



# KI-KOMPETENZ IN VORSTAND & GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die neue Pflicht

03 Executive Summary

04 Einleitung

05 KI ist Chefsache

06 Pflichten der Unternehmensführung

08 Vier zentrale Steuerungsfelder

12 Nächste Schritte

13 Konkret anfangen

# EXECUTIVE SUMMARY



## KI-Governance: Was jetzt auf der Agenda von Geschäftsführung und Vorstand steht

### 1. KI ist kein Techniktrend, sondern ein Führungsbruch.

Künstliche Intelligenz verändert Geschäftsmodelle, Entscheidungsprozesse und Wettbewerbslogiken. Wer als Geschäftsleitung nicht aktiv steuert, riskiert strategische Rückstände.

- KI erfordert eine klare strategische Verortung.
- Die Steuerung kann nicht delegiert werden – sie beginnt auf oberster Ebene.
- Führung heißt: Tempo machen, ohne die Orientierung zu verlieren.

### 2. Die Verantwortung liegt rechtlich und faktisch bei Ihnen.

Mit dem EU AI Act, dem Datenschutzrecht und bestehenden Corporate-Governance-Vorgaben wird KI zur Haftungsfrage.

- Als Geschäftsführung sind Sie verpflichtet, Risiken zu erkennen und zu steuern (§ 91 AktG, § 43 GmbHG).
- Der AI Act verlangt: Schulungspflichten, Risikoeinschätzung, Governance-Strukturen – auch auf Leitungsebene.
- Fehlende Steuerung kann als Organisationsverschulden gewertet werden.

### 3. Vier Steuerungsfelder müssen jetzt adressiert werden.

Wer KI verantwortungsvoll nutzen will, muss strategisch, organisatorisch und operativ Klarheit schaffen.

- Strategische Einordnung: Wo ist KI sinnvoll, wo nicht?
- Zuständigkeiten und Freigaben: Wer prüft, wer entscheidet?
- Nachvollziehbarkeit und Fairness: Wie wird Qualität sichergestellt?
- Qualifizierung und Befähigung: Wer braucht welches Wissen – und wann?

Einmalige Maßnahmen reichen nicht – es braucht ein System.

### 4. Zwei Schritte sichern Handlungskompetenz.

Führung unter Unsicherheit braucht Struktur – vor allem in komplexen Themen wie KI. Zwei klar definierte Phasen helfen, Orientierung zu schaffen und handlungsfähig zu bleiben.

- Kurzfristig (6 Wochen): Übersicht schaffen, Schulung durchführen, Zuständigkeiten klären.
- Mittelfristig (3–6 Monate): Governance verankern, Leitlinien festlegen, Führungskräfte qualifizieren.

Wer jetzt beginnt, sichert nicht nur Compliance – sondern strategische Handlungsfähigkeit.

**Sie entscheiden, ob KI zum Risiko oder zum Gestaltungsfeld wird. Dieses Whitepaper liefert die Grundlage dafür.**

# EINLEITUNG

## Zwischen Tempo, Verantwortung und Transformationsdruck

---

Künstliche Intelligenz (KI) ist kein Randthema für Spezialisten mehr. Sie betrifft zentrale Führungsentscheidungen – und verlangt Orientierung auf oberster Ebene.

### **KI ist da – was jetzt fehlt, ist Führung**

KI hält in vielen Unternehmen bereits Einzug – in Kommunikation, Entwicklung, Verwaltung. Doch oft geschieht das ohne klare strategische Einordnung. Der Einsatz bleibt punktuell, die Verantwortung unklar.

Dabei verändert Künstliche Intelligenz nicht nur Abläufe, sondern Geschäftsmodelle, Marktlogiken und Entscheidungsprozesse. Genau deshalb gehört das Thema auf die Agenda der Unternehmensleitung – nicht als Technikfrage, sondern als Führungsaufgabe.

### **Führung heißt: Orientierung geben, Risiken einordnen, Rahmen setzen**

Das Top-Management muss nicht jede Technologie verstehen – aber den Rahmen für deren Einsatz gestalten.

Das heißt: Verantwortung übernehmen, Risiken einschätzen, Ziele formulieren, interne Strukturen anpassen. KI-Governance ist nicht delegierbar. Sie betrifft Strategie, Kommunikation, Aufsicht und Haftung.

### **Was dieses Whitepaper bietet**

Keine Tool-Vergleiche, keine technischen Details – sondern Klarheit und Orientierung für Entscheider:innen:

- Was KI für Geschäftsführung und Vorstand bedeutet
- Welche Pflichten und Gestaltungsräume bestehen
- Welche Handlungsfelder jetzt gesteuert werden müssen

Ziel ist es, das Thema handhabbar zu machen – nicht durch Vereinfachung, sondern durch Verständnis der Grundlagen und Orientierung hinsichtlich der notwendigen Umsetzung.

**Ach ja, wenn Sie jemanden kennen, den diese Whitepaper auch interessieren könnte, leiten Sie es sehr gern weiter.**

# KI IST CHEFSACHE

Künstliche Intelligenz verändert die Spielregeln – nicht irgendwann, sondern jetzt. Sie greift tief in Prozesse, Entscheidungswege und Marktmechanismen ein. Und sie stellt die Frage, wer in der Leitungsebene eigentlich noch führt, wenn Systeme beginnen, mitzudenken.

**Top-Führung ist gefragt. Denn wenn Geschäftsführung und Vorstand keine Richtung geben, entsteht Steuerung – nur eben woanders.**

## Warum KI zur strategischen Führungsaufgabe wird

Künstliche Intelligenz ist kein weiterer Digitalisierungstrend, sondern ein Strukturwandel – vergleichbar mit der Einführung von Strom oder Internet. Sie verändert nicht nur Abläufe, sondern verschiebt Märkte, Geschäftsmodelle und Verantwortlichkeiten.

KI wirkt dabei auf mehreren Ebenen gleichzeitig:

- Sie beschleunigt Entscheidungsprozesse und Produktzyklen
- Sie skaliert Wissensarbeit und eröffnet neue Formen der Wertschöpfung
- Sie verändert Kundenverhalten und Wettbewerbsdynamiken
- Sie wirft neue Fragen nach Verantwortung, Kontrolle und Vertrauen auf

Die Herausforderung für Unternehmen ist doppelt: Sie müssen schnell genug sein, um relevant zu bleiben – und gleichzeitig klug genug, um nicht blind in Technik zu investieren, ohne ein strategisches Fundament zu legen.

**Ob KI als Vorteil wirkt oder als Risiko, entscheidet sich an der Spitze.**

## Führung heißt: Haltung entwickeln, Richtung geben

Geschäftsführungen und Vorstände müssen keine KI-Expert:innen sein – aber sie müssen führen können:

- Welche Ziele verfolgen wir mit KI – konkret, überprüfbar, vertretbar?
- Welcher Nutzen ist realistisch erreichbar – und für wen?
- Welche Grenzen ziehen wir – rechtlich, ethisch, organisatorisch?

Wer KI dem Zufall überlässt, verliert Führung. Wer sie strategisch verankert, schafft Gestaltungsspielräume.

KI ist nicht nur einzuführen – sie ist zu führen.

**Es geht nicht um Toolwissen, sondern um Zielklarheit.**

# PFLICHTEN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur Prozesse – sie verschiebt Verantwortung. Was bislang als Innovationsthema galt, rückt zunehmend in den Fokus von Aufsicht, Gesetzgebung und öffentlicher Erwartung. Für Geschäftsführungen und Vorstände heißt das: Führung ist nicht optional – sondern prüfbar.

## Drei Verantwortungslinien – alle führen zur Leitungsebene

---

### 1. Rechtliche Pflichten

Gesetzlich ist klar geregelt, dass Geschäftsführungen und Vorstände Risiken erkennen, bewerten und steuern müssen. Das gilt auch – und gerade – für KI-Systeme. Maßgeblich sind unter anderem:

- § 43 GmbHG: Sorgfaltspflichten der Geschäftsführung
- § 91 Abs. 2 AktG: Pflicht zur Einrichtung eines Risikofrüherkennungssystems
- § 93 AktG: Business Judgement Rule (Entscheidungen müssen auf einer angemessenen Informationsgrundlage basieren)
- Datenschutz- und Sicherheitsgesetze (DSGVO, BDSG)
- sowie der EU AI Act, der KI-Governance als Führungsaufgabe definiert

**Wichtig:** Diese Vorgaben gelten nicht erst bei Hochrisiko-Systemen. Auch vermeintlich harmlose Büro-KI wie ChatGPT fällt unter die Regelung – sofern sie geschäftsrelevant genutzt wird.

### 2. Faktische Erwartung

Die öffentliche Debatte ist weiter als viele Organisationen, Kunden, Mitarbeitende, Aufsichtsgremien und Medien erwarten, dass Unternehmen sich der Risiken bewusst sind – und aktiv gegensteuern. Schon heute führen KI-Vorfälle (z. B. diskriminierende Systeme, Fehlentscheidungen) zu Reputationsverlust, Vertrauensbruch und medialer Kritik.

**„Wer heute noch sagt: ‚Dafür bin ich nicht zuständig‘, wird morgen gefragt: ‚Warum haben Sie es nicht verhindert?‘“**

### 3. Persönliche Haftung

Wer KI einfach laufen lässt, ohne Rahmen zu setzen, handelt fahrlässig. Besonders risikobehaftet: fehlende Delegationsklarheit. Wenn z. B. ein Fachbereich externe KI-Tools nutzt, ohne Prüfung oder Freigabe – und dies zu Datenschutzverstößen, Diskriminierung oder Fehlentscheidungen führt – kann die Geschäftsleitung persönlich haftbar gemacht werden.

**Organisationen haften für ihre Strukturen – und Führungskräfte für die Lücken darin.**

## Was das konkret heißt, zeigt der EU AI Act

---

Der **EU AI Act** ist kein Technikgesetz, sondern ein **Governance-Rahmen**. Er schafft eine neue Grundlinie für unternehmerische Sorgfaltspflichten im Umgang mit KI – mit unmittelbarer Relevanz für Geschäftsführungen und Vorstände.

Besonders relevant:

- Unternehmen müssen für jedes KI-System eine **Risikoklassifizierung** vornehmen.
- Sie müssen **Dokumentation, Überwachung und Kontrollprozesse** etablieren – auch für generative KI.
- Sie sind verpflichtet, **alle mit KI befassten Personen zu schulen** – inkl. Führungskräften.
- Und sie müssen jederzeit **belegen** können, dass diese Vorgaben umgesetzt wurden.

### Artikel 4 des EU AI Act verpflichtet Organisationen:

„sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.“

Diese Anforderungen sind nicht delegierbar. Das heißt:

- **Die Geschäftsleitung muss wissen**, welche KI-Systeme im Haus im Einsatz sind – und wie sie einzuordnen sind.
- **Sie muss Strukturen schaffen**, um Risiken zu prüfen, Entscheidungen zu dokumentieren und Governance zu verankern.
- **Sie muss handeln** – jetzt. Denn ab dem 2. August 2025 gelten Sanktionsvorschriften, mit teils empfindlichen Geldbußen.

## Schulungsnotwendigkeit betrifft auch die Unternehmensleitung

---

Der EU AI Act verpflichtet Unternehmen, alle Personen zu qualifizieren, die mit KI-Systemen arbeiten oder über deren Einsatz entscheiden. Das schließt auch die Unternehmensleitung ein – gerade weil sie den strategischen Rahmen setzt und die Verantwortung trägt.

Ein technisches Detailverständnis ist dafür nicht erforderlich. Sehr wohl aber ein **Grundverständnis für zentrale Begriffe, Risiken und Anforderungen – etwa im Hinblick auf Risikoklassen, Dokumentationspflichten oder typische Einsatzgrenzen**.

Diese Verantwortung ist nicht vollständig delegierbar. Wer Entscheidungen trifft oder freigibt, sollte in der Lage sein, ihre Tragweite realistisch einzuschätzen.

Die notwendige Qualifizierung kann in Form eines **kompakten Executive Briefings** erfolgen. Nach dem EU AI Act gilt jedoch **auch hierfür die Pflicht zu Zertifizierung und dokumentierter Teilnahme**. Damit ist dann auch der Nachweis gegenüber internen Gremien, Aufsicht oder externen Prüfungen gesichert.

Weiterführende Informationen zur Schulungspflicht finden sich auf der vorletzten Seite.

# VIER ZENTRALE STEUERUNGSFELDER

Künstliche Intelligenz verlangt eine klare, nachvollziehbare Steuerung in der Organisation. Im Kern sind es vier Steuerungsfelder, die jetzt auf der Agenda der Leitungsebene stehen sollten:

## 1. Strategische Verortung: Wofür genau setzen wir KI ein – und warum?

KI ist kein Selbstzweck. Um ihren Einsatz in der Organisation sinnvoll zu steuern, braucht es eine strategische Verankerung.

### Ziel des Steuerungsfeldes

Ein klarer, unternehmensweiter Rahmen, der sicherstellt, dass KI-Einsatz nicht zufällig oder ungeprüft geschieht – sondern gesteuert, dokumentiert und überprüfbar ist.

### Was konkret zu tun ist

- **Einsatzbereiche identifizieren:** Wo wird bereits KI genutzt – explizit eingeführt oder „nebenbei“ (z. B. durch Mitarbeitende mit ChatGPT, Copilot, KI-Bildgeneratoren etc.)? Welche Tools oder Anwendungsfälle sind im Umlauf?
- **Ziele definieren:** Welchen geschäftlichen Zweck soll der jeweilige KI-Einsatz erfüllen? Z. B. Effizienzsteigerung, Kostenreduktion, Innovationskraft, Produktverbesserung oder Kundenbindung?
- **Abgleich mit Strategie:** Passt der KI-Einsatz zur Gesamtstrategie, zur Markenpositionierung und zur technologischen Ausrichtung des Unternehmens? Oder entstehen neue Zielkonflikte, z. B. zwischen Automatisierung und Beratungsversprechen?
- **Nutzen-Risiko-Abwägung vornehmen:** Wo liegen Chancen (z. B. Beschleunigung, neue Produkte), aber auch Risiken (z. B. Qualitätsverlust, rechtliche Unsicherheit, Reputationsrisiken)? Welche Investitionen oder Voraussetzungen sind dafür nötig?
- **KI-Radar einführen:** Aufbau eines kontinuierlichen Überblicks über neue KI-Nutzung im Unternehmen – auch in Pilotprojekten oder durch Einzelinitiativen. Ziel: Frühzeitige Sichtbarkeit, Bewertung und Steuerbarkeit.

### Typische Fehlentwicklung, wenn dieser Schritt fehlt

KI wird isoliert in Pilotprojekten ausprobiert, Fachbereiche nutzen Tools ohne strategische Freigabe – und das Unternehmen verliert die Übersicht. Risiken bleiben unentdeckt, Synergien ungenutzt, Ressourcen zersplittert.

## 2. Klare Governance: Wer entscheidet – und worauf basierend?

---

Damit KI in der Organisation sicher und nachvollziehbar genutzt werden kann, braucht es klare Regeln: Wer trägt Verantwortung, wer entscheidet – und welche Prozesse sichern Kontrolle, Transparenz und Risikomanagement?

### Ziel des Steuerungsfeldes

Ein belastbares Steuerungsmodell, das sicherstellt: Jede relevante KI-Anwendung im Unternehmen wird bewusst geprüft, freigegeben und überwacht – nicht zufällig genutzt oder stillschweigend geduldet.

### Was konkret zu tun ist

- **Verantwortlichkeiten schriftlich festlegen:**
  - Erstellung eines Governance-Dokuments oder Rollenpapiers, in dem eindeutig geregelt ist, wer für Auswahl, Einführung, Freigabe, Kontrolle und Stilllegung von KI-Systemen zuständig ist – auf Ebene der Geschäftsführung, Fachbereiche und unterstützender Funktionen (z. B. Datenschutz, IT-Sicherheit, Recht).
- **Ein KI-Freigabeprozess etablieren:**
  - Einführung eines klaren Ablaufs mit Prüfschritten und Freigabestellen, bevor neue KI-Anwendungen genutzt werden dürfen.
  - Einschließlich Vorlagepflichten, Prüfkriterien (z. B. Risiko, Nutzen, DSGVO-Konformität) und Gremienentscheid (z. B. durch ein KI-Governance-Board oder Steuerungsteam).
- **Bewertungskriterien operationalisieren:**
  - Entwicklung eines einheitlichen Bewertungsrasters, z. B. in Form eines Prüf-Templates oder KI-Risikosteckbriefs.
  - Ziel: Alle relevanten Dimensionen (Nutzen, Risiko, Datenlage, Fairness, Kontrolle, Schulungsbedarf) werden systematisch erfasst – und Entscheidungen dokumentiert.
- **Eskalationsmechanismen definieren:**
  - Klärung, bei welchen Vorfällen oder Unsicherheiten zwingend auf Geschäftsführungsebene entschieden werden muss. Z. B. bei Hinweisen auf diskriminierende Wirkungen, rechtliche Grauzonen oder Reputationsrisiken. Dokumentation der Abläufe im Fallmanagement.
- **Bestehende Strukturen aktiv einbinden:**
  - Integration der KI-Governance in vorhandene Kontrollsysteme – z. B. Risiko- und Compliance-Management, interne Revision, Datenschutzmanagement, IT-Projektportfolien oder Change Advisory Boards. Ziel: KI wird nicht als Sonderfall behandelt, sondern im System verankert.

### Typische Fehlentwicklung, wenn dieser Schritt fehlt

Entscheidungen zum KI-Einsatz verlaufen informell oder bleiben diffus. Es ist unklar, wer überhaupt zuständig ist – weder für die Bewertung neuer Tools noch für die Überwachung bestehender Systeme. Grauzonen entstehen: Tools werden eingeführt, ohne zentrale Freigabe oder rechtliche Prüfung bzw. bei Problemen weiß niemand, wer verantwortlich ist.

### 3. Qualitätssicherung: Daten, Modelle, Ergebnisse – wie zuverlässig ist, was KI liefert?

---

KI-Anwendungen entfalten ihre Wirkung auf Basis von Daten – und erzeugen Ergebnisse, die interpretiert, genutzt und ggf. weitergegeben werden. Umso wichtiger ist es, systematisch zu prüfen, ob diese Ergebnisse tragfähig, fair und nachvollziehbar sind und wo Risiken lauern.

#### **Ziel des Steuerungsfeldes**

Ein strukturiertes Qualitätsmanagement für KI-Nutzung im Unternehmen, das Datenherkunft, Modellverhalten und Ergebnisqualität systematisch prüft – und so Risiken frühzeitig erkennt.

#### **Was konkret zu tun ist**

- **Datenquellen transparent machen:**
  - Klären, aus welchen Quellen die für KI verwendeten Daten stammen – intern oder extern, strukturiert oder unstrukturiert, manuell gepflegt oder automatisiert erfasst.
  - Prüfung auf Qualität, Aktualität, Bias-Risiken und rechtliche Zulässigkeit (insb. personenbezogene Daten).
- **Nachvollziehbarkeit sicherstellen:**
  - Einführung von Verfahren zur Dokumentation und Erklärung von KI-Ergebnissen, z. B. mit Hilfe von Explainability-Tools, Fallbeispielen oder einfachen Erklärtextrgen.
  - Ziel: Auch Nicht-Expert:innen sollen die Funktionsweise und Entscheidungslogik nachvollziehen können – gerade bei geschäftsrelevanten Anwendungen.
- **Interne Standards entwickeln:**
  - Aufbau eines unternehmensinternen Kriterienkatalogs für „verantwortbare KI“, inkl. Anforderungen an Fairness, Diskriminierungsfreiheit, Transparenz, Ergebnisqualität, Sicherheitsanforderungen und Fehlerbehandlung.
  - Orientierung an existierenden Leitlinien (z. B. Ethikrat, ISO/IEC 42001) – aber angepasst an den konkreten Unternehmenskontext.
- **Qualitätskontrollen implementieren:**
  - Durchführung regelmäßiger Stichproben, Audits oder Simulationen zur Überprüfung von KI-Ergebnissen – insbesondere bei sensiblen Anwendungen (z. B. HR, Kreditvergabe, Kundensegmentierung).
  - Frühzeitige Erkennung systematischer Verzerrungen, fehlerhafter Ergebnisse oder instabiler Performance.
- **Fehlermeldesystem einführen:**
  - Klare Mechanismen schaffen, wie Mitarbeitende Auffälligkeiten oder Probleme bei KI-Ergebnissen melden können – anonym oder offen, mit transparenter Nachverfolgung.

#### **Typische Fehlentwicklung, wenn dieser Schritt fehlt**

KI-Anwendungen liefern Ergebnisse, die weder überprüft noch verstanden werden. Daten sind veraltet, voreingenommen oder unvollständig – ohne dass dies auffällt. Modelle verfestigen systematische Verzerrungen. Ergebnisse werden unkritisch übernommen. Schleichend entsteht ein Vertrauensverlust in die Technologie – und in die Organisation, die sie einsetzt.

## 4. Befähigung: Wissen, Kompetenzen und Nachweise – wie schaffen wir Sicherheit im Umgang mit KI?

---

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz gelingt nicht durch Technik allein – sondern durch Menschen, die wissen, wie sie damit umgehen. Organisationen brauchen Kompetenzstrukturen, die über Einzelinitiativen hinausgehen. Nur so lässt sich KI sinnvoll, sicher und regelkonform einsetzen.

### Ziel des Steuerungsfeldes

Ein systematischer Kompetenzaufbau auf allen relevanten Ebenen – vom Top-Management über Fachbereiche bis zu operativen Teams. Mit klaren Schulungspflichten, praxisnahen Formaten und dokumentiertem Nachweis.

### Was konkret zu tun ist

- **Kompetenzbedarf analysieren:**
  - Erfassen, welche Rollen im Unternehmen mit KI arbeiten – direkt (z. B. bei Entwicklung, Anwendung, Analyse) oder indirekt (z. B. bei Entscheidung, Freigabe, Kommunikation).
  - Identifizieren, welche Wissenslücken bestehen – z. B. bei rechtlicher Einordnung, Toolverständnis, Prompting oder Risikobewertung.
- **Verbindliche Schulungsformate einführen:**
  - Entwicklung zielgruppenspezifischer Schulungsangebote – von Basisschulungen für alle über vertiefende Formate für Fachbereiche bis hin zu Führungsbriefings.
  - Integration in bestehende Weiterbildungsformate oder Onboarding-Prozesse.
- **Nachweise sicherstellen:**
  - Schulungen dokumentieren – inkl. Zertifikaten, Teilnahmebestätigungen und ggf. Lernerfolgskontrollen.
  - Hintergrund: Der EU AI Act verlangt explizit dokumentierte Maßnahmen zur Kompetenzsicherung – auch für Führungskräfte.
- **Lernkultur fördern:**
  - Raum für praxisnahes Erproben schaffen (z. B. „KI-Sandboxes“), Erfolge sichtbar machen, Fehler als Lernquelle begreifen.
  - Interne Austauschformate ermöglichen – z. B. „KI-Sprechstunden“, Fachgruppen oder Austausch mit externen Expert:innen.
- **Verantwortung für Befähigung zuweisen:**
  - Klären, wer für Planung, Umsetzung und Monitoring der Kompetenzentwicklung verantwortlich ist – zentral (z. B. HR, Digitalisierung) oder dezentral (z. B. Bereichsleitungen).

### Typische Fehlentwicklung, wenn dieser Schritt fehlt

Mitarbeitende und Führungskräfte nutzen KI-Tools ohne Verständnis für Wirkweise, Risiken oder Grenzen. Entscheidungen werden unreflektiert getroffen, Standards nicht eingehalten – und Schulung wird als freiwillige Kür statt verpflichtende Voraussetzung betrachtet. Im Falle von Vorfällen fehlen Nachweise – mit rechtlichen und organisatorischen Folgen.

# NÄCHSTE SCHRITTE

Künstliche Intelligenz in der Organisationsführung ist kein Projekt, das „irgendwann“ geregelt werden kann. Die Anforderungen sind wie auf den letzten Seiten gezeigt konkret definiert und rechtlich geregelt – und sie lassen sich in sukzessiven Etappen umsetzen. Wir empfehlen zwei aufeinander abgestimmte Phasen:

## Kurzfristig (nächste 6 Wochen): Erste Übersicht, klare Zuständigkeit, rechtssicher starten

---

**Ziel:** Handlungsfähigkeit sichern, Verantwortung klären, Compliance erfüllen.

- **KI-Nutzung sichtbar machen:** Kompakte Erhebung, wo und wie KI (z. B. ChatGPT, Copilot) heute im Unternehmen genutzt wird – inkl. erster Risikoeinschätzung nach AI Act.
- **Pflichtschulung der Leitung durchführen:** Erfüllen Sie Artikel 4 des EU AI Act mit einer zertifizierten Schulung – spezifisch für Geschäftsführungen und Vorstände, mit Nachweis.
- **Interne Zuständigkeit festlegen:** Wer trägt Verantwortung für Governance, Bewertung, Schulung und Dokumentation – auch interimistisch?
- **Erste Governance-Sichtung vornehmen:** Gibt es bereits Prozesse, Gremien oder Regelwerke, in die KI-Governance integriert werden kann?
- **ggf. bei Unsicherheiten juristische Bewertung beauftragen:** Welche Tools fallen in welche Risikoklassen? Welche neuen Pflichten entstehen konkret?

## Mittelfristig (nächste 3–6 Monate): Strukturen aufbauen, Steuerung etablieren, Organisation befähigen

---

**Ziel:** Governance verankern, Steuerungsfähigkeit aufbauen, Kompetenzen sichern.

- **KI-Steuerungsmodell festlegen:** Wer entscheidet was – mit welchen Kriterien, Prozessen und Kontrollpunkten? Integriert in bestehende Strukturen (z. B. Compliance, Datenschutz).
- **Leitlinien und Freigaberegeln verabschieden:** Einheitliche Regeln für die Nutzung, Bewertung und Freigabe von KI – z. B. für generative KI im Büroalltag.
- **Führungskräfte qualifizieren:** Schulungskonzept für verschiedene Rollen und Bereiche entwickeln – z. B. Bereichsleitungen, Datenschutz, Personal, Kommunikation, Vertrieb
- **Qualität und Fairness sichern:** Aufbau eines internen Prüfrahmens für Datenqualität, Nachvollziehbarkeit und Risikoüberwachung – auch für bestehende Anwendungen.
- **KI-Kommunikation aufsetzen:** Klare interne Positionierung – inkl. Q&A-Dokument, Ansprechpartner:innen, Regelkommunikation und Feedbackkanäle.

# KONKRET ANFANGEN

Mit den vorgenannten Maßnahmen schaffen Sie zeitnah nicht nur rechtliche Sicherheit – sondern echte Steuerungsfähigkeit im eigenen Haus. Gern begleiten wir Sie bei den ersten Schritten.

Dazu haben wir für Sie **zwei Formate – mit drei Zielen**: Sicherheit im Umgang mit Künstlicher Intelligenz zu gewinnen, Ihre bestehende Verantwortung wahrzunehmen und strategisch-strukturiert handeln zu können.

## 1. THE AI LEADER

### **Persönliche KI-Klarheit auf Geschäftsführungs ebene**

Viele Geschäftsführer:innen merken nach der Lektüre dieses Dokuments: Sie verstehen die Pflichten. Sie sehen die Risiken. Aber eine Frage bleibt offen:

**Wie gehe ich selbst souverän mit KI um – als Entscheider:in?**

The AI Leader ist ein persönlicher Entscheidungs- und Denkraum für Geschäftsführer:innen, die Künstliche Intelligenz nicht delegieren, sondern selbst sicher einordnen wollen.

Es geht nicht darum, mehr zu wissen, sondern darum, klarer zu entscheiden.

#### **Was dieses Angebot leistet:**

- Sie entwickeln eine eigene, tragfähige Einordnung von Künstlicher Intelligenz
- Sie gewinnen Sicherheit im Umgang mit Begriffen, Erwartungen und externen Empfehlungen
- Sie können KI-Themen ruhig führen – intern wie extern
- Sie wissen, wo Ihre Verantwortung beginnt und endet

#### **Format & Aufwand:**

- 3–5 persönliche Sessions
- Zeitraum: ca. 4–8 Wochen
- Exklusiv auf Geschäftsführungs ebene

#### **Ergebnisse**

Das Ergebnis sind nicht einfach nur Unterlagen oder theoretisches Trainingswissen, sondern Ihre persönliche Entscheidungssicherheit im Umgang mit Künstlicher Intelligenz.

#### **Vertraulichkeit**

Alle Inhalte unterliegen selbsterklärend der Vertraulichkeit. Es erfolgt keine Weitergabe unternehmensbezogener Informationen ohne Ihre Zustimmung.

#### **Sie möchten mehr dazu wissen?**

Mehr zum Angebot "The AI Leader" erfahren Sie auf unserer Website unter  
[www.digital-leader.eu/ai-leader](http://www.digital-leader.eu/ai-leader)

### Die bewusste KI-Entscheidung für Ihre Organisation

Wenn Künstliche Intelligenz im Unternehmen bereits diskutiert oder genutzt wird, entsteht früher oder später eine Führungsfrage:

**Wofür setzen wir Künstliche Intelligenz strategisch ein – und wofür bewusst nicht?**

The AI Organization ist der strukturierte Entscheidungsrahmen für Organisationen, die KI nicht dem Zufall, einzelnen Bereichen oder externem Druck überlassen wollen, sondern schnell und fundiert Klarheit über den eigenen Umgang mit KI gewinnen wollen. Dieses Angebot kommt daher vor Projekten, Tools und Umsetzungen.

#### Was hier geklärt wird:

- Welche Rolle Künstliche Intelligenz strategisch in der eigenen Organisation spielen soll
- Welche Leitplanken für Verantwortung und Governance gelten sollen
- Welche Entscheidungen Chefsache sind und zeitnah getroffen werden müssen
- Wie Aktionismus vermieden wird und zu jeder Zeit die Kontrolle bei der Leitung verbleibt

#### Format & Aufwand:

- Gemeinsame Arbeit mit der Geschäftsführung
- Klarer Start, klarer Abschluss
- Typisch: 6–10 Wochen

#### Ergebnisse

Sie enden nicht mit einer umfassenden Umsetzung oder einem großen Anschlussprojekt, sondern mit einer belastbaren Entscheidungsgrundlage, auf der alles Weitere sinnvoll aufbauen kann.

#### Vertraulichkeit

Alle Inhalte unterliegen selbsterklärend der Vertraulichkeit. Es erfolgt keine Weitergabe unternehmensbezogener Informationen ohne Ihre Zustimmung.

#### Sie möchten mehr dazu wissen?

Mehr zum Angebot "The AI Organization" erfahren Sie auf unserer Website unter  
[www.digital-leader.eu/ai-organization](http://www.digital-leader.eu/ai-organization)

## 3. Individuelle Angebote

---

Wenn Sie darüber hinaus passgenaue Formate suchen – für einzelne Rollen, ganze Teams oder spezifische Anlässe – sprechen Sie uns gