

Prompt mit Haltung

KI-Verantwortung für Führungskräfte und ihre Teams



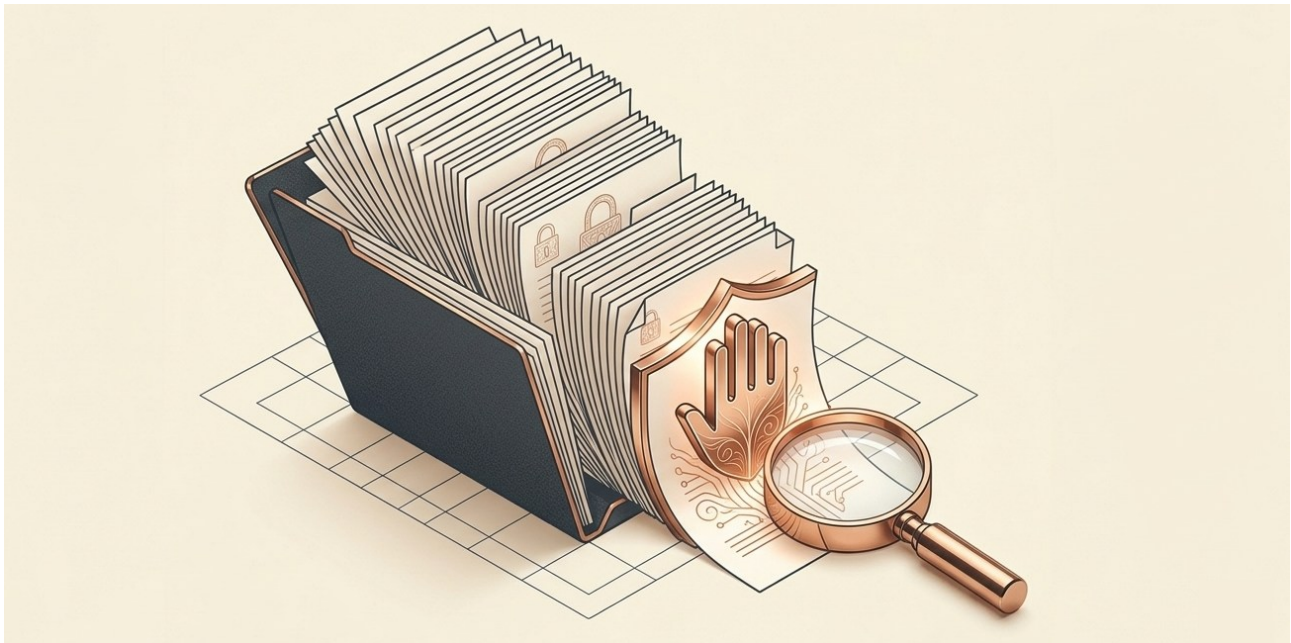
KI ist bereits in Ihrem Unternehmen – ob Sie es eingeführt haben oder nicht. Mitarbeitende nutzen ChatGPT, Copilot oder andere Tools für Textentwürfe, Analysen, Recherchen. Der Zug fährt bereits. Die Frage ist nicht mehr: Sollen wir mit? Denn eins ist klar – wir sind alle bereits an Bord. Die Frage ist: Wie machen wir es so, dass es uns nützt, statt uns zu schaden? Und auch vielleicht: Bekommen wir noch einen guten Platz in diesem Zug?

Dieser Leitfaden richtet sich an Führungskräfte ohne technischen Hintergrund und ihre Teams. Er erklärt nicht, wie KI funktioniert. Er erklärt, worauf es ankommt, wenn man Verantwortung trägt – und KI im eigenen Haus einsetzt.

