



Führungskräfte gestalten KI – Praxisleitfaden für Entscheider:innen

Wie Sie KI strategisch nutzen, operative Lasten
reduzieren und Ihr Team nachhaltig stärken

Autor: TAW-Redaktion

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einleitung: Implementierung von KI als strategische Führungsaufgabe	4
1.1. Warum KI jetzt in den Händen von Führungskräften liegt.....	4
1.2. Zeit zu handeln: Führung im Wandel.....	4
2. KI im Business-Alltag: konkrete Anwendungen und messbarer Nutzen	6
2.1. Wo KI bereits heute den Unterschied macht.....	6
2.2. KI als Unterstützung im Entscheidungsprozess.....	7
3. Führung und KI-Kompetenz: die neue Rolle verstehen	8
3.1. Vom Kommando zur Gestaltung.....	8
3.2. Was jede Führungskraft über KI wissen muss.....	8
3.3. KI verstehen: Die wichtigsten Konzepte.....	8
3.4. Weiterbildung in KI systematisch angehen.....	9
3.5. Operative Lasten reduzieren.....	9
4. Strategische KI-Entscheidungen: Integration in Geschäftsprozesse	10
4.1. Organisationale Voraussetzungen schaffen.....	10
4.2. Datenqualität als Erfolgsfaktor.....	10
4.3. Verantwortlichkeiten klar regeln.....	11
4.4. Ethik und rechtliche Rahmenbedingungen.....	11
4.5. Akzeptanz und Vertrauen aufbauen.....	12

5. Handlungsempfehlungen für die Praxis	13
5.1. Die Roadmap zur KI-Einführung.....	13
5.2. Checkliste für Führungskräfte.....	14
5.3 Quick Wins: Sofort umsetzbare Maßnahmen.....	14
5.4 Erfolgskennzahlen und Monitoring.....	15
5.5 KI-Kompetenz im Team verankern: So geht es in der Praxis.....	15
5.6 Typische Stolperfallen vermeiden.....	16
6. Perspektiven für morgen: KI im Führungsalltag	17
6.1. Die Führungskraft der Zukunft.....	17
6.2 Neue Arbeits- und Entscheidungsstrukturen.....	17
6.3 Nachhaltige KI-Strategien.....	17
6.4 Was jetzt zu tun ist: 3 zentrale Handlungsempfehlungen.....	17
Schlusswort	18
Quellenverzeichnis	19

Die in diesem Whitepaper dargestellten Thesen stützen sich auf die im Literaturverzeichnis aufgeführten Quellen. Einzelne Datenpunkte sind direkt im Text gekennzeichnet.

Vorwort

Künstliche Intelligenz (KI) verändert heute wie wir führen, Entscheidungen treffen und im Team zusammenarbeiten. Viele Führungskräfte fragen sich, wie sie KI sinnvoll einsetzen können, ohne den Überblick zu verlieren. Gleichzeitig soll KI den Arbeitsalltag erleichtern und sie in ihrer Führungsrolle gezielt unterstützen.

Dieses Whitepaper liefert Antworten. Es richtet sich an Führungskräfte, die KI gezielt im Job integrieren möchten, statt nur darüber

zu reden. Mit konkreten Handlungsempfehlungen, praxisnahen Beispielen und einem klaren Fahrplan erfahren Sie, wie KI als Partner im Führungsalltag funktioniert, Prozesse entlastet und Ihre Rolle nachhaltig stärkt.

Ihr Vorteil: Sie erhalten einen wertvollen Leitfaden mit Roadmap, Checkliste, Quick Wins und Monitoring-Tipps. Damit können Sie KI direkt gewinnbringend implementieren, Stolperfallen vermeiden und messbare Ergebnisse für Ihr Unternehmen erzielen.

1. Einleitung: Implementierung von KI als strategische Führungsaufgabe

1.1. Warum KI jetzt in den Händen von Führungskräften liegt

KI steigert Produktivität, reduziert Ausfälle und senkt Kosten. Den größten Mehrwert liefert sie jedoch, wenn Kernprozesse optimiert, neue Geschäftsfelder erschlossen und strategische Entscheidungen fundiert getroffen werden. Gerade jetzt entscheidet das Handeln von Führungskräften über Erfolg oder Rückstand: während sich Märkte rasant verändern, Datenmengen explodieren und Wettbewerber bereits voranpreschen ^[5].

Ob Sie neu mit dem Thema KI starten oder bereits Erfahrung gesammelt haben: Jetzt sind Ihre Entscheidungen gefragt. Welche Impulse geben Sie, um KI gezielt zu nutzen und Ihr Unternehmen zukunftssicher zu gestalten?

1.2. Zeit zu handeln: Führung im Wandel

Führungskräfte verbringen heute einen erheblichen Teil ihrer Zeit mit administrativen Aufgaben: Meetings, E-Mails, operative Kleinarbeit. 70 Prozent geben zudem an, dass der Zeitaufwand für die individuelle Mitarbeiterbetreuung in hybriden Arbeitsmodellen deutlich gestiegen ist ^[1]. Klassische Führungsmodelle, die auf hierarchischer Kontrolle und Management-by-Walking-Around basieren, werden zu Auslaufmodellen.

