungsfeld und auf gesamtgesellschaftliche Themen (siehe Abschnitt 3.5).

Dennoch ist die Stimmung in Bezug auf den Einsatz von KI oft optimistisch: „Ich glaube, es gibt eine relevante Menge von Leuten, die das interessant finden, dass sie Chat-GPT jetzt für ihre Arbeit einsetzen können.“ (OG1:51) Dabei wird in KI vor allem die Hoffnung gesteckt, dass es aktuelle Strukturprobleme lösen kann: „Also, es gibt Entscheider\*innen, die haben da eine Hoffnung drauf, dass das eben zum Beispiel ihr Fachkräftethema lösen wird [...]“ (OG1:53) Auf der anderen Seite ist das Thema KI aktuell noch nicht wirklich in den Strukturen der Organisationen angekommen: „Ich glaube, das kann ich eigentlich eher dahin beantworten, dass ich noch nie, glaube ich, irgendwo in einem Meeting oder so war, wo KI überhaupt ansatzweise Thema war.“ (OG2:79) In vielen Organisationen ist KI derzeit ein Randthema, das in Meetings und Diskussionen kaum aufgegriffen wird. Die Befragten vermuten, dass jüngere Mitarbeiter\*innen, die eine Affinität zum Thema Technologie haben, tendenziell positivere Assoziationen zu KI aufweisen als diejenigen, die sich weniger mit dem Thema beschäftigen: „[...]aber es gibt natürlich auch ganz viele, die da sehr enthusiastisch sind, auch aus einer technischen Perspektive so natürlich das cool finden und das ist

auch natürlich sehr berechtigt, weil das natürlich auch aufregend ist und spannend.“ (OG3:44) „Generell ist die Wahrnehmung natürlich jede Person, die sich stärker mit Technologie, also im privaten als auch im geschäftlichen Bereich beschäftigt, ist, glaube ich, generell eher aufgeschlossen.“ (OG5<sup>8</sup>:50)

Die Organisationen sind grundsätzlich positiv zum Thema KI eingestellt, allerdings fehlen oft Ressourcen – vor allem Zeit und Daten. Es mangelt an konkreten Anwendungsbeispielen, die einen Mehrwert bringen könnten. Ein Befragter führt aus: „Ja, und genau, also keine Daten, zu wenig Daten, kein klarer Mehrwert und ja, also fehlende, auf jeden Fall auch fehlende Zeit. Das hängt mit dem Mehrwert zusammen. Wenn der Mehrwert sehr groß wäre, dann würde man auch die Zeit finden oder sich schaffen, aber da so viel auf unserer Backlog-Liste von Dingen steht, die wir eigentlich tun sollten, ist etwas mit KI zu machen, glaube ich, ganz, ganz, ganz am Ende.“ (OG3)

### **Nichtakzeptanz**

Die Nichtakzeptanz von KI in den Organisationen wird vor allem durch ältere Mitarbeiter\*innen und deren teilweise fehlendes Interesse an Technologie begründet. Zudem wird eine Angst beschrieben, von der neuen Technologie abhängig zu werden.

Insbesondere im sozialen Bereich wird eine Verschiebung von Arbeitsschwerpunkten hervorgehoben. Ein Zitat einer Interviewperson lautet: „Ich habe Soziale Arbeit studiert, weil ich etwas mit Menschen machen will, nicht mit Computern.“ (OG1:51) Es wird auch angeführt, dass Mitarbeiter\*innen mit einer ohnehin hohen Arbeitsbelastung abwehrend reagieren, da sie Angst haben, Fehler im Umgang mit KI bzw. neuen Technologien zu machen. Insofern beziehen sich Ängste auf mangelnde Kompetenzen in der Nutzung der Technik. „Es ist wirklich einfach also Berührungsangst und auch Angst, was falsch zu machen, soweit ich das beobachten konnte.“ (OG1:55). „Eine Verschlussenheit gegenüber der Technologie eher bei den Personen, die sich weniger damit beschäftigen und auch vielleicht vom Typ her nicht zwingend die sind, die etwas Neues lernen möchten.“ (OG5: 50)

---

<sup>8</sup> OG5: Interview mit großer Organisation im Handlungsfeld Bildung.

Ein weiterer Aspekt der Nichtakzeptanz ist die Befürchtung, dass durch den Einsatz von KI andere Probleme zu wenig Aufmerksamkeit bekommen. Eine Interviewpartnerin äußert: „Wir haben noch viele Dinge, die nicht funktionieren und die wir eigentlich zuerst angehen müssten.“ (OG3:44) Vor allem die Datengrundlage spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle. Oft sind die Datenstrukturen noch nicht ausreichend vorhanden, um KI sinnvoll einsetzen zu können.

### **3.4 Ressourcen**

#### **Priorität**

Für viele Organisationen hat KI derzeit keine hohe Priorität, Die Organisationen nähern sich dem Thema KI, wie zuvor beschrieben, vor allem in kleineren Use Cases an oder über einzelne Projekte und besonders durch engagierte, technikaffine Mitarbeiter\*innen. Dabei treten immer wieder Konflikte mit den zeitlichen Ressourcen und dem Interesse an KI auf. „Im Berufsalltag ist es schwer, sich dafür Zeit zu nehmen.“ (OG4:112) Die Prioritäten liegen oft auf sofort umsetzbaren Anwendungen, während viele KI-Lösungen oder die erforderlichen Rahmenbedingungen (z.B. Daten) häufig noch nicht ausreichend entwickelt sind, um direkt eingesetzt zu werden. „[...] dass jetzt halt KI einzusetzen für uns selbst, es halt einfach keine Priorität hat, [...]“ (OG3:46) Zudem gibt es oft andere wichtige Themen, die es nicht zulassen, sich weitergehend mit dem Thema KI zu beschäftigen. Eine Interviewperson äußerte dazu, dass Kolleg\*innen aus der Pflege aktuell damit konfrontiert sind, Pflegeeinrichtungen zu schließen, weil nicht genügend Pflegefachkräfte gefunden werden können. Sie zitiert: „Ich muss hier gerade meine Pflegeeinrichtung schließen, weil ich nicht genügend Pflegerinnen und Pfleger finde.“ Besonders bei kleineren NROs sind die Organisationsaufgaben so umfangreich, dass kaum Zeit bleibt, sich eigenständig mit dem Thema KI zu beschäftigen.