Inhalt dieses Leitfadens:

- Was KI von Ihnen weiß – und was nicht dorthin gehört Seite 2
- Was Sie von KI glauben dürfen – und was nicht Seite 3
- Was Sie nach außen zeigen – und was das rechtlich bedeutet Seite 4
- Wie Ihr Team damit umgehen sollte – gemeinsam, nicht zufällig Seite 5
- Was Ihr Unternehmen regelnd tun sollte – KI-Kompetenz als Führungsaufgabe Seite 6
- Was kommt nach diesem Leitfaden? Seite 7

01 | Was KI von Ihnen weiß – und was nicht dorthin gehört



Wenn Sie einem KI-System eine Frage stellen oder einen Text eingeben, teilen Sie Information. Je nach Anbieter und Einstellung können diese Eingaben genutzt werden – für Verbesserungen des Systems, für Analysen oder sie können schlicht gespeichert werden. Das ist kein Grund zur Panik, aber ein Grund zur Klarheit.

Grundsatz: Was Sie einem KI-System mitteilen, sollten Sie auch einem fremden Berater mitteilen dürfen – ohne Zögern.

Was in Prompts typischerweise nicht hineingehört:

- Namen und Kontaktdaten von Mitarbeitenden, Kunden oder Partnern ohne deren Wissen
- Interne Finanzdaten, Prognosen oder strategische Planungen
- Vertragsinhalte, Klauseln oder rechtlich sensible Korrespondenz
- Gesundheitsdaten, Bewerbungsunterlagen oder personenbezogene Informationen
- Informationen, die unter Geheimhaltungsvereinbarungen (NDA) fallen

Viele dieser Fehler passieren nicht aus Fahrlässigkeit, sondern aus Unklarheit. Niemand hat im Team besprochen, was "intern" im Kontext von KI bedeutet. Das ist keine Schwäche – das ist eine Lücke, die sich schließen lässt.

Praxis-Tipp: Definieren Sie intern, ruhig auch informell, welche Informationskategorien nicht in öffentliche KI-Systeme eingegeben werden dürfen. Schreiben Sie es auf. Kommunizieren Sie es. Das ist keine Überregulierung, das ist zeitgemäßer, aktiv gelebter Datenschutz.

02 | Was Sie von KI glauben dürfen – und was nicht



KI-Systeme produzieren Text, der überzeugend klingt. Das ist ihr Design – nicht ihr Beweis. Die Qualität einer Ausgabe sagt nichts über ihre Richtigkeit. Ein gut formulierter Satz kann eine falsche Zahl, eine erfundene Quelle oder eine veraltete Einschätzung enthalten.

KI-Systeme halluzinieren. Das ist kein Bug, das ist eine Eigenschaft. Wer das nicht einkalkuliert, der überträgt Verantwortung an ein System, das keine tragen kann.

Was das konkret bedeutet:

