

DIGITAL FUTURE CHALLENGE

DFC #6 - Use Case Giesecke+Devrient (G+D)



Giesecke+Devrient GmbH

USP von Giesecke+Devrient (G+D): Giesecke+Devrient ist ein weltweit tätiges Unternehmen für SecurityTech mit Hauptsitz in München. Das 1852 gegründete Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2024 einen Umsatz von 3,1 Milliarden Euro und beschäftigt über **14.000 Mitarbeitende**. Für internationale Kund*innennähe sorgen 118 Tochtergesellschaften und Joint Ventures in 41 Ländern.

Seit mehr als 170 Jahren ist G+D der Partner des Vertrauens für Institutionen mit den höchsten Ansprüchen. Heute schaffen wir Vertrauen im digitalen Zeitalter – und setzen damit fort, was wir schon immer getan haben: Creating Confidence. Wir entwickeln maßgeschneiderte Sicherheitstechnologien mit Leidenschaft und Präzision in unseren drei Geschäftsbereichen: Digital Security, Financial Platforms und Currency Technology.

Mitarbeitende: 14.000 Mitarbeitende, davon etwa 2.400 in unserer Unternehmenszentrale in München, der Rest verteilt sich auf die ganze Welt.

Branche: Sicherheitstechnologie, Identitätsmanagement, Zahlungsverkehr

Thematischer Schwerpunkt des Uses Cases

KI-Agenten

TITEL DES USE CASES

Berufseinstieg neu gedacht – Was bedeutet es für Unternehmen und Berufseinsteiger*innen, wenn Juniortätigkeiten von KI-Agenten übernommen werden?

KURZBESCHREIBUNG

Wie gestalten wir Berufseinstiege und ermöglichen Berufserfahrung in einer automatisierten Welt?

#HASHTAGS

#FutureOfWork #ResponsibleAgents #JuniorsMeetAgents



Giesecke+Devrient
Creating Confidence

ORGANISATIONSBESCHREIBUNG

Giesecke+Devrient (G+D) ist ein international tätiges Technologieunternehmen mit Fokus auf SecurityTech. Bei G+D schaffen wir Vertrauen im digitalen Zeitalter durch integrierte Sicherheitstechnologien in drei Geschäftsbereichen: Digital Security, Financial Platforms und Currency Technology.

Digital Security: Zuverlässiger Schutz von vertraulichen Systemen, Netzwerken, Daten und Identitäten.

Financial Platforms: Holistischer Anbieter von zeitgemäßen Lösungen für Bezahlen und Banking.

Currency Technology: Sichere Lösungen für öffentliche Währungen in physischen und digitalen Ökosystemen.

Unser Purpose: „Wir machen das Leben von Milliarden von Menschen sicherer.“

Technologie ist zentraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells – unsere Werte **Innovation, Vertrauen und Verantwortung** leiten uns dabei in der Entwicklung sicherer digitaler Lösungen. Damit Vertrauen in KI-Technologien entsteht, müssen wir die Integrität der zugrunde liegenden Daten sicherstellen. Und Daten zu sichern ist Teil unserer DNA, denn wir sichern und verarbeiten seit Jahrzehnten vertrauliche Daten in unserem physischen und digitalen Angebot.

ORGANISATIONSVISION

Unsere Vision ist es eine sichere digitale Zukunft zu gestalten.

Als verlässliches SecurityTech-Unternehmen setzen wir auf innovative Technologien, um Vertrauen in KI-Lösungen zu schaffen – sowohl innerhalb unserer Organisation als auch bei unseren Kunden und Partnern. Wir möchten sichere und vertrauenswürdige digitale Lösungen bereitstellen, die sowohl den Schutz persönlicher Daten als auch eine barrierefreie Nutzung gewährleisten.

Wir wollen unseren Beitrag dazu leisten, die digitale Souveränität zu stärken. Dies ist besonders wichtig in einer Zeit, in der die Digitalisierung immer mehr Lebensbereiche durchdringt. Die Fähigkeit, sich sicher und kompetent in der digitalen Welt zu bewegen, wird somit entscheidend für den individuellen und gesellschaftlichen Erfolg. Als führender Anbieter von Sicherheitslösungen für Konnektivität, Identitätstechnologie, digitale Infrastrukturen und digitales Bezahlen ist es G+D ein wichtiges Anliegen, die Gesellschaft während einer umfassenden digitalen Transformationsphase zu begleiten.

PROBLEMSTELLUNG

Künstliche Intelligenz (KI) hat sich zu einem zentralen Technologiefeld mit globaler Bedeutung entwickelt. Für Giesecke+Devrient (G+D) ist es daher essenziell, frühzeitig in allen Unternehmensbereichen aktiv zu werden, um KI verantwortungsvoll in die Organisation zu integrieren und die digitale Transformation strategisch mitzugestalten. Als Schlüsseltechnologie ermöglicht KI die Automatisierung intelligenter Prozesse und besitzt das Potenzial, bestehende Geschäftsmodelle grundlegend zu verändern. Besonders der Einsatz von KI-Agenten wird die Arbeitswelt nachhaltig prägen – mit direkten Auswirkungen auf Berufseinstieg, Zusammenarbeit, Rollen und Lernprozesse. Gerade für unseren HR-Bereich ist es entscheidend, frühzeitig die Weichen zu stellen: Die Einführung von KI-Agenten muss transparent, mitarbeitendenorientiert und strategisch begleitet werden. Berufseinsteiger*innen in KI-exponierten Tätigkeitsfeldern sind, wie eine aktuelle US-Studie („[Canaries in the Coal Mine](#)“) zeigt, besonders betroffen – mit einem Rückgang der Beschäftigung um 13% seit der breiten Einführung generativer KI.