#### **Daten**

Die Organisationen berichten, dass sie aktuell nur über kleine Datensätze oder unzureichend aufbereitete Daten verfügen, um eine KI selbst zu trainieren oder sie sinnvoll einzusetzen. Viele der vorhandenen Daten sind uneinheitlich, beispielsweise handschriftlich notiert, in Excel-Tabellen oder CRM-Systemen gespeichert. Bei größeren

Organisationen sind die Daten zudem über verschiedene Einheiten verteilt und in unterschiedlichen Formaten gespeichert, ohne eine einheitliche Vernetzung.

Dies führt zu einer überschaubaren Datenmenge, die den Einsatz von KI nicht attraktiv macht. Eine befragte Person verdeutlicht dies mit dem Zitat: „Wir haben halt, ich schaue gerade hier auf unsere Projektdatenbank, das sind halt circa 100 Projekte [...] aber das ist ja sehr small data.“ (OG3:30)

Die technologische Infrastruktur und die finanziellen Ressourcen für das Datenmanagement werden ebenfalls als sehr begrenzt beschrieben.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in Bezug auf die Datennutzung ist die Heterogenität, Qualität und Menge der Daten sowie der Datenschutz, insbesondere bei personenbezogenen und gesundheitlichen Daten (siehe auch den Abschnitt 4.7. Bedenken): „Aber das ist ja eher was Grundsätzliches, das hat jetzt nicht explizit mit KI zu tun und im Bereich Datenschutz als Hürde zur Umsetzung von KI-Projekten [...]“ (OG1:67)

Die Daten sind oft personenbezogen und im Sinne der Klient\*innen einzusetzen, was die Anwendungsmöglichkeiten einschränkt: „der Wertschöpfungsauftrag des [deutschen Wohlfahrtsverbandes] ist auf sozialen Mehrwert ausgerichtet, insofern ist das allererste natürlich, die Daten letztlich wieder zum Wohle von Klient\*innen einzusetzen.“ (OG1:48)

In anderen Organisationen, z.B. im Umweltschutzbereich, gibt es allerdings bereits gute Datenstrukturen, die teilweise übergeordnet zur Verfügung gestellt werden. Allerdings fehlt es dort häufig an Knowhow und personellen Kapazitäten, um diese sinnvoll auszuwerten: „Es gibt bereits eine Vielzahl an Daten, die wir auswerten könnten, die auch oft jetzt vom Staat selbst zur Verfügung gestellt werden.“ (OG4:56)

## **Kompetenzen**

Bei den Kompetenzen zum Thema KI beziehen sich die Organisationen sowohl auf interne Kompetenzen als auch auf externe Netzwerke. Beim internen Knowhow erkennen fast alle befragten NROs, dass sie einen Mehrbedarf an Wissen und mehr Offenheit für den Einsatz von KI benötigen: „Im digitalen Bereich sind wir da relativ neu.“ (OG1:3) Einigen Organisationen fehlt das Wissen über die möglichen Potenziale von

KI abseits von LLMs zum Textersteller“. „Mehr Wissen, mehr Bereitschaft, das zu nutzen, mehr [...] vielleicht manchmal auch Offenheit.“ (OG2:64)

Ein Bedarf an Schulungen und Weiterbildungen zum Thema KI wird von einigen Organisationen gesehen. Diejenigen Organisationen, die bereits intern Mitarbeiter\*innen schulen, tun dies oft durch engagierte und kompetente Einzelpersonen: „Das ist natürlich, also Zugang zu kompetenten Personen und zu ja, praktischem Umsatzwissen, Umsetzungswissen ist eine sehr große Ressource, die wir haben.“ (OG3:34)

Externe Informationsgewinnung erfolgt oft entweder durch Eigeninitiative von Mitarbeiter\*innen, die ihr privates Wissen in die Organisation einbringen, oder durch Informationen, die auf Veranstaltungen gesammelt und in die Organisation getragen werden: „Ressourcen kann man zweigeteilt sehen. Für die Entwicklung direkt sozusagen, wenn man die Menschen dahinter ansieht.“ (OG4:60)

Während einige NROs über gute Netzwerke verfügen, geben viele an, wenig eigene Entwicklungsressourcen zu haben und deshalb oft externe Agenturen anfragen zu müssen, was häufig mit hohen Kosten verbunden ist.

Die NROs berichten, dass sie von einem Austausch und Zugang zu Expert\*innenwissen profitieren würden. Oft ist theoretisches Wissen zu KI vorhanden, allerdings mangelt es an praktischen Erfahrungen und Anwendungen. Einige Organisationen versuchen ihre eigenen Strukturen im Bereich KI aufzubauen.

## **Finanzen**

Die NROs geben an, nur wenige langfristige Investitionen aus Eigenmitteln für den KIEinsatz zur Verfügung zu haben. Externe Expertise ist oft mit sehr hohen Kosten verbunden; ein Interviewpartner berichtet, dass die Organisation bis zu 1.000 Euro Tagessätze für Expert\*innen investieren musste: „Manche Agenturen bieten uns natürlich auch Sachen an, die sind immer sehr spezifisch und vom Knowhow ungefähr dem, was meinem Background sozusagen entspricht. Das heißt, die Tagessätze, die sind damals gewesen, so was wie 1.000 Euro pro Tag für eine Person. Das heißt, das kann natürlich viel werden, hängt immer vom Projekt ab.“ (OG4:97)

Fördermittel sind häufig zweckgebunden und oft nur für Pilotprojekte vorgesehen, was eine langfristige Entwicklung von KI-Lösungen erschwert: „Letztlich sind

Fördermittel immer stark zweckgebunden und im Moment gibt es relativ viele Fördermittel für die KI-Entwicklung. Wir rechnen alle damit, dass das nicht mehr lange so sein wird, nachdem ja alle Sozialgelder, also nachdem an den Sozialgeldern so krass gekürzt worden ist, sodass es da schon etwas Sorgen gibt.“ (OG1:38)

Daher müssen die Organisationen Eigenmittel für die digitale Transformation aufwenden, die jedoch im Rahmen der oft sparorientierten Finanzmittel sehr begrenzt sind:

„Eine sehr strategische Frage, also klar kann man immer sagen mehr Ressourcen, man kann auch immer sagen das mit den Projektförderungen macht keinen Sinn, weil die sind ja irgendwann zu Ende, ...“ (OG1:40) „Das ist auch eine der Aufgaben, [...], das jetzt aus Eigenmitteln im Verband tätig sein wird.“ (OG1:40)

Die finanzielle Ausstattung in den NROs ist sehr unterschiedlich, was die Nutzung von KI und das Entwickeln von Anwendungen stark beeinflusst. Selbst innerhalb der Wohlfahrtsverbände, die finanziell oft bessergestellt sind als kleinere NROs, gibt es Unterschiede in der Mittelausstattung der einzelnen Einheiten: „Ja, also wenn wir von finanziellen Ressourcen sprechen, ist das natürlich total problematisch in dem Bereich.“ (OG1:38) Die finanziellen Mittel und die personellen Ressourcen sind oft eng miteinander verknüpft. Generell geben alle NROs an, mehr und langfristige finanzielle Mittel und somit mehr personelle Ressourcen zu benötigen, um effektiv langfristige Strukturen aufzubauen und KI in Zukunft einsetzen zu können – nicht nur für die Entwicklung von KI-Prototypen, sondern auch für den längeren Einsatz dafür: „Dann, also finanzielle Ressourcen ist ein bisschen schwieriger. Wir sind aber bei dem, also wir haben jetzt, waren jetzt, oder wir sind immer noch bei Azure auch registriert für dieses Non-Profit-Programm. Wo man so 3.500 Credits bekommt pro Jahr, was aber, glaube ich, jetzt nicht so viel wäre, wenn man jetzt wirklich ernsthaft ein größeres KI-Modell machen würde.“ (OG3:34) Einige Organisationen nutzen das Potenzial ehrenamtlicher Teams für die Entwicklung von KI-basierten Softwarelösungen.

Aktuell hat KI in den NROs keine hohe Priorität. Es gibt wenig praktische Use Cases, von denen die NROs profitieren können. Dies liegt auch daran, dass die Datengrundlage der NROs einen sinnvollen KI-Einsatz oft nicht möglich macht. Das Wissen zum Thema KI wird sehr unterschiedlich eingeschätzt. Alle Organisationen geben aber an, mehr Wissen zum Thema KI zu benötigen und wünschen sich mehr Vernetzung zu



dem Thema KI in NROs. Die finanziellen Ressourcen werden grundsätzlich bemängelt. So sind viele Anwendungen eher kleinere Pilotprojekte.

### 3.5 Bedenken

#### Allgemeine und ethische Bedenken

In einigen befragten Organisationen gibt es aktuell keine großen Bedenken beim Einsatz von KI, was teilweise daran liegt, dass das Thema momentan kaum präsent ist. Insbesondere in den Bereichen der Sozialarbeit und Pflege besteht die Befürchtung, dass wichtige menschliche Interaktionen durch den Einsatz von KI verdrängt werden könnten oder dass Mehraufwand damit verbunden ist: „Also, ich könnte mir vorstellen, so eine Art Entmenschlichung des Kontaktes. [...] und entgegen aller Versprechungen haben die meisten Technologieeinführungen eher zum Mehraufwand in diesem Bereich geführt als zu weniger.“ (OG1:61)

Als allgemeine Bedenken bezüglich KI werden vor allem generative Technologien, wie beispielsweise das Erstellen von Deepfakes, genannt, die für den Handlungsauftrag einiger Organisationen problematisch sein könnten: „Ja, natürlich. Aber nicht die, die man in den Medien sozusagen liest. Nicht die KI, die uns alle irgendwie beherrschen wird oder sowas. Sondern es geht eher dann um die Erstellung von Desinformation und sowas. Also die instabilisierte Demokratie zu verstärken durch Bildgenerierung zum Beispiel, dass es extrem leicht ist, Fake News zu erstellen oder falsches Bildmaterial zu erstellen. Dass man sehr einfach Desinformation verbreiten kann. Jetzt noch viel einfacher als früher. Von Deepfakes bis einfach nur eine Website, wo was Falsches draufsteht.“ (OG4:109)

Zudem werden Ängste geäußert, dass Menschen in Zukunft den KI-Systemen zu sehr vertrauen, eigene Analysefähigkeiten verlieren könnten und dass die Daten, mit denen gearbeitet wird, bei großen Tech-Unternehmen möglicherweise nicht sicher sind bzw. die erhobenen Daten könnten aufgrund von Sicherheitslücken oder Hackerangriffen potenziell kompromittiert werden, was zu einer unautorisierten Aneignung oder Nutzung der Daten durch Dritte führen könnte: „Für die soziale Richtung haben wir sowas wie, wie nennt sich das, Overtrust AI, also vertraut dem am Ende zu viel, was dort erzählt wird, anstatt das hier in den Faktencheck selbst zu machen. Das gleiche gilt

intern, aber auch für die Menschen draußen außerhalb von [Umweltorganisation].“ (OG4:120)

„Genau, an seinen Daten anzusetzen, Mapping zu betreiben und dann zu gucken, wie müssen wir es organisieren, sodass wir irgendwie gut drauf zugreifen können, ohne irgendwelche Sicherheitslücken zu schaffen. Sicherheitslücken sind übrigens auch noch ein wichtiges Thema. Je mehr wir als eigentlich analoge Organisationen anfangen, unsere Services ins Digitale zu treiben, desto mehr machen wir uns natürlich auch angreifbar in großem Stile.“ (OG1:79)

Neben diesen Bedenken gibt es auch Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis, beispielsweise zur Auswertung der Arbeit von Mitarbeiter\*innen: „Am Ende muss man sich dann tatsächlich einen Anwalt holen, um so ein Vertragswerk aufzusetzen. Das kann man nicht selber machen und das kostet wieder richtig viel Geld, das muss man schon auch sagen.“ (OG1:67)

Besonders Organisationen, die Aufklärungsarbeit in Bereichen wie Umweltschutz oder Menschenrechte leisten, sehen diese Gefahren. Weitere Bedenken betreffen mögliche Verzerrungen (Bias) in KI-Daten, insbesondere hinsichtlich einer Diskriminierung von Personengruppen durch Algorithmen, sowie den Energieverbrauch von KI-Servern.