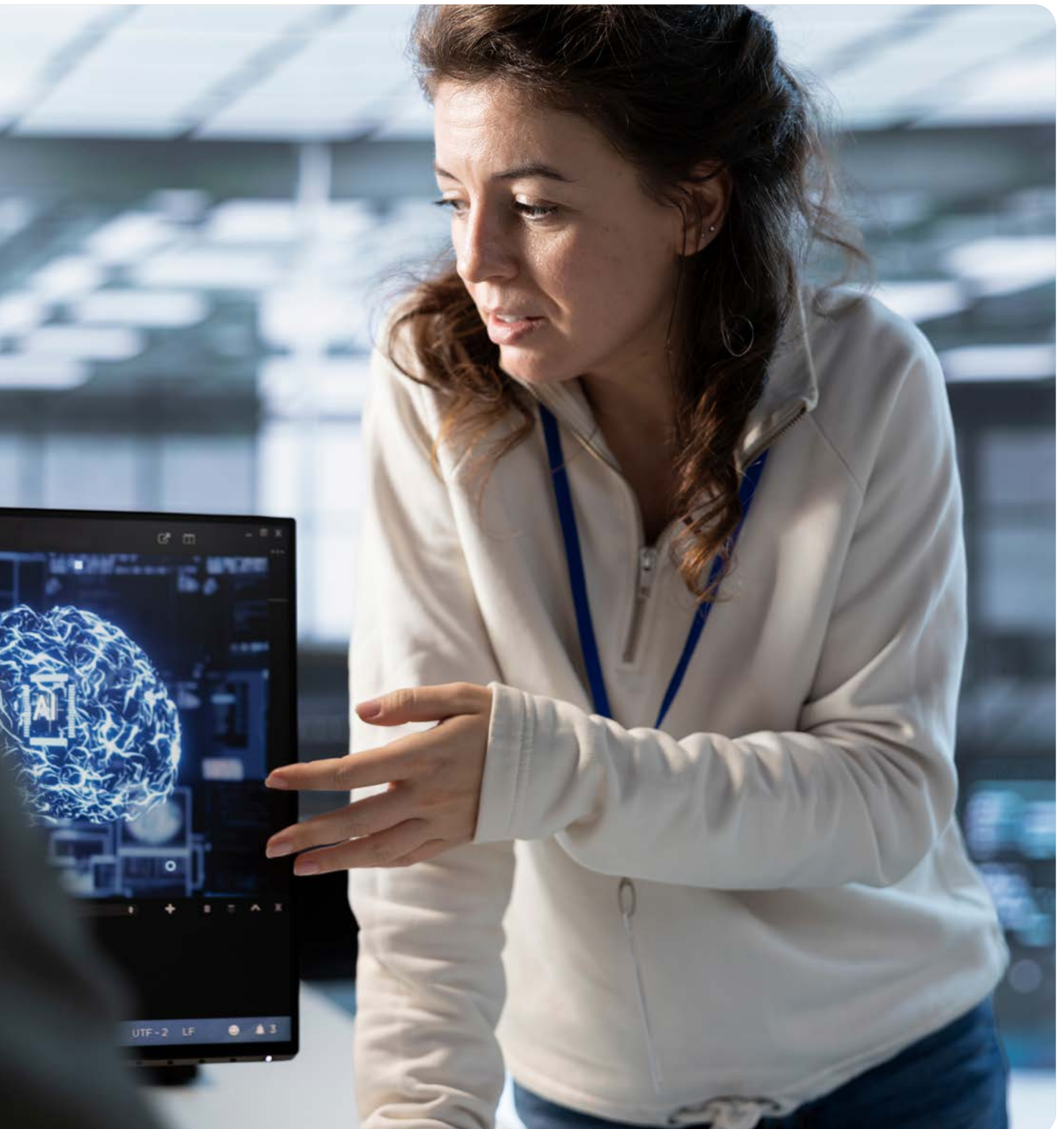
Gleichzeitig steigen die Erwartungen: Besonders die Generationen Y und Z fordern im Job Sinnstiftung, Flexibilität, Wertschätzung und Transparenz. Moderne Führung bedeutet nicht mehr Command and Control, sondern Inspiration, Coaching und das Schaffen von Freiräumen für Eigenverantwortung ^[12, 5].

1.1 KI als Hebel für moderne Führung

Hier setzt künstliche Intelligenz an: Sie ermöglicht datengesteuerte Entscheidungen in Echtzeit, automatisiert repetitive Aufgaben und schafft Raum für strategisches Denken. KI analysiert Millionen von Datenpunkten in

Sekundenschnelle, ersetzt vage Vermutungen durch faktenbasierte Erkenntnisse und erhöht die Objektivität im Entscheidungsprozess.

Führungskräfte gewinnen dadurch Zeit für das Wesentliche: die langfristige Vision, die Entwicklung ihrer Teams und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur.



2. KI im Business-Alltag: konkrete Anwendungen und messbarer Nutzen

2.1. Wo KI bereits heute den Unterschied macht

Produktionsoptimierung und Prognosen

Das Werk [KI im Mittelstand: Chancen, Optimierungen und Neugeschäft](#) beschreibt exemplarisch, wie eine Bäckerei durch den Einsatz von KI über 400 Faktoren wie Wetter, lokale Events und historische Verkaufsdaten analysieren könnte. Dadurch könnten präzisere Absatzprognosen entstehen, Überproduktion reduziert werden und der operative Gewinn (EBIT) um bis zu 32 Prozent steigen ^[10].

Predictive Maintenance

In der Wartung und Instandhaltung senkt KI die Kosten um 10 bis 40 Prozent und reduziert ungeplante Maschinenstillstände um bis zu 50 Prozent ^[10]. Systeme erkennen Anomalien in Millisekunden und leiten automatisch Korrekturmaßnahmen ein.

