

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 9

1 Grundlegende Fragen rund um den KI-Einsatz in Unternehmen 11

1.1 Warum KI-Kompetenz? 12

1.2 Die wachsende Bedeutung von KI in Unternehmen 17

1.3 Gesetzliche Verpflichtungen zur Schulung von Mitarbeitenden 21

1.4 Was ist der EU AI Act und warum ist er relevant? 24

1.5 Was die KI-Verordnung für Unternehmen bedeutet 24

1.6 Wer muss im Unternehmen über KI-Kompetenz verfügen? 26

1.7 Was ist Pflicht und was ist Kür? 27

1.8 Verbotene KI-Praktiken und Hochrisiko-KI-Systeme 28

1.8.1 Verbotene Praktiken 29

1.8.2 Hochrisiko-KI-Systeme 29

1.8.3 Dokumentations- und Prüfpflichten im Unternehmensalltag 30

1.8.4 Schulung als zentrale Voraussetzung für Compliance 31

1.8.5 Zusammenarbeit und laufende Anpassung 32

1.9 Warum das Update der europäischen KI-Verordnung vom November 2025 so wichtig ist . 33

1.10 Fördermöglichkeiten für Unternehmen im Bereich KI-Qualifizierung 34

1.11 So sieht ein Umsetzungsplan für KI-Kompetenz aus 35

1.11.1 Kompetenzlandkarte erstellen (ca. 1 Woche) 35

1.11.2 Schulungskonzept als Modulbaukasten (ca. 2 bis 4 Wochen) 35

1.11.3 Policy und Datenleitlinien parallel aufsetzen (ca. 2 Wochen) 36

1.11.4 Fördercheck (ca. 2–4 Wochen, je nach Behörde) 36

1.11.5 Pilotprojekt und Skalierung (laufend) 37

2 Grundlagen der künstlichen Intelligenz 39

2.1 Ein kurzer Blick auf die Entwicklung von KI 39

2.2 Was ist künstliche Intelligenz und was kann sie (nicht)? 40

2.2.1 Begriffliche Einordnung und Definitionen von KI 44

2.2.2 Technische Grundlagen und Rahmenbedingungen des KI-Einsatzes 51

2.2.3 ChatGPT als Beispiel moderner KI 55

2.2.4 KI als strategisches Werkzeug – besonders für Führung und HR 57

2.2.5 KI in unserem Alltag – eine vertraute Technologie 58

2.2.6 KI-Systeme im Unternehmenskontext 60

2.2.7 Zahlen und Fakten 73

2.3 Schwache und starke künstliche Intelligenz – eine notwendige Unterscheidung 76

2.4 Glossar: wichtige Begriffe und Technologien 81

3	Chancen und Herausforderungen von KI in Unternehmen	89
3.1	Effizienzsteigerung und Automatisierung	89
3.1.1	Neue Formen der Zusammenarbeit	90
3.1.2	Risiken durch Verzerrungen und falsche Annahmen	91
3.1.3	Datenschutz und Umgang mit sensiblen Informationen	91
3.1.4	Akzeptanz und Vertrauen bei Mitarbeitenden	92
3.1.5	Verantwortung und Entscheidungsfindung	92
3.1.6	Chancen und Herausforderungen zusammendenken	94
3.2	Wettbewerbsfähigkeit im KI-Zeitalter – warum Nichtstun zum Risiko wird	96
3.2.1	Wenn technologische Umbrüche unterschätzt werden	98
3.2.2	Größe schützt nicht vor Disruption	99
3.2.3	KI als neuer Standard, nicht als Zusatz	99
3.2.4	Warum KI den Unterschied größer macht	100
3.3	Einsatz von KI-Agenten und Automatisierung	100
3.3.1	Einsatzbereiche im Unternehmen	101
3.3.2	KI als Spiegel organisationaler Muster	103
3.3.3	Verschiebung von Rollen und Kompetenzanforderungen	104
3.3.4	KI-Kompetenz als Organisationsaufgabe	105
3.3.5	Governance, Mitbestimmung und Vertrauen	105
3.3.6	HR als Gestalter von Orientierung	105
3.3.7	Automatisierung in Unternehmen: Anwendungsbereiche und Wachstumspotenzial	106
3.4	Risiken: Bias, Datenschutz und ethische Fragestellungen	109
3.4.1	Bias: wenn Daten bestehende Muster verstärken	110
3.4.2	Datenschutz: Verantwortung im Umgang mit sensiblen Informationen	112
3.4.3	Ethik: Verantwortung lässt sich nicht automatisieren	113
3.4.4	Die Rolle von HR im Umgang mit Risiken	113
4	Kompetenz im Umgang mit KI	115
4.1	Vom Tool-Verständnis zur Handlungskompetenz	115
4.1.1	Warum Tool-Schulungen nicht reichen	115
4.1.2	Kritischer Umgang mit KI-generierten Inhalten	116
4.2	Verifikation statt Vertrauen	120
4.2.1	Warum Verifikation heute wichtiger ist als früher	120
4.2.2	Neue Formen der Recherche und ihre Bedeutung	121
4.2.3	Was einen guten Prompt ausmacht	122
4.2.4	Verifikation im Arbeitsalltag: zwischen Effizienz und Verantwortung	123
4.3	Manipulation und Deepfakes	126

5	Ethische und rechtliche Aspekte	131
5.1	DSGVO und KI: Datenschutz und Compliance	135
5.2	Verantwortung im Unternehmen: Wer haftet?	138
5.3	Transparenz und Erklärbarkeit von KI	142
6	KI-Schulungen in Unternehmen – praktische Umsetzung	145
6.1	Anforderungen der Schulungspflicht	146
6.1.1	Rechtliche Grundlage der Schulungspflicht	146
6.1.2	Wen betrifft die Schulungspflicht konkret?	147
6.1.3	Was bedeutet »ausreichende KI-Kompetenz«?	147
6.1.4	Keine Einmalschulung, besser ist ein fortlaufender Prozess	148
6.1.5	Wie konkret müssen Schulungen ausgestaltet sein?	149
6.1.6	Dokumentation als Teil der Schulungspflicht	150
6.1.7	Die Rolle von HR bei der Umsetzung	150
6.1.8	Typische Fehler in der Praxis	151
6.2	Best Practices für Schulungskonzepte	153
6.3	Typische Schulungsformate im KI-Kompetenzaufbau	155
6.3.1	Keynote: Orientierung für den Unternehmenskontext	155
6.3.2	Impulsvortrag: KI im Arbeitsalltag – Orientierung schaffen	160
6.3.3	Workshop: KI-Anwendung im Arbeitsalltag	162
6.3.4	Online-Training: Vertiefung zu einem konkreten Tool	163
6.4	Unterschiedliche Ausgangslagen: Konzern vs. KMU	165
6.4.1	Die zentrale Rolle von HR, Geschäftsleitung und Führungskräften	165
6.4.2	Ein strategischer Schulungsrahmen für die Führungsebene	166
6.4.3	Differenzierung statt Pflicht für alle	169
6.5	Ein bewährtes Stufenmodell für große Organisationen	170
6.6	Ein pragmatisches Schulungsmodell für KMU	172
6.6.1	Ausgangslage in KMU	173
6.6.2	Prinzipien eines KMU-gerechten Schulungsansatzes	173
6.6.3	Ableitung für die Praxis in KMU	176
6.6.4	KI-Mindset als Grundlage jeder Schulung	176
6.6.5	Schulung als Lernprozess, nicht als Pflichtveranstaltung	176
6.7	Typische Fehler bei Schulungskonzepten	177
7	Veränderung von Arbeit: Verschiebung statt Ersatz	179
7.1	KI und der Arbeitsmarkt – eine Einordnung	180
7.2	Zukünftige Kompetenzanforderungen	182
7.3	Die Top 10 Kernkompetenzen	182
7.4	KI-Kompetenz als Teil der Organisationskultur	185

- 7.5 Die Rolle von HR in der Zukunft 188
 - 7.5.1 Heute: Fokus auf Administration und Effizienz 191
 - 7.5.2 Bis 2030: Wandel zum Gestalter der Arbeitswelt 192
 - 7.5.3 Herausforderungen und Chancen des Wandels 193
- 7.6 KI-gestützte Weiterbildung und Lernen 194
- 7.7 Unsicherheit als neue Normalität 198
 - 7.7.1 KI als Verstärker der Unsicherheit 199
 - 7.7.2 Strategien für Stabilität in unsicheren Zeiten 201
 - 7.7.3 Einordnung: Zukunft aktiv gestalten 201

- 8 Fazit und Ausblick 203
 - 8.1 Die Zukunft der Arbeit – ein umfassender Wandel durch KI 204
 - 8.2 KI-gestützte HR und Employee Experience – ein Blick in die nahe Zukunft 207
 - 8.3 Zusammenfassende Einordnung 210

- Danksagung 211
- Literaturverzeichnis 213