### **Umgang mit Bedenken**

Mit den Bedenken wird in den NROs unterschiedlich umgegangen. In den Organisationen, in denen es durch kaum Einsatz von KI auch wenig Bedenken gibt, findet sich auch wenig Umgang mit den Bedenken. In den Organisationen, die teilweise mit KI arbeiten oder in denen KI als Thema auftaucht geht es vor allem um Aufklärung. Vor allem bei KI-Projekten werden Entwickler von Anfang an mit Eingebunden umso Transparenz zu schaffen. Teilweise gibt es bereits erarbeitete Leitprinzipien und Ethische Richtlinien, in denen zum Beispiel der Umgang mit generativer KI beschrieben wird (z.B. keine generierten Bilder zu nutzen): „Wir entwickeln intern quasi so eine Art Guideline für die Nutzung von KI und haben ein paar ethische Grundprinzipien aufgeschrieben.“ (OG4:116) „Wir haben sehr strenge Regularien, zusätzlich natürlich noch ein bisschen härtere, sowas wie Google Analytics und sowas nutzen wir alles jetzt seit neuestem auch sowieso nicht mehr.“ (OG4:153) Des Weiteren haben vor allem die Organisationen, die mit Datenmanagement arbeiten, bereits Checklisten, auf die Mitarbeiter\*innen bei Unsicherheiten zurückgreifen können. In den befragten

Organisationen gibt es außerdem Ethikkommissionen, die bei negativer Bewertung der Mitarbeiter\*innen die Einzelfälle prüfen können: „Genau, also dieses Companion-Dokument, so heißt das, ist Begleitdokument für ein Online-Formular oder den Questionnaire [...] entscheidet die Ethikkommission [...] soll dieses Projekt durchgeführt werden.“ (OG3:52) In den meisten Organisationen wurden zu dem Umgang auch auf Datenschutzbeauftragte und Datenschutzmaßnahmen verwiesen. Des Weiteren wurden das KI-Gütesiegel und eine Entmystifizierung durch Aufklärungskampagnen und praktische Anwendung genannt: „Ich vermeide es, irgendwelche Bilder von humanoiden Robotern zu verwenden [...], um irgendwie Menschen Vertrauen zu schenken, da rein und solche Ängste abzunehmen.“ (OG5:57) Im Kontext der Rechtsicherheit wurden Datenschutzbeauftragte oder Fachanwälte in einzelnen Fällen hinzugezogen.

## Vorfälle

In den befragten Organisationen gab es bisher keine direkten Vorfälle im Zusammenhang mit KI: „Mir fallen keine ein, gerade im Moment [...] keine problematischen Erfahrungen gemacht.“ (OG1:57) Es gibt allerdings dennoch die normalen Vorfälle im digitalen Bereich, die allerdings eher mit der neuen digitalen Struktur zu tun haben, als direkt mit KI-Einsatz.

Allerdings weisen alle Organisationen auf die erschwerten Arbeitsbedingungen, insbesondere in der Aufklärungsarbeit der Bevölkerung, durch das Aufkommen von Deepfakes hin. Gerade die Desinformation, die aktuell häufig in den Medien zu sehen ist und gleichzeitig sehr schwer zu erkennen ist, stellt für die NROs ein Problem dar: „So was wie Bildgenerierung oder sowas ist für uns quasi ein No-Go [...] Und wir können das nicht mit Fake-Bildern zeigen, wie ein Wald brennt, obwohl wir die echten Bilder sowieso davon hätten.“ (OG4:112) Auch in ihrer eigenen Arbeit sind die Organisationen sensibel im Umgang mit der Weiterverbreitung von Informationen. Sie verweisen auf einen Fall, in dem eine namhafte Menschenrechtsorganisation versehentlich ein künstlich erzeugtes Bild aus den Medien weiterverbreitet hat: „Ich glaube, [Menschenrechtsorganisation] hat in Südamerika [...] eine Veröffentlichung gehabt, wo ein Bild mal veröffentlicht worden ist, was generiert war und das hat sehr kontroverse Diskussionen.“ (OG4:124) „Aber es gab auch noch keine Vorfälle, wo wir sagen können, da haben wir was genutzt oder da haben wir was veröffentlicht oder sowas.“ (OG4:126)

Bedenken haben die Organisationen vor allem in Bezug auf ethische Fragen wie Verzerrung (Bias), Datenschutz und Entmenschlichung des sozialen Kontakts im Gesundheitssektor. Insgesamt sind vor allem allgemeine Bedenken wie Deepfakes und Desinformationen ein wichtiges Thema für die befragten NROs. Die Organisationen erstellen gerade teilweise eigene Konzepte, wie sie mit den Bedenken umgehen. Ein einheitliches Handeln im Umgang mit ethischen Bedenken gibt es jedoch noch nicht.

### 3.6 Zukunftsperspektiven

Die Zukunftsaussichten der KI in NROs sehen die Organisationen vor allem im Effizienzgewinn durch die Reduzierung von Schreibverkehr und repetitiven Aufgaben, wodurch mehr Zeit für ihre Kernaufgaben frei wird: „Also es ist schon jetzt so, dass manche Berufsgruppen, gerade im Büromanagementbereich und so, deutlich weniger gebraucht werden[...]“ (OG1:71) Zudem werden Potenziale im Büromanagement und im Controlling gesehen. Die Organisationen gehen überwiegend davon aus, dass KI zu einer unter vielen Technologien werden und selbstverständlich im Alltag genutzt wird, beispielsweise durch Tools in Anwendungen wie Office, Zoom usw.: „Ich glaube, es nimmt Fahrt auf, also ich glaube, durch die Sachen, die jetzt gerade, also durch Generative AI sozusagen, wird das Thema quasi überall präsent [...]“ (OG4:132)