Kundenservice und Marketing

Unternehmen wie H&M automatisieren durch KI-Chatbots bis zu 70 Prozent der Kundenanfragen ^[10]. Im Marketing identifiziert KI Zielgruppen mit hoher Kaufbereitschaft und schlägt personalisierte Botschaften vor, was Konversionsraten signifikant erhöht.

Finanzwesen und Supply Chain

Betrugserkennung, automatisierter Handel und präzise Planung sichern schnelle, zuverlässige Entscheidungen ^[10, 7].



2.2. KI als Unterstützung im Entscheidungsprozess

Der KI-Sparringspartner

KI ersetzt nicht die Intuition, sondern ergänzt sie:

- Strukturierte Zusammenfassungen von Aufgaben oder Dokumenten können die Bearbeitungszeit um 5 bis 25 Prozent verkürzen, die Kundenzufriedenheit steigern und Personalressourcen effizienter nutzen ^[2].
- Digitale Zwillinge bilden Prozesse virtuell ab, Self-Service-Reporting lässt Mitarbeitende Daten selbst auswerten. Gemeinsam sorgen sie für Transparenz und geteiltes Wissen.
- Führungskräfte kombinieren menschliches Urteilsvermögen mit KI-Analysen für fundierte Entscheidungen ^[8].

Die richtige Balance finden

Während KI in der Datenanalyse oftmals überlegen ist, bleibt der Mensch für kausale Interpretation, ethische Einordnung und Empathie verantwortlich. Managerinnen und Manager kombinieren ihre Erfahrungswerte mit statistischen Wahrscheinlichkeiten der KI, um in unsicheren Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Branche	Einsatz von KI
Automobilindustrie	Digitalisierte Produktion trifft auf KI-gesteuerte Produkte wie autonomes Fahren und verändert die gesamte Wertschöpfungskette.
Logistik	Präzise Nachfrageprognosen und intelligente Routenoptimierung sorgen für schnelle Effizienzgewinne.
Marketing und E- Commerce	Intensive Nutzung für personalisierte Kundenansprache und fundierte Marktanalysen.
Gesundheitswesen	Unterstützung bei Diagnostik sowie in der Medikamentenentwicklung.
Finanzwesen	Betrugserkennung und automatisierter Handel als etablierte KI-Anwendungen.

3. Führung und KI-Kompetenz: die neue Rolle verstehen

3.1. Vom Kommando zur Gestaltung

Verabschieden Sie sich von veralteten Klischees und belastendem Micromanagement. Kontrolle weicht inspirierender Gestaltung, Führung wird zur Rolle, die Teams als Katalysator, Coach und Mentor begleitet, Eigenverantwortung stärkt und so Schnelligkeit und Flexibilität fördert.

Neue Anforderungen an Führung:

Soft Skills als neue Hard Skills: Soziale Kompetenzen, emotionale Intelligenz und wertebasiertes Handeln werden wichtiger als reine Fachexpertise ^[6].

Digitales Mindset: Eine agile Grundhaltung ist notwendig, um in dynamischen Umgebungen handlungsfähig zu bleiben und technologische Innovationen proaktiv mitzugestalten ^[12].

Führung auf Distanz: KI-gestützte Tools erleichtern die Koordination in hybriden oder virtuellen Teams.

3.2. Was jede Führungskraft über KI wissen muss

Technologisches Grundverständnis: Fundamentales Wissen über die Funktionsweise von KI, insbesondere Large Language Models (LLM) und generative KI, ist unverzichtbar.

Datenkompetenz: Sicherer Umgang mit Daten, um deren Qualität für KI-Systeme zu bewerten und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Prompt Engineering: Die Fähigkeit, präzise Anweisungen an KI-Systeme zu formulieren, wird zur neuen Basiskompetenz.

Ethische Urteilskraft: Kenntnisse über den [EU-AI-Act](#), [Datenschutz](#) und das Bewusstsein für Bias und Halluzinationen der KI sind unverzichtbar.

Strategisches Denken: Die Entwicklung einer langfristigen KI-Strategie, die auf Unternehmensziele einzahlt und Wettbewerbsvorteile identifiziert.

3.3. KI verstehen: Die wichtigsten Konzepte

Unterscheidung zwischen Automatisierung und KI:

Klassische Automatisierung greift auf festgelegte Wenn-Dann-Regeln zurück und eignet sich für repetitive, klar definierte Aufgaben. KI hingegen nutzt maschinelles Lernen, um Muster in großen Datenbeständen zu identifizieren und eigenständig Lösungen zu entwickeln.

Arten von KI in Unternehmen:

Schwache KI: spezialisiert auf spezifische Aufgaben wie Chatbots, Empfehlungssysteme oder Bilderkennung.

Generative KI: erstellt eigenständig neue Inhalte wie Texte, Bilder, Musik oder Programmcode.

Machine Learning und Deep Learning: erkennt Gesetzmäßigkeiten in Daten und nutzt künstliche neuronale Netze für hochkomplexe Muster.

Retrieval-Augmented Generation: verknüpft KI-Modelle mit unternehmenseigenen Datenbanken für präzise, aktuelle Antworten ohne teures Re-Training ^[10, 3].

3.4 Weiterbildung in KI systematisch angehen

Nachhaltige Kompetenzentwicklung:

Micro-Learning: Nutzen Sie Kurse mit täglichen, kurzen Impulsen unter 15 Minuten.