Auch bei G+D beobachten wir, dass Aufgaben, die traditionell den Berufseinsteiger*innen vorbehalten waren – etwa Recherche, Datenaufbereitung oder administrative Tätigkeiten – zunehmend automatisiert werden. Das führt zu einer paradoxen Situation:

- Einerseits steigt die Produktivität durch den Einsatz von KI-Agenten.
- Andererseits verschwinden klassische Einstiegsmöglichkeiten, die jungen Menschen bisher als Lernplattform und Türöffner dienten.

Diese Entwicklung stellt nicht nur G+D, sondern auch die Gesellschaft vor eine zentrale Herausforderung: Wie kann der Berufseinstieg in einer automatisierten Welt sinnvoll gestaltet werden, sodass junge Talente nicht nur integriert, sondern aktiv gefördert werden – trotz oder gerade wegen des Einsatzes von KI? Dabei geht es nicht allein um die Sicherung von Arbeitsplätzen, sondern um die Gestaltung neuer Lern- und Erfahrungsräume, die den Anforderungen einer digitalen Zukunft gerecht werden. Gleichzeitig verändert sich die Struktur globaler Teams: KI-Agenten werden künftig als vollwertige Mitglieder agieren. Es gilt, klare Rollen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege zwischen menschlichen und künstlichen Akteuren zu definieren – und eine neue Form der Zusammenarbeit zu etablieren.

FRAGESTELLUNG

Wie können junge Mitarbeitende bei G+D weiterhin wertvolle Berufserfahrung sammeln und sich in einem KI-gestützten Arbeitsumfeld gezielt weiterentwickeln?

Und wie schaffen wir es Berufseinsteiger*innen so zu qualifizieren, dass sie die Arbeit von KI-Agenten kritisch beurteilen, begleiten und mitgestalten können?

Entwickelt ein innovatives Konzept, das beispielhaft nachfolgende Gesichtspunkte aufgreifen kann:

KI-Agenten als Mentoren statt Konkurrenten

- Wie können KI-Agenten Berufseinsteiger*innen begleiten, coachen und fördern?
- Welche neuen Rollen könnten entstehen (z. B. AI-Supervisor, Human-AI Collaboration Designer*in)?
- Wie kann verhindert werden, dass KI den Zugang zu Berufserfahrung für bestimmte Gruppen erschwert?

Pilot-Tool für simulierte Berufserfahrung

- Wie könnte ein digitales Tool aussehen, das Studierenden praxisnahe Berufserfahrung vermittelt?
- Welche Fähigkeiten, Kompetenzen müssen bereits in der Hochschul-Ausbildung künftig vermittelt werden?
- Denkbar: Simulierte Unternehmensfälle, Human-in-the-Loop Training, Feedback durch KI und echte Mitarbeitende.

Produktivität vs. Lernkurve

- Wie können Unternehmen KI so einsetzen, dass Routinearbeit übernommen wird, aber Lernmöglichkeiten erhalten bleiben?
- Welche neuen Lernformate oder Arbeitsmodelle könnten entstehen?
- Welche Aufgaben sollten bewusst nicht von KI übernommen werden, um Lernprozesse zu erhalten?

Hybride Organisationsmodelle

- Wie müssen globale Teams strukturiert sein, in denen KI-Agenten aktiv mitarbeiten?
- Wie sieht ein Organisationsmodell aus, das Rollen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege zwischen Mensch und KI klar regelt?
- Welche neuen Meeting-Formate oder Kollaborationsplattformen sind notwendig, um eine nahtlose und effiziente Zusammenarbeit zu ermöglichen?

JOKERFRAGE

Wie können sich Studierende und Hochschulen auf eine Arbeitswelt vorbereiten, in der KI-Agenten zunehmend Aufgaben übernehmen?

Welche Fähigkeiten, Denkweisen und Kompetenzen sollten dafür künftig bereits im Studium vermittelt werden?

SONSTIGES

Bspw. vorhandene Leitlinien, bisherige Bestrebungen und Strategien für verantwortungsvolle KI, digitale Ethik oder digitale Verantwortung

Über G+D: <https://www.gi-de.com/de/>

<https://www.gi-de.com/de/spotlight/trends-insights/so-gelingt-der-aufbau-vertrauenswuerdiger-ki-systeme>

US-Studie: „Canaries in the Coal Mine“: [Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence — Stanford Digital Economy Lab](#)

Kostenloses Online-Seminar zu den Ergebnissen der Studie am 29. September (s. Link)