Ein wichtiger Aspekt für die Zukunft ist die ethische Transparenz bei der Verwendung von KI. Im Sozial- und Gesundheitssektor erkennen die befragten Interviewpartner\*innen Potenziale und mögliche Use Cases, beispielsweise in der Sozialberatung oder der Pflege: „Ja, also ich glaube, es wird relevanter werden in unserer Arbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen [...]“ (OG3:56) Allerdings wird auch das Problem gesehen, dass der Arbeitsbereich aufgrund geringer Bezahlung für IT-Spezialisten weniger attraktiv sein könnte: „Wobei man auch zugeben muss, dass der soziale Sektor gerade für IT-Spezialist\*innen wenig attraktiv ist [...]“ (OG1:48) „Und dann die viele, viele strukturelle Grundlagenarbeit, die notwendig ist, um irgendwann zu einer KI-Entwicklung hinzukommen [...]“ (OG1:79)

Der fachliche Austausch und Kollaborationen zwischen den Organisationen werden als Chance betrachtet, um die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen. Insbesondere wird die Bedeutung von Grundlagenarbeit im Datenmanagement und der Schaffung von Strukturen für den KI-Einsatz hervorgehoben: „Ja, also letztlich wird es,

glaube ich, seine Bedeutung als neues schillerndes Thema auch irgendwann wieder verlieren [...]“ (OG1:69)

Zukünftig wird erwartet, dass KI eine größere Rolle in der Effizienzsteigerung und im Management administrativer Aufgaben spielen wird. Es gibt Potenziale für den Einsatz von KI in Bereichen wie Sozialberatung und Pflege, aber finanzielle und personelle Ressourcen stellen weiterhin eine Herausforderung dar.

## 4 Fazit

### Zusammenfassung und Diskussion

Insgesamt haben die Interviews einen ersten breitgefächerten Eindruck zu den Themen Bedarf, Akzeptanz und Umsetzungsmöglichkeiten von KI-Anwendungen in NROs aufgezeigt. Die zentralen Erkenntnisse sind, dass das Thema KI gerade in den NROs ankommt und es noch keine Vorstellungen oder gar gefestigten Strukturen zum Einsatz von KI gibt. Dem entspricht, dass auch in aktuellen Handbüchern für die Organisation von Nichtregierungsorganisationen nicht auf das Thema KI oder auch nur Digitalisierung eingegangen wird (Frantz und Martens 2006; Meyer et al. 2022).

Wie im Scoping Review (Scharf et al. 2023) bereits festgestellt wurde, ist KI in Verbindung mit NROs ein relativ neues Forschungsfeld. In den Ergebnissen der internationalen Fachliteratur wie auch in der qualitativen Auswertung der vorliegenden Interviews zeigt sich, dass ein Verständnis über KI in NROs noch wenig vorhanden ist und es keine gefestigten Strukturen oder Vorstellungen zur Anwendung gibt.

Die Interviews bestätigen auch die im Scoping Review beobachtete Tendenz, dass NROs KI in einzelnen spezifischen Projekten einsetzen, ohne dass diese umfassend in die Arbeitsabläufe integriert ist. Ausnahmen sind hier der breite, aber niederschwellige Einsatz von Large Language Models wie ChatGPT.

Die Akzeptanz von KI ist generell positiv; die Technologie wird als potenzielle Lösung für strukturelle Herausforderungen und Unterstützung im Alltag gesehen. Die Nutzung von KI-Anwendungen beschränkt sich meist auf Pilotprojekte und ist aktuell oft noch ein Randthema. Einzig der Einsatz von Large Language Models wie ChatGPT wird kontinuierlich getestet und genutzt.

Mit Widerstand reagieren in den befragten NROs eher ältere Mitarbeiter\*innen, die weniger technikaffin sind und wenige Berührungspunkte zu KI haben. Besonders kritisch werden Anwendungen von KI im Sozial- oder Gesundheitsbereich als Ersatz für menschliche Interaktionen gesehen.

Die festgestellten ethischen Bedenken und die Bedeutsamkeit von Datenschutz und Datenethik in den befragten NROs zeigten sich ebenfalls in den Ergebnissen des Scoping Reviews zum internationalen Forschungsstand.

### **Schlussfolgerungen**

Die Untersuchung verdeutlicht, dass Künstliche Intelligenz in Nichtregierungsorganisationen ein aufkommendes und sich entwickelndes Thema ist. Trotz eines generellen Interesses und einer positiven Einstellung gegenüber KI bestehen sowohl ein Mangel an festen Strukturen als auch unterschiedliche Auffassungen und Einsatzbereiche von KI in den Organisationen. Während einige NROs bereits spezifische Anwendungen und insbesondere Large Language Models nutzen, steht die Mehrheit der Organisationen noch am Anfang des Technikdiffusionsprozesses und ist sich dessen bewusst. Die Interviews unterstreichen das Bedürfnis nach mehr Wissen, ethischen Richtlinien und finanziellen Ressourcen für eine effektive Nutzung von KI in NROs.

Dies bestätigen auch die Ergebnisse des Forschungsberichts „Civic Coding. Grundlagen und empirische Einblicke zur Unterstützung gemeinwohlorientierter KI“ von Züger et al. (2022) die bereits auf den Mangel an Wissen und spezifischer Expertise (edb.: 78), den hohen Ressourcenaufwand und Schwierigkeiten bei den finanziellen Ressourcen eingehen (edb.: 83). Ebenfalls bestätigt werden die ethischen Bedenken (edb.: 87), die auch bei den von uns befragten NROs eine wichtige Rolle spielten.

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass die Auseinandersetzung mit KI in NROs zunimmt, jedoch ein umfassendes Verständnis von KI und eine tiefergehende, systematische Integration in die Arbeitsabläufe in diesen Organisationen noch entwickelt werden müssen.

### **Ausblick**

Die Studie stützt sich auf ein begrenztes Sample von Interviews (n=5), was nur einen ersten Einblick in das Forschungsfeld geben kann. Um ein umfassenderes und tiefergehendes Verständnis zu erlangen, werden diese Erkenntnisse im Rahmen des

Projekts KINiro durch eine breit angelegte quantitative Studie ergänzt. Zudem werden weitere qualitative In-depth-Interviews (n=10) durchgeführt. Diese zusätzlichen Interviews sollen dazu beitragen, die vorläufigen Ergebnisse zu vertiefen und zu erweitern, um eine robustere Datenbasis für Schlussfolgerungen über die zukünftige Nutzung von KI bei NROs zu schaffen.