Interdisziplinärer Austausch: Barcamps, Hackathons oder interne Pilotprojekte fördern das gemeinsame Lernen über Abteilungsgrenzen hinweg.

Lernen durch Experimentieren: Üben Sie in geschützten Räumen. Sandboxes ermöglichen es, neue Tools ohne Risiko für das Tagesgeschäft zu testen ^[9].

Blended Learning: Kombination aus Online-Modulen und [persönlichen Workshops](#) sichert den Wissenstransfer.

Integration in Leadership-Entwicklung:

Niemand muss direkt als Champion starten. Das Phasenmodell Crawl, Walk, Run ermöglicht schrittweises Vorgehen von kleinen Leuchtturmprojekten bis zur firmenweiten Skalierung. Interdisziplinäre KI-Kernteams aus Management, IT und Fachabteilungen steuern die Implementierung und dienen als Multiplikatoren ^[7].

Gezieltes Upskilling und Training:

[Branchenspezifische Trainings](#) helfen Führungskräften, KI gezielt dort einzusetzen, wo ihre Branche die größten Herausforderungen hat. Sie zeigen, wie [repetitive Büroprozesse reduziert](#), [HR-Aufgaben effizienter gestaltet](#) oder [Einkaufs- und Beschaffungsprozesse schneller und zuverlässiger abgewickelt](#) werden können. So erlangen Führungskräfte und ihre Teams praxisnahes Know-how und Werkzeuge, die direkt im Tagesgeschäft wirken und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens nachhaltig steigern.

3.5 Operative Lasten reduzieren

Wirksame Strategien:

Konsequente Delegation: Aufgaben delegieren, wenn ein Teammitglied sie zu mindestens 70 Prozent so gut erledigen kann wie Sie selbst ^[4].

Automatisierung: Repetitive Routineaufgaben wie Datenerfassung oder Berichterstellung durch Software-Roboter oder KI-Tools automatisieren.

Priorisierungsmethoden: Das Pareto-Prinzip und die Eisenhower-Matrix helfen, sich auf die 20 Prozent der Aufgaben zu konzentrieren, die 80 Prozent der Ergebnisse liefern ^[4].

Der Freitag gehört der Strategie: Einen festen Wochentag komplett von operativen Terminen freihalten, um ausschließlich an der langfristigen Vision und strategischen Planung zu arbeiten.



4. Strategische KI-Entscheidungen: Integration in Geschäftsprozesse

4.1. Organisationale Voraussetzungen schaffen

Ganzheitlicher Ansatz:

KI-Projekte dürfen nicht nur in der IT geparkt werden. Die Transformation umfasst vier Dimensionen:

1. **Technik:** Infrastruktur und Cloud-Services
2. **Organisation:** Prozesse und Strukturen
3. **Fähigkeiten:** Know-how und Kompetenzen
4. **Kultur:** Mindset und Veränderungsbereitschaft ^[11]

Die Einstellung der Mitarbeitenden bildet das Fundament. Ohne die Bereitschaft zur Veränderung nützen die besten Technologien wenig. Agile Organisationsformen und eine offene Fehlerkultur sind notwendig, da KI-Projekte oft iterativ verlaufen. Gleichzeitig sollten [Mitarbeitende zu Expert:innen entwickelt](#) werden, die Probleme klar identifizieren, ihre Ideen einbringen und mit der neuen KI-Kompetenz aktiv Lösungen im Unternehmen umsetzen können.

4.2. Datenqualität als Erfolgsfaktor

Fehlerhafte Daten liefern fehlerhafte Ergebnisse. Selbst die cleverste KI kann das nicht richten. Darauf sollten Sie achten:

Qualitätsmerkmale:

- Vollständigkeit
- Korrektheit
- Konsistenz
- Aktualität

Strukturiertes Datenmanagement:

Aufräumen! Stammdaten bereinigen und vereinheitlichen, damit alles reibungslos läuft. Mitarbeitende für die Bedeutung der Datenpflege zu schulen, sorgt dafür, dass weniger Fehler passieren.



4.3. Verantwortlichkeiten klar regeln

Governance-Struktur

Commitment der Geschäftsleitung: In mittelständischen Unternehmen liegt die Hauptverantwortung beim CEO oder Chief Digital Officer.

KI-Kernteam: interdisziplinäres Team mit Vertretern aus Management, IT, Personalabteilung und Fachbereichen.

Fachbereichsnähe: Verantwortung nicht allein in der IT ansiedeln, sondern in übergeordneter Business-Funktion nah an der Wertschöpfung.

Bewährte Governance-Modelle

Data Governance: Zugriffsrechte, Rollen und Prozesse für das gesamte Datenmanagement festlegen.

KI-Lenkungsausschuss: Gremium aus Key-Stakeholdern überwacht Fortschritt und setzt ethische Leitlinien durch.

Compliance: Einhaltung regulatorischer Vorgaben wie [DSGVO](#) oder [EU-AI-Act](#) durch verbindliche Regeln sicherstellen.

4.4 Ethik und rechtliche Rahmenbedingungen

Ethische Prinzipien

Transparenz und Erklärbarkeit: Entscheidungen müssen nachvollziehbar sein.

Gerechtigkeit: Sicherstellen, dass KI keine Vorurteile aus Trainingsdaten übernimmt.

Menschliche Autonomie: KI soll unterstützen, nicht ersetzen oder fremdsteuern.

Nachhaltigkeit: Verantwortung für gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen.

Menschliche Verantwortung erhalten

Konzepte wie Human-in-the-Loop oder Human-in-Command stellen sicher, dass KI nur beratend tätig wird. Die letzte Entscheidungsgewalt muss beim Menschen verbleiben.