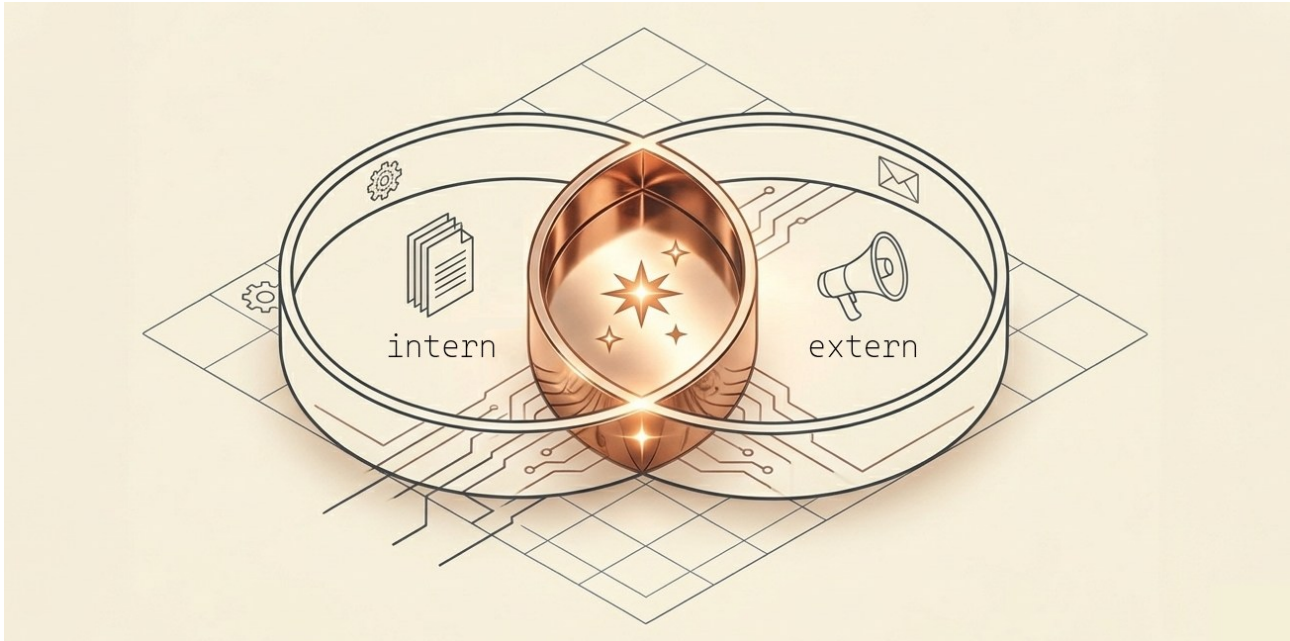
- Keine ungeprüften Statistiken, Studien oder Zitate aus KI-Ausgaben übernehmen
- Keine Rechts- / Compliance-Einschätzung oder regulatorische Aussage ohne Fachprüfung
- Keine Entscheidungen auf Basis von KI-Empfehlungen, die Sie selbst nicht verifiziert haben
- KI-generierte Texte inhaltlich prüfen – auch wenn sie stilistisch überzeugend sind

Hinzu kommt das Thema **Bias**, eine systematische Verzerrung, Voreingenommenheit oder ein Vorurteil, das zu Abweichungen von der objektiven Realität führt: KI-Modelle sind auf großen Datenmengen trainiert und spiegeln die Muster dieser Daten wider – inklusive ihrer Verzerrungen. Das kann subtil sein: Bestimmte Personengruppen werden anders beschrieben, bestimmte Perspektiven dominieren, bestimmte Annahmen werden als Norm gesetzt.

KI-Kompetenz bedeutet nicht, sichere Anwendung oder Programmierung von KI. Es bedeutet, epistemische Bescheidenheit zu bewahren: Zu wissen, was man weiß – und was man nur gelesen hat.

Praxis-Tipp: Als einfache **Faustregel** darf folgender Merksatz gelten: „**KI ist ein sehr guter erster Entwurf. Kein letztes Wort.**“ Dieses liegt bei Ihnen.

03 | Was Sie nach außen zeigen – Transparenz als Führungshaltung



Wenn Mitarbeitende KI für Berichte, Angebote, Kommunikation oder Analysen nutzen, stellt sich eine Frage, die oft verdrängt wird: Weiß der Empfänger, womit er es zu tun hat?

Transparenz über KI-Nutzung ist keine Schwäche. Sie ist das Fundament von Vertrauen in einer Welt, in der niemand mehr alles selbst schreibt.

Drei Fragen, die Ihr Unternehmen beantworten sollte:

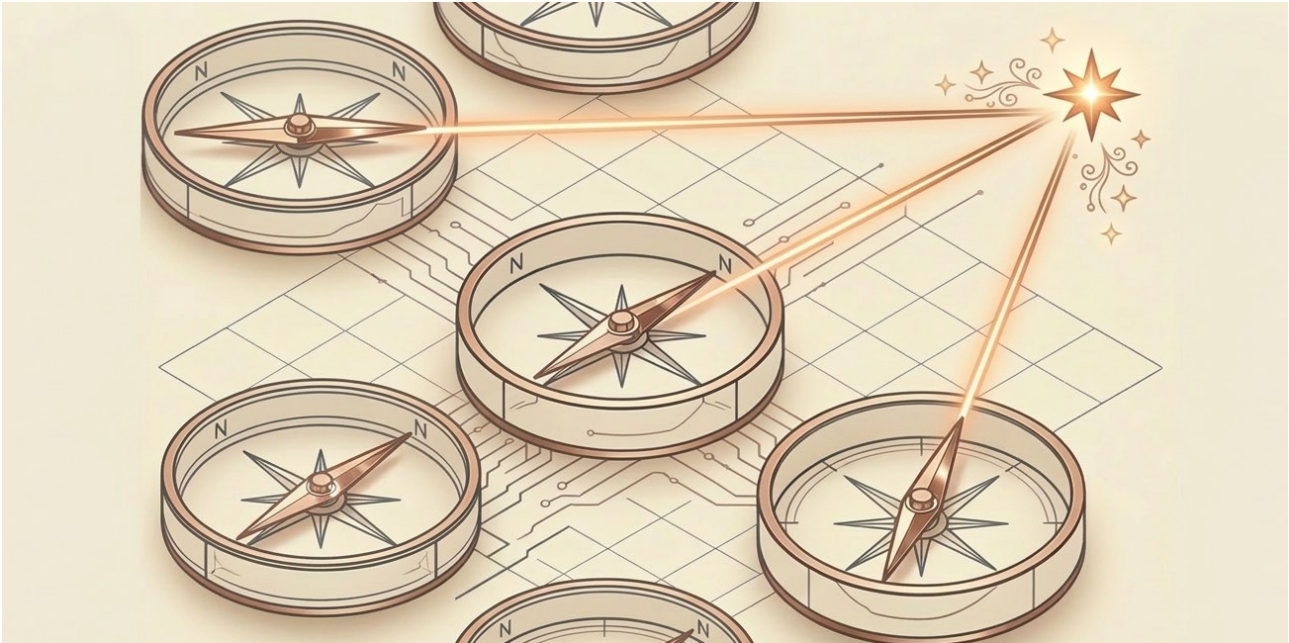
- In welchen Kontexten kennzeichnen wir KI-generierte oder KI-gestützte Inhalte?
- Wie kommunizieren wir das nach innen – gegenüber Mitarbeitenden?
- Wie kommunizieren wir das nach außen – gegenüber Kunden, Partnern, der Öffentlichkeit?

Neben unserer gesellschaftlichen Verantwortung für mehr einheitliche KI-Standards gehen auch bereits rechtliche Entwicklungen in eine Richtung: Mehr Kennzeichnungspflicht, mehr Nachvollziehbarkeit, mehr Verantwortlichkeit. Der EU AI Act ist in Kraft. Branchenspezifische Anforderungen folgen. Und wer heute noch wartet, organisational für KI-Klarheit zu sorgen, holt morgen unter Druck auf.

Aber jenseits der Regulierung gilt: Eine Organisation, die intern KI nutzt und extern so tut, als käme alles vom Menschen, baut eine Lücke zwischen Schein und Sein. Diese Lücke kostet – Vertrauen, Glaubwürdigkeit, und irgendwann: Reputation.

Praxis-Tipp: Entwickeln Sie eine einfache, klare Sprachregelung. Kein Juristendeutsch. Das schafft Orientierung. Zum Beispiel: "Dieser Text wurde mit KI-Unterstützung erstellt und redaktionell geprüft." Das ist ehrlich, professionell und zukunftsfest.

04 | Wie Ihr Team damit umgehen sollte – gemeinsam, nicht zufällig



Eines der größten KI-Risiken in Organisationen ist nicht zwingend das eingesetzte Modell. Es ist die **Diffusität**. Keine gemeinsamen Regeln, keine besprochenen Grenzen, keine geteilte Haltung. Jeder macht etwas – und niemand weiß, was die anderen machen.