## 5 Literaturverzeichnis

- Alnamrouti, Amal; Rjoub, Husam; Ozgit, Hale (2022): Do Strategic Human Resources and Artificial Intelligence Help to Make Organisations More Sustainable? Evidence from Non-Governmental Organisations. In: *Sustainability* 14 (12). DOI: 10.3390/su14127327.
- Berger, Angela; Landstorfer, Johannes (2022): Lernende Systeme in der Beratung. In: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.): Zivilgesellschaft 4.0. Civic Coding. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online verfügbar unter 978-3-531-19416-5.
- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2022): Zivilgesellschaft 4.0. Künstliche Intelligenz sozial, nachhaltig und partizipativ gestalten. Civic Coding. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung. Online verfügbar unter [https://www.civic-coding.de/fileadmin/Dokumente/Civic\\_Coding\\_Zivilgesellschaft\\_4.0\\_bf.pdf](https://www.civic-coding.de/fileadmin/Dokumente/Civic_Coding_Zivilgesellschaft_4.0_bf.pdf).
- Dellinger, A. J. (2016): Microsoft And AI: Using Machine Learning, Artificial Intelligence To Diagnose Blindness. In: *ICT Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/ICT\\_\\_83640507](https://www.wiso-net.de/document/ICT__83640507).
- Feldhay, Eran; Gronau, Viki (2022): OpenDNA announces know-how and research agreement with Mayo Clinic as part of pilot clinical study for cardiovascular disease prevention. In: *Pharma & Healthcare Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/PHM\\_\\_74068909](https://www.wiso-net.de/document/PHM__74068909).
- Frantz, Christiane; Martens, Kerstin (2006): Nichtregierungsorganisationen (NGOs). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch).
- Hall, Matthew; O'Dwyer, Brendan (2017): Accounting, non-governmental organizations and civil society: The importance of nonprofit organizations to understanding accounting, organizations and society. In: *Accounting, Organizations and Society* 63, S. 1-5. DOI: 10.1016/j.aos.2017.11.001.



- Haug, Sonja; Scharf, Anna (2022): Berufsbegleitend Studieren aus der Perspektive von Studieninteressierten, Dozierenden und Beratungsstellen. Bedarf im Bereich virtuelle Lehre und Diversität der Studierenden. In: Nicolas Schöpf (Hg.): *Akademische Weiterbildung für soziale Berufe. Theoretische, empirische und praktische Aspekte (Volume 7)*. 1st ed. [Erscheinungsort nicht ermittelbar]: wbv Media (Hochschulweiterbildung in Theorie und Praxis), 107–126.
- Hayne, Susie (2018): Eko Collaborates with Mayo Clinic on a Machine Learning-Based Algorithm to Help Physicians Better Screen for Potentially Dangerous Heart Diseases. In: *Education Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/EAWW\\_\\_129276192](https://www.wiso-net.de/document/EAWW__129276192).
- Heggie-Collins, Sam (2019): AI Chatbot helps The Cyber Helpline fight nationwide cyber crime. In: *Cyber Security Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/SCMW\\_\\_146663596](https://www.wiso-net.de/document/SCMW__146663596).
- Kaiser, Robert (2014): *Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Springer VS (Elemente der Politik).
- Kuckartz, Udo (2014): *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS (Springer eBook Collection). Online verfügbar unter <http://link.springer.com/978-3-531-93267-5>.
- Macháček, Dominik; Dabre, Raj; Bojar, Ondřej (2023): Turning Whisper into Real-Time Transcription System. In: *ProQuest SciTech Collection, 2023*. Online verfügbar unter <https://ar5iv.labs.arxiv.org/html/2307.14743>.
- Mayring, Philipp (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Neuausgabe. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-2019387>.
- McKeon, Jill (2022): AI in Healthcare Presents Need for Security, Privacy Standards. In: *Pharma & Healthcare Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/PHM\\_\\_69601242](https://www.wiso-net.de/document/PHM__69601242).
- Meyer, Michael; Simsa, Ruth; Badelt, Christoph (Hg.) (2022): *Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management*. 6. aktualisierte und erweiterte Auflage 2022. Freiburg: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht

- GmbH. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/SPEB,ASPE,VSPE\\_\\_9783791055633558](https://www.wiso-net.de/document/SPEB,ASPE,VSPE__9783791055633558).
- Omidi, Sam (2017): Artificial Intelligence Tested to Improve Mens Health – Canadian Men`s Health Foundation. In: *Pharma & Healthcare Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/PHM\\_\\_93063300](https://www.wiso-net.de/document/PHM__93063300).
- Patton, M. Q. (1990): Qualitative evaluation and research methods. Second edition. 2. ed., [Nachdr.]. Newbury Park Calif: Sage.
- Pogorelskaja, Swetlana W. (2015): Stimmgewaltige Zivilgesellschaft – Die Nichtregierungsorganisationen. In: Kurt-Jürgen Maass (Hg.): Kultur und Aussenpolitik. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Unter Mitarbeit von Kurt-Jürgen Maaß. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos, S. 277-286.
- Prior, David (2018): Call for collaboration around AI in life sciences industry. In: *Pharma & Healthcare Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/PHM\\_\\_107360732](https://www.wiso-net.de/document/PHM__107360732).
- Radford, Alec; Kim, Jong Wook; Xu, Tao; Brockman, Greg; McLeavey, Christine; Sutskever, Ilya (2022): Robust Speech Recognition via Large-Scale Weak Supervision. Hg. v. ProQuest SciTech Collection. Chicago: Cornell University. Chicago.
- Reid, Laurence; Gurfein, Kody (2018): Transparency International UK Adopts Ex-iger`s AI-Powered Technology, Setting New Standard for Fighting Corruption. In: *Governance*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/GRCM\\_\\_125884808](https://www.wiso-net.de/document/GRCM__125884808).
- Scharf, Anna; Hauer, Franziska; Schultz, Maximilian; Haug, Sonja; Weber, Karsten (2023): Künstliche Intelligenz in Nichtregierungsorganisationen. Ein Scoping Review über ein junges Forschungsfeld. Hg. v. Institut für Sozialforschung und Technikfolgenabschätzung (IST), Ostbayerische Technische Hochschule (OTH) Regensburg.
- Schiff, Daniel; Borenstein, Jason; Biddle, Justin; Laas, Kelly (2021): AI Ethics in the Public, Private, and NGO Sectors: A Review of a Global Document Collection. In: *IEEE Trans. Technol. Soc.* 2 (1), S. 31-42. DOI: 10.1109/tts.2021.3052127.