Praktische Umsetzung

KI-Kodex: Interne moralische Grundsätze für den Umgang mit KI erarbeiten.

Ethics-by-Design: Ethische Aspekte bereits in der Konzeptionsphase berücksichtigen.

Regelmäßige Audits: kontinuierliche Überprüfung auf Fairness und Sicherheit.



Rechtlicher Rahmen

Der [EU-AI-Act](#) verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Systeme mit unannehmbarem Risiko sind verboten, Hochrisiko-Systeme müssen strenge Anforderungen an Transparenz, Datenqualität und menschliche Aufsicht erfüllen.

Die [DSGVO](#) regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten ^[8, 3].

4.5 Akzeptanz und Vertrauen aufbauen

Wie Vertrauen entsteht

Vertrauen entwickelt sich durch wiederholte positive Erfahrungen und Gewissheit über verlässliches Handeln. Bei KI ist Vertrauen eng an Erklärbarkeit geknüpft. User müssen nachvollziehen können, auf welcher Datengrundlage und nach welcher Logik ein System zu einem Ergebnis kommt.

Faktoren für Akzeptanz

Wahrgenommener Nutzen: Der stärkste Treiber ist die Erkenntnis, dass KI die eigene Arbeit erleichtert und die Leistung steigert.

Benutzerfreundlichkeit: Intuitive Bedienung senkt die Hemmschwelle.

Sozialer Einfluss: Wenn Führungskräfte die Technologie positiv vorleben, steigt die Bereitschaft zur Nutzung.

Abbau von Ängsten: Befürchtungen hinsichtlich Überwachung oder Arbeitsplatzverlust durch proaktive Aufklärung entkräften.

Transparente Kommunikation

Frühzeitigkeit und Ehrlichkeit: Veränderungen ankündigen, bevor Unsicherheit entsteht.

Sinnstiftung: Erzählen, welches reale Problem gelöst wird und warum die Zukunft dadurch besser wird.

Adressatengerechte Sprache: Technische Details in verständliche Sprache übersetzen.

Authentizität: eigene Unsicherheiten zugeben können.

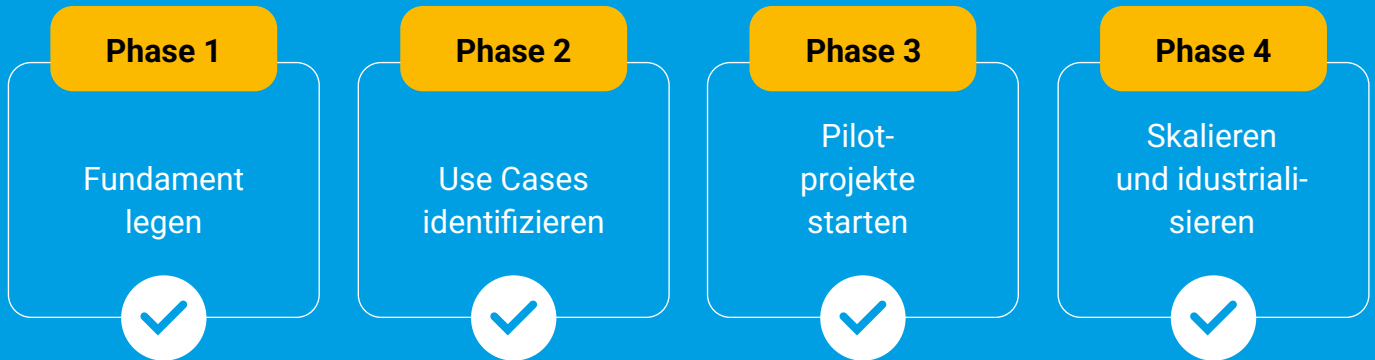
Beteiligung als Erfolgsfaktor

Mitarbeitende sind Expert:innen ihrer täglichen Arbeit. Sie bringen wichtiges Wissen ein, das KI-Lösungen praxisnah und passgenau macht. Ihre Beteiligung verringert Widerstand und zeigt Wertschätzung. Gemeinsames Ausprobieren in Pilotprojekten ermöglicht es, Fehler direkt als Lernchance zu nutzen.



5. Handlungsempfehlungen für die Praxis

5.1. Die Roadmap zur KI-Einführung



Phase 1: Fundament legen

KI-Kernteam bilden: interdisziplinär besetzen mit Vertretern aus Top-Management, IT, Personalabteilung, Marketing und Fachverantwortlichen. Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte frühzeitig einbinden.

Sichere Projektumgebung schaffen: Compliance-Regeln und rechtliche Grundlagen klären, bevor die Nutzung ausgeweitet wird.

Reifegrad ermitteln: KI-Readiness-Check durchführen, um den aktuellen Stand der Organisation zu bewerten.

Phase 2: Use Cases identifizieren

Bewertungsmatrix erstellen: Potenzielle Anwendungsfälle nach strategischem Wert und Komplexität gewichten.

Quick Wins priorisieren: Mit überschaubaren Projekten starten, die hohen Nutzenwert bei geringem Risiko bieten.

Erfolgsfaktoren definieren: klare Messgrößen für den Erfolg festlegen.

Phase 3: Pilotprojekte starten

Leuchtturmprojekte umsetzen: Kleine, überschaubare Projekte mit hohem Nutzenpotenzial realisieren, um Machbarkeit zu beweisen und Akzeptanz zu schaffen.