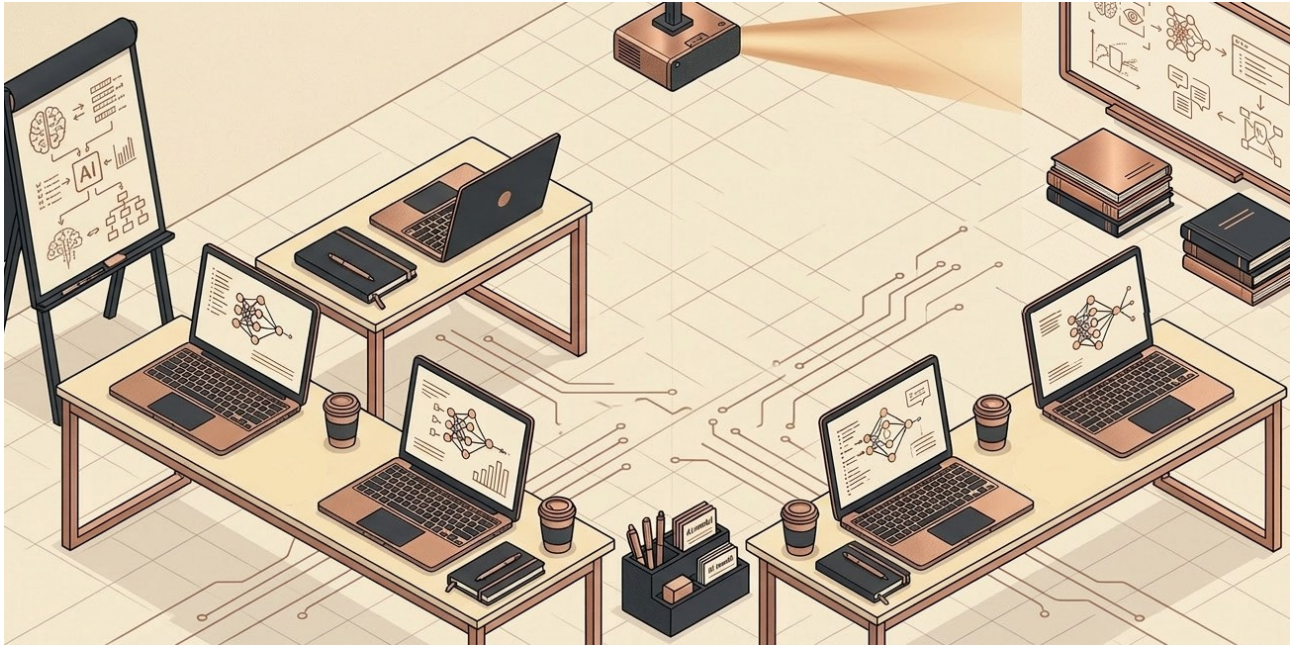
KI-Nutzung, die nicht besprochen wird, wird nicht gestaltet. Sie entsteht und wächst dann trotzdem – organisch oder gar wild, ohne Ihre Steuerung.

Fünf Impulse für eine organisationale Grundhaltung:

- 1. Sprechen Sie darüber.** Nicht einmal, nicht als Anordnung. Als Gespräch. Was nutzen Mitarbeitende bereits? Welche Erfahrungen gibt es? Was funktioniert, was beunruhigt?
- 2. Setzen Sie Grenzen, nicht Verbote.** Ein Verbot, das niemand versteht, wird nicht eingehalten. Eine begründete Grenze, die Vertrauen ausdrückt, schon.
- 3. Benennen Sie Verantwortung.** Wer ist zuständig, wenn etwas schiefgeht? Nicht um Schuld zuzuweisen – sondern damit es eine Anlaufstelle gibt.
- 4. Prüfen Sie regelmäßig.** Die KI-Landschaft verändert sich schnell. Was heute gilt, kann in sechs Monaten überholt sein. Planen Sie bewusste Überprüfungs Momente ein.
- 5. Machen Sie Haltung sichtbar.** Wer als Führungskraft offen kommuniziert, wie und warum KI genutzt wird, setzt einen Standard. Nicht durch Regulierung – durch Vorbild.

Praxis-Tipp: All das klingt nach mehr, als es ist. Ein halber Tag strukturierte Auseinandersetzung im Führungskreis kann den Unterschied machen zwischen einer Organisation, die KI verwaltet, und einer Organisation, die KI gestaltet.

05 | Was Ihr Unternehmen regelnd tun sollte – KI-Kompetenz als Führungsaufgabe



Wir halten fest: KI-Nutzung, die nicht begleitet wird, entwickelt sich unkontrolliert und unvorhersehbar weiter. Der nächste logische Schritt nach einer gemeinsamen Haltung ist deshalb eine gemeinsame Grundkompetenz: Nicht als Pflichtprogramm, sondern als Investition in Handlungssicherheit. Seit dem 2. Februar 2025 ist das auch rechtlich verankert:

*Artikel 4 des EU AI Acts verpflichtet Unternehmen sicherzustellen, dass alle Personen, die im Betrieb mit KI-Systemen arbeiten, über ein **ausreichendes Maß** an KI-Kompetenz verfügen – dokumentiert und aktuell gehalten.*

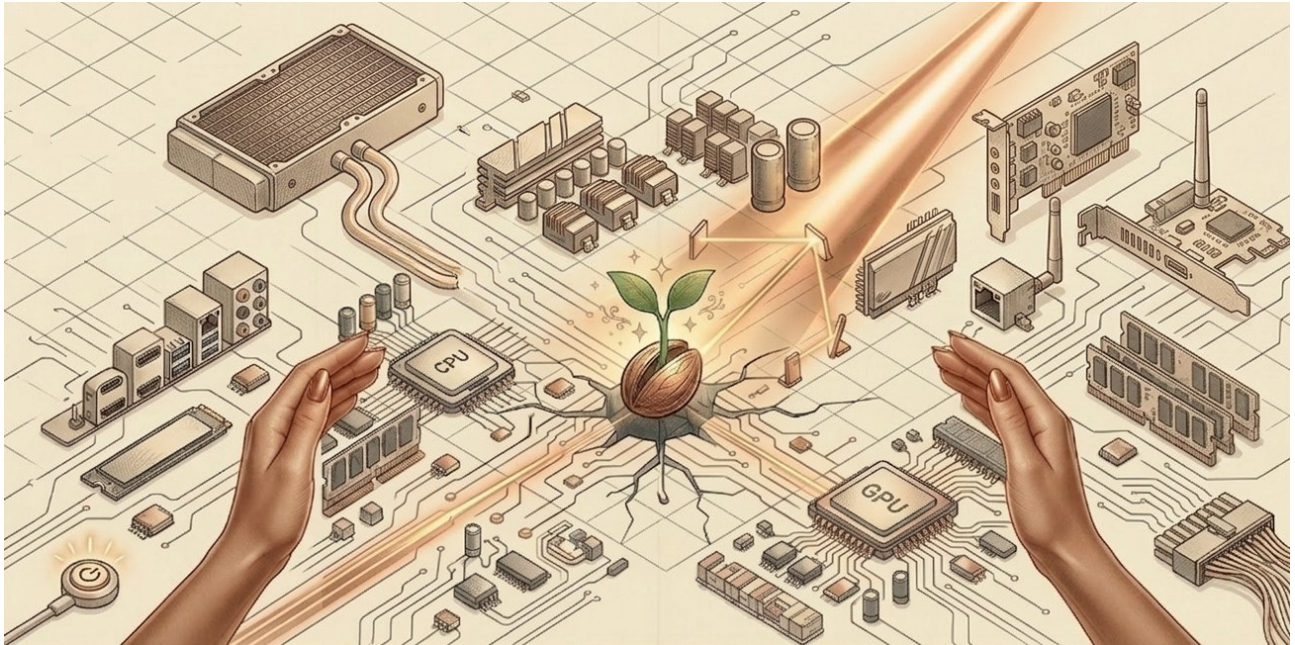
Der Begriff "**ausreichend**" bleibt bewusst offen (ein unbestimmter Rechtsbegriff); er orientiert sich an den konkreten Systemen, die im Unternehmen eingesetzt werden. Was das in der Praxis bedeutet, ist weniger kompliziert, als es im ersten Moment klingt. Eine fundierte KI-Schulung beantwortet für Mitarbeitende im Wesentlichen sechs Fragen:

- Was ist dieses System – und was kann es?
- Wie funktioniert es in Grundzügen?
- Welche Chancen und Risiken bringt es mit sich?
- Was passiert mit den eingegebenen Daten?
- Gibt es Potenzial für Diskriminierung oder Verzerrung?
- An wen wende ich mich, wenn etwas unklar ist?

Wer diese Fragen beantworten kann, ist kompetent im Sinne des Gesetzes – und vor allem im Sinne des eigenen Unternehmens.

Praxis-Tipp: Dokumentieren Sie Umfang und Zeitpunkt jeder KI-Schulung – nicht für einen Prüfer, sondern für sich selbst. Und planen Sie Wiederholungen ein: Kompetenz, die nicht erneuert wird, veraltet still.

Was kommt nach diesem Leitfaden?



Dieser Leitfaden ist ein Orientierungsrahmen, kein Ersatz für eine fundierte organisationale KI-Strategie oder KI-Schulung. Er soll Führungskräfte und ihre Teams befähigen, die richtigen Fragen zu stellen, bevor die falschen Antworten entstehen.

Was viele Organisationen in einem nächsten Schritt brauchen, ist keine neue Software und vielleicht auch kein nächstes Seminar. Es ist Klarheit: Darüber, wie weit die eigene KI-Nutzung bereits reicht, wo Governance-Lücken bestehen – und **wie eine kohärente Haltung aussieht, die zur eigenen Organisationskultur passt**.

Wenn Sie merken, dass diese Broschüre Fragen aufwirft, die in Ihrer Organisation noch offen sind, dann ist das keine Schwäche. Es ist der richtige Ausgangspunkt.

Praxis-Tipp: Ethikmehrwert begleitet Organisationen dabei, eine KI-Governance zu entwickeln, die nicht von der Stange kommt, sondern kohärent zur eigenen Strategie, Kultur und Verantwortungslogik passt. Wenn Sie den nächsten Schritt gehen möchten – sprechen Sie uns an. Für weiteren Dialog nutzen Sie gerne die Kontaktmöglichkeiten über die Website **www.ethikmehrwert.de**

Ein letzter Gedanke — über den Rahmen dieses Leitfadens hinaus:

KI ist ein mächtiges Werkzeug, sie ist ein Verstärker – für das, was wir als Gesellschaft hineinlegen. Gute Absichten werden stärker. Schlechte auch. Die eigentliche ethische Frage ist deshalb keine technische: Sie lautet: **Mit welchen Werten, welcher Haltung und welcher Intention wollen wir diesen Verstärker bedienen?** Wer das ernst nimmt, wird feststellen: KI-Governance ist nicht IT-Management, sondern Kulturarbeit.

Ethikmehrwert | 

Dipl.-Kfm. (FH) Tomasz Romaniuk, Wirtschaftsethik- & CSR-Beratung

*Dieser Leitfaden wird kostenfrei zur Verfügung gestellt – Weitergabe (mit Quellenangabe) ausdrücklich erwünscht.
Übrigens wurden alle Bilder und viele Textpassagen in dieser Broschüre unter Zuhilfenahme von KI erstellt.*