Wong, Sarah (2017): NLP Logix Announces Joint Product Development Agreement with Mayo Clinic using Deep Learning and Deployment onto Microsoft Azure. In: *Pharma & Healthcare Monitor Worldwide*. Online verfügbar unter [https://www.wiso-net.de/document/PHM\\_\\_96665801](https://www.wiso-net.de/document/PHM__96665801).

Züger, Theresa; Faßbender, Judith; Kuper, Freia; Nenno, Sami; Katzy-Reinshagen, Anna; Kühnlein, Irina (2022): Civic Coding. Grundlagen und empirische Einblicke zur Unterstützung gemeinwohlorientierter KI. hrsg. im Rahmen der Initiative Civic Coding vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. Online verfügbar unter [https://www.civic-coding.de/fileadmin/civic-ai/Dateien/Civic-Coding\\_Forschungsbericht\\_barrierefrei.pdf](https://www.civic-coding.de/fileadmin/civic-ai/Dateien/Civic-Coding_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf), zuletzt geprüft am 01.02.2024.

## Anhang

### Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Flussdiagramm Ablauf der Interviews.....	9
Abbildung 2: Kategorien und Subkategorien.....	13

### Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Matrix Organisationen.....	14
Tabelle 2: Anwendungen KI .....	17

### Abkürzungsverzeichnis

**Bias:** Verzerrung des Ergebnisses bei einer Erhebung oder Datenauswertung.-Im Kontext von KI bezeichnet Bias systematische Fehler in KI-Entscheidungen, oft verursacht durch verzerrte Datengrundlagen der Algorithmen. Da KI-Modelle keine Objektivität besitzen, reproduzieren sie die vorhandene Datenverzerrungen, was zu ungerechten oder diskriminierenden Ergebnissen führen kann.

**LLM:** Large Language Models (z.B. ChatGPT).

**NRO:** Nichtregierungsorganisation **NGO:** Non-Governmental Organisation.

**NPO:** Non-Profit-Organisation.

### Interviewleitfaden

Kürzel Interviewee: \_\_\_\_\_

Interview Datum, Uhrzeit, Ort: \_\_\_\_\_

Interviewer\*in (F.H. / M.S.): \_\_\_\_\_

DSGVO: \_\_\_\_\_

Setting (Erhebungsmethode): \_\_\_\_\_

**Bemerkung für Interviewer\*in:**

Am Anfang Aufklärung über Datenschutz, Verarbeitung der Daten und Einverständnis zur Aufzeichnung.

**Einstieg**

Künstliche Intelligenz ist gegenwärtig ein dominierendes Thema. Es gibt viele Beispiele in denen soziales Engagement und Künstliche Intelligenz Hand in Hand gehen. Hierbei zeigt sich das Potenzial von Technologie in Kombination mit sozialem Engagement.

Das Bundesfamilienministerium finanziert die Entwicklung von Projekten, die mit Künstlicher Intelligenz (KI) das Gemeinwohl fördern wollen.

Künstliche Intelligenz bietet scheinbar unbegrenzte Möglichkeiten. Welchen Beitrag KI aber für das Gemeinwohl leisten kann, ist bisher kaum bekannt. Im Projekt KINIRO wollen wir durch Interviews mit Nichtregierungsorganisationen mehr darüber herausfinden.

Wir wollen die Akzeptanz, die Bedarfe und Einsatzmöglichkeiten von KI in verschiedenen NGOs / NPOs erforschen und freuen uns, dass wir sie zu dem Interview gewinnen konnten.

Gibt es denn in Ihrem Tätigkeitsbereich bereits Anwendungsbeispiele für Künstliche Intelligenz

<b>A Organisation und Rolle</b>				
	<b>Leitfrage</b>	<b>Check – Wurde das erwähnt?</b>	<b>Konkrete Fragen – falls Gesprächsfluss abbricht oder Interviewee keine Antwort hat</b>	<b>Zweck der Frage</b>
A1	Stellen sie bitte Ihre Organisation vor?	Handlungsfeld der Organisation (z.B. Umweltschutz,	Wie würden sie ihre Organisation einer Freundin oder einem Freund beschreiben?	Variablen der Organisation erfragen, um später vergleichen zu können.

		Menschenrechte, usw.)  Aktuelle Aktivitäten		
A2	Welche Stelle haben sie bei *Organisation*?	Aufgabenbereich  Tätigkeiten	Welche Tätigkeiten führen Sie bei *Organisation* aus?	Aus welcher Perspektive spricht der/die Interviewee
A2	Mit welchen Themen beschäftigt sich ihre *Organisation* gerade am meisten?	Aktuelle Herausforderungen		Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen NGOs aus einem Handlungsfeld ermöglichen
A3	Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeiten bei *Organisation* Berührungspunkt mit KI?	Beispiele von KI-Einsatz		

<b>B Verständnis von KI</b>				
	<b>Leitfrage</b>	<b>Check - Wurde das erwähnt?</b>	<b>Konkrete Fragen - falls Gesprächsfluss abbricht oder Interviewee keine Antwort hat</b>	<b>Zweck der Frage</b>

	Wie definieren Sie in Ihrer Organisation KI?		Wie würden Sie KI einem/einer Kolleg*in erklären?	Welches Grundverständnis hat der/die Interviewee von KI.  Wie differenziert sind die Antworten einzuordnen
B2	Welche Erfahrungen haben Sie bei *Organisation* mit dem Thema KI bei *Organisation* gemacht?	Beispiele	Wenn keine: Weshalb denken sie, dass KI aktuell noch keine Rolle bei *Organisation* spielt?	
B3	Wo kommen sie an Informationen zu KI?	Beispiele	Wenn sie sich über KI informieren wollen, wo machen sie das aktuell?	Welche Quellen werden genutzt
B4	Wie würden Sie den Wissensstand Ihrer Organisation in Bezug auf KI einordnen?		Gibt es bei Ihnen Kolleg*innen, die sich gut mit KI auskennen?	

<b>C Aktueller Einsatz von KI und potenzielle Vorteil</b>				
	<b>Leitfrage</b>	<b>Check – Wurde das erwähnt?</b>	<b>Konkrete Fragen – falls Gesprächsfluss abbricht oder Interviewee keine Antwort hat</b>	<b>Zweck der Frage</b>

C1	Gibt es bereits aktuelle Anwendungsbeispiele von KI in Ihrer Organisation?	Beispiele	Wenn kein Einsatz: Wo- ran liegt es, dass Sie aktuell noch nicht mit KI arbeiten?	Wo und wie wird KI gerade einge- setzt
C2	Wie kann Ihre Organisation in Zukunft vom Einsatz von KI profitieren?			Welchen Mehr- wert kann KI für die Organisation bieten.  Welches Wissen über potential zu KI ist da.
C3	Welche Daten gibt es, gerade oder in Zukunft, die mithilfe von KI auswerten werden könn- ten?		Welche Daten erfassen sie so in ihrer Organi- sation?	Gibt es potenziel- len Nutzen für die Verarbeitung von Daten der Orga- nisation

D Ressourcen, Kompetenzen und Möglichkeiten				
	<b>Leitfrage</b>	<b>Check – Wurde das erwähnt?</b> Memo für mögli- che Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von allein angesprochen. Formulierung an- passen.	<b>Konkrete Fragen</b> – falls Ge- sprächsfluss ab- bricht oder In- terviewee keine Antwort hat	<b>Zweck der Frage</b>



D1	Auf welche Ressourcen können sie beim Einsatz von KI bei *Organisation* bereits zurückgreifen?	Knowhow IT-Ausstattung		Aktueller Stand der Ressourcen und Kompetenzen, um herauszufinden, was die Organisationen noch brauchen
D2	Welche Ressourcen brauchen sie in Zukunft um KI konstruktiv bei *Organisation* einzusetzen?			
D3	Auf welche Netzwerke und Kooperationen in Bezug auf den Einsatz von KI zurückgreifen?		Wo tauschen Sie sich zu KI-Themen außerhalb ihrer Organisation aus?	
D4	Was wäre für sie noch unterstützend, um KI in Zukunft besser einsetzen zu können?			

E Akzeptanz und Einstellung gegenüber KI				
	<b>Leitfrage</b>	<b>Check – Wurde das erwähnt?</b>	<b>Konkrete Fragen – falls</b>	<b>Zweck der Frage</b>

		Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von allein angesprochen. Formulierung anpassen.	Gesprächsfluss abbricht oder Interviewee keine Antwort hat	
E1	Wie nehmen Sie die Stimmung in Ihrer Organisation in Bezug auf KI wahr?		Wieviele Prozent Ihrer Kolleg*innen sind eher aufgeschlossen und wieviel zurückhaltend?	Allgemeines Stimmungsbild Welches Narrativ von KI haben die Organisationen.
E2	Wer reagiert eher aufgeschlossen auf das Thema KI?		Gibt es Kolleg*innen, die sich mit dem Thema KI beschäftigen?	
E3	Wer reagiert eher zurückhaltend / ablehnend in Bezug auf KI?	Welchen Grund hat die Zurückhaltung beim Thema KI?		

F Bedenken, Risiken und ethische Überlegungen bezüglich KI				
	Leitfrage	Check – Wurde das erwähnt?	Konkrete Fragen – falls Gesprächsfluss abbricht oder	Zweck der Frage
		Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von allein		

		angesprochen. Formulierung anpassen.	Interviewee keine Antwort hat	
F1	Gibt es in Ihrer Organisation Be- denken oder Ri- siken, die mit KI verbunden sind?	Für die Organi- sation Für das Arbeitsfeld der Organisation		Welches Risiko und welche Be- denken haben die Organisatio- nen?  Warum haben sie diese?
F2	Welche Bedenken gibt es?	Welche Bedenken und Risiken  Grund für Risiken und Bedenken		
F3	Wie geht ihre Or- ganisation Sie mit den Beden- ken und Risiken zu KI um?			
F4	Gab es schon Vorfälle im Um- gang mit KI?	Beispiele		

**G Zukunftsperspektiven und Weiterentwicklung von KI:**

	<b>Leitfrage</b>	<b>Check – Wurde das erwähnt?</b>	<b>Konkrete Fragen – falls Ge- sprächsfluss ab- bricht oder</b>	<b>Zweck der Frage</b>

			Interviewee keine Antwort hat	
G1	Wie sehen sie das Thema KI in Zukunft in Ihrer Organisation?			Welche Zukunftsperspektiven gibt es von KI.
G2	Wie wird KI Ihrer Meinung nach Ihre Arbeit in der Organisation verändern?	Interne Veränderungen  Veränderungen des Arbeitsfelds		
G3	Gibt es Anwendungen von KI, ihm Bereich von NGO/NPOs, die Sie sich für die Zukunft wünschen würden?			

H Offene Fragen und Anmerkungen				
	Leitfrage	Check - Wurde das erwähnt? Memo für mögliche Nachfragen - nur stellen, wenn nicht von allein angesprochen. Formulierung anpassen.	Konkrete Fragen - falls Gesprächsfluss abbricht oder Interviewee keine Antwort hat	Zweck der Frage

H1	Gibt es noch etwas, das wir nicht besprochen haben, was für Sie wichtig wäre zu erwähnen?			Spezifische Themen, die den Interviewee oder die Organisation beschäftigen, die nicht im Vornherein erkennbar waren.
----	---	--	--	--

Bemerkung für Interviewer\*in:

Danksagung, Verabschiedung, weiteres Vorgehen (Transkription, usw.) Informationen zur Forschung anbieten