Enablement und Training: Schulung in Prompt Engineering und Grundverständnis für Risiken wie Halluzinationen sicherstellen.

Lessons Learned dokumentieren: Erfahrungen systematisch festhalten.

Phase 4: Skalieren und industrialisieren

Sukzessiver Roll-out: Erfolgreiche Anwendungen schrittweise auf andere Unternehmensbereiche übertragen.

Skalierbare Infrastruktur aufbauen: stabile IT-Architektur mit Middleware, Cloud- und Edge-Komponenten sowie standardisierten Frameworks.

Kontinuierliches Monitoring: skalierte Modelle regelmäßig überwachen und bei Leistungsabfall nachjustieren.

5.2. Checkliste für Führungskräfte

Strategische Ebene

- Vision und Zielbild für KI-Einsatz definiert
- KI-Strategie mit Unternehmenszielen verknüpft
- Unterstützung der Geschäftsleitung sichergestellt
- Finanzielle Mittel und Ressourcen bereitgestellt

Organisatorische Ebene

- KI-Kernteam mit klaren Verantwortlichkeiten etabliert
- Governance-Struktur und Entscheidungswege definiert
- Data Governance implementiert
- Compliance-Anforderungen geprüft und umgesetzt

Kulturelle Ebene

- Digitales Mindset in der Organisation gefördert
- Offene Fehlerkultur etabliert
- Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Ebenen organisiert
- Change-Management-Prozess initiiert

Technische Ebene

- Datenqualität bewertet und Verbesserungsmaßnahmen definiert
- IT-Infrastruktur auf KI-Anforderungen geprüft
- Sicherheitskonzept erstellt
- Pilotprojekte ausgewählt und priorisiert

5.3 Quick Wins: Sofort umsetzbare Maßnahmen



Für die persönliche Führungsarbeit

KI als Assistent nutzen: Berichte zusammenfassen, Entwürfe erstellen, komplexe Dokumente analysieren lassen.

Prompt Engineering lernen: tägliche 10-minütige Übungseinheiten mit KI-Tools.

Strategischer Freitag: einen Tag pro Woche von operativen Aufgaben freihalten.

Für das Team

KI-Experimentierraum einrichten: Sandboxes für risikofreies Testen bereitstellen.

Multiplikatoren identifizieren: Early Adopters fördern und als Botschafter einsetzen.

Erfolgsgeschichten teilen: positive Erfahrungen sichtbar machen.

Für die Organisation

Datenqualität verbessern: Stammdatenbereinigung als Sofortmaßnahme starten.

Routine-Automatisierung: Rechnungsbuchung, Reisekostenabrechnungen oder Berichterstellung automatisieren.

Self-Service-Reporting: Echtzeit-Dashboards für Führungskräfte einführen.

5.4 Erfolgskennzahlen und Monitoring

Operative Kennzahl

- Zeitersparnis pro Aufgabe
- Anzahl automatisierter Prozesse
- Reduktion der Fehlerquote
- Rate gelöster Kundenanfragen

Finanzielle Kennzahlen

- Steigerung des EBIT
- Return on Investment
- Einsparungen bei Personal- oder Wartungskosten

Qualitative Kennzahlen

- Net Promoter Score bei Kunden
- Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit
- Identifikation mit digitalen Prozessen

Technologische Reifegradmodelle

Strukturierte Analysen nutzen, um Fortschritt in den Dimensionen Technik, Kultur, Strategie und Organisation zu verfolgen.

5.5 KI-Kompetenz im Team verankern: So geht es in der Praxis

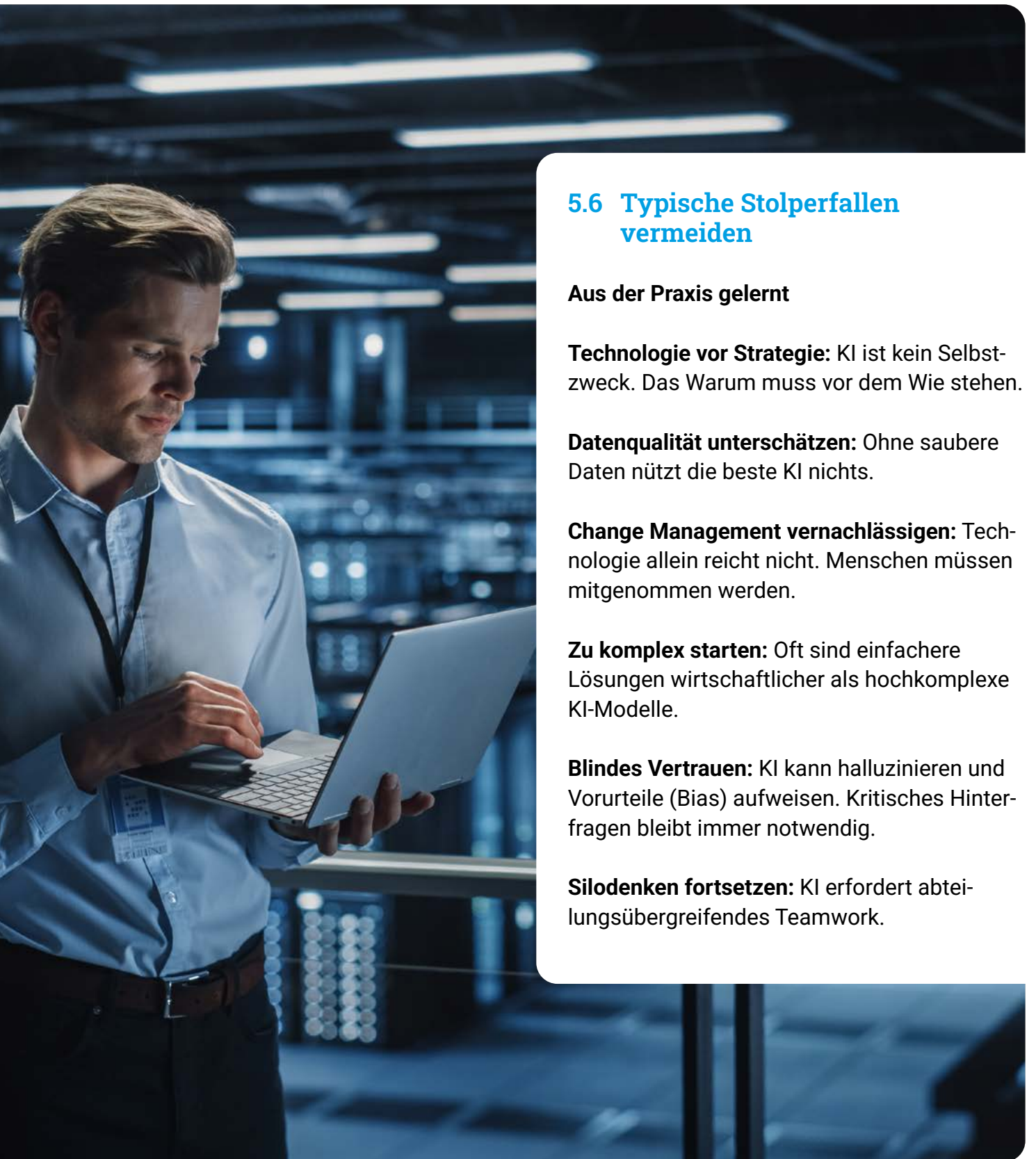
KI bietet die Möglichkeit, Routineaufgaben zu reduzieren, Entscheidungen zu unterstützen und Teams für künftige Anforderungen zu stärken. Eine Führungskraft kann dieses Potenzial nutzen, indem sie Mitarbeitende gezielt qualifiziert – zum Beispiel im TAW-Lehrgang [*KI-Pilot:in: Mit generativer KI die Büroarbeit von morgen gestalten.*](#)

Im praxisorientierten Training erwerben die Teilnehmenden die im EU-AI-Act geforderte KI-Kompetenz, lernen die Funktionsweise generativer KI kennen und erfahren, wie sie diese verantwortungsvoll und ethisch im eigenen Unternehmen einsetzen. Sie setzen konkrete Anwendungen um, etwa automatisierte Berichte, Text- und Bildgenerierung oder KI-gestützte Analysen, und sammeln so praktische Erfahrung.

Zum Abschluss entwickeln alle ein eigenes KI-Projekt, das in einem KI-Pitch vorgestellt wird. Dadurch entstehen umsetzbare Ideen, die Prozesse effizienter machen, Routineaufgaben reduzieren und die Zusammenarbeit im Team verbessern.

Auf diese Weise wird KI nicht nur verstanden, sondern auch praxisnah angewendet, sodass Führungskräfte ihr Team gezielt weiterentwickeln und KI sinnvoll in den Arbeitsalltag integrieren können.





5.6 Typische Stolperfallen vermeiden

Aus der Praxis gelernt

Technologie vor Strategie: KI ist kein Selbstzweck. Das Warum muss vor dem Wie stehen.

Datenqualität unterschätzen: Ohne saubere Daten nützt die beste KI nichts.

Change Management vernachlässigen: Technologie allein reicht nicht. Menschen müssen mitgenommen werden.

Zu komplex starten: Oft sind einfachere Lösungen wirtschaftlicher als hochkomplexe KI-Modelle.

Blindes Vertrauen: KI kann halluzinieren und Vorurteile (Bias) aufweisen. Kritisches Hinterfragen bleibt immer notwendig.

Silodenken fortsetzen: KI erfordert abteilungsübergreifendes Teamwork.



Erfahren Sie mehr zu klassischen Implementierungsfehlern bei künstlicher Intelligenz auf dem [TAW-Blog](#).

6. Perspektiven für morgen: KI im Führungsalltag

6.1. Die Führungskraft der Zukunft

Führungskräfte koordinieren das Zusammenspiel von menschlicher Kreativität und maschineller Effizienz. Entscheidende Merkmale bleiben Authentizität, Vorbildfunktion und vor allem Menschsein.

Unverzichtbare Fähigkeiten:

- **Emotionale Intelligenz:** Empathie und soziale Kompetenz.
- **Prompt Engineering:** präzise Kommunikation mit KI-Systemen.
- **Data & AI Literacy:** Verständnis für Daten, Algorithmen und Grenzen.
- **Kritisches Denken:** KI-Ergebnisse hinterfragen und einordnen.
- **Learning Agility:** schnelle Anpassung und kontinuierliches Lernen.

6.2 Neue Arbeits- und Entscheidungsstrukturen

KI löst traditionelle Hierarchien auf und ermöglicht Entscheidungen dort, wo das Wissen liegt, was Agilität und Reaktionsgeschwindigkeit erhöht. Mensch und Maschine arbeiten kollaborativ in hybriden Systemen zusammen, und KI-gestützte Analysen fördern den abteilungsübergreifenden Informationsfluss.

6.3 Nachhaltige KI-Strategien

Setzen Sie auf kontinuierliches Lernen, gezieltes Upskilling und eine Kultur, die Experimente und Innovationen fördert. Strategische Partnerschaften sichern den Zugang zu neuen Technologien, während gleichzeitig Verantwortung für Nachhaltigkeit und Ressourcenverbrauch übernommen wird.

6.4 Was jetzt zu tun ist: 3 zentrale Handlungsempfehlungen

Starten Sie heute: Warten Sie nicht auf den perfekten Plan. Beginnen Sie mit einem Pilotprojekt, sammeln Sie Erfahrungen, [lernen Sie](#).

Investieren Sie in Menschen: Technologie ist wichtig, aber der Faktor Mensch entscheidet über Erfolg oder Misserfolg. [Befähigen Sie Ihr Team](#), bauen Sie Ängste ab, schaffen Sie Begeisterung.

Bleiben Sie am Ball: KI entwickelt sich rasant. Etablieren Sie kontinuierliches Lernen, bleiben Sie neugierig, experimentieren Sie.

Schlusswort

Sie haben die Werkzeuge in der Hand: Roadmap, Checklisten, Quick Wins und Praxisbeispiele für den gezielten Einsatz von KI im Führungsalltag. Von Pilotprojekten über operative Entlastung bis hin zu skalierbarer Integration in Geschäftsprozesse zeigt das Whitepaper, wie Sie KI Schritt für Schritt wirksam einsetzen können. KI ersetzt keine Führung, sie verstärkt sie. Doch Technologie allein reicht nicht. Nachhaltiger Erfolg entsteht, wenn Sie technologische Möglichkeiten mit gezieltem Upskilling und [kontinuierlicher Weiterbildung](#) verbinden.

Nutzen Sie die Impulse aus Micro-Learning, Sandboxes, interdisziplinären Projekten und [Trainings](#), um die Kompetenzen Ihres Teams systematisch aufzubauen. So gewinnen Sie Freiräume für strategisches Denken, stärken Ihre Führungsrolle und fördern Teams, die flexibel, eigenverantwortlich und innovationsbereit handeln.

Führungskräfte, die heute KI strategisch gestalten und gleichzeitig in Menschen investieren, sichern sich einen echten Vorsprung. Denn sie bringen Mensch und Maschine optimal zusammen.

Der beste Startpunkt ist genau jetzt: Setzen Sie Quick Wins um, [fördern Sie das Know-how Ihres Teams](#) und schöpfen Sie die Potenziale von KI für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden voll aus.

Quellenverzeichnis

Die in diesem Whitepaper dargestellten Thesen stützen sich auf die im Literaturverzeichnis aufgeführten Quellen. Einzelne Datenpunkte sind direkt im Text gekennzeichnet.

- [1] **Amerland, A., Paefgen-Laß, M. & Speck, A. (2022)** Best of springerprofessional.de: Management + Führung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Gabler, essentials). DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-39462-2>
- [2] **Altenfelder, K., Kieffer-Radwan, S. & Schönfeld, D. (Hrsg.) (2025)** Services Management und Künstliche Intelligenz : Grundlagen und Anwendungsfelder für den Einsatz von KI-unterstützten Services. Wiesbaden: Springer Gabler. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-46665-7>
- [3] **Bendel, O. (2024)** 300 Keywords Generative KI. Wiesbaden: Springer Gabler. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-44963-6_1
- [4] **Dehn, S.B. (2025)** 30 Erfolgsprinzipien für junge Führungskräfte. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-662-72325-8_16
- [5] **Drath, K., Krüger, W. & Stritzelberger, R. (2024)** Als Führungskraft dauerhaft erfolgreich. München: Haufe. DOI: https://doi.org/10.34157/978-3-648-17770-9_1
- [6] **Knorr, J. (2024)** Erfolgsfaktor Digital Mindset : Impulse und Strategien für die digitale Transformation im Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-45979-6>
- [7] **Kohne, A. & Bauer, D. (Hrsg.) (2025)** Die Mittelstandstransformation : Wissen, Impulse und Handlungsempfehlungen für den überfälligen Wandel. Wiesbaden: Springer Gabler. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-48184-1>
- [8] **Mockenhaupt, A. & Schlagenhauf, T. (2024)** Digitalisierung und künstliche Intelligenz in der Produktion: Grundlagen und Anwendung. Wiesbaden: Springer Vieweg. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-41935-6>
- [9] **Nitsch, V., Brandl, C., Häußling, R., Roth, P., Gries, T. & Schmenk, B. (Hrsg.) (2023)** Digitalisierung der Arbeitswelt im Mittelstand 3 : Ergebnisse und Best Practice des BMBF Forschungsschwerpunkts „Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial“. Berlin/Heidelberg: Springer Vieweg. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67024-8>
- [10] **Renner, D., Reicher, D. & Vancea, C. (2025)** KI im Mittelstand: Chancen, Optimierungen und Neugeschäft. Wiesbaden: Springer Vieweg. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-46077-8>
- [11] **Schallmo, D.R.A., Lang, K., Werani, T. & Krumay, B. (Hrsg.) (2023)** Digitalisierung : Fallstudien, Tools und Erkenntnisse für das digitale Zeitalter. Wiesbaden: Springer Gabler, Schwerpunkt Business Model Innovation. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36634-6>
- [12] **Stradtman, M. (2024)** Der industriell geprägte Mittelstand in digitalen Wertschöpfungsnetzwerken. Wiesbaden: Springer Gabler (Unternehmensführung & Controlling). DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-46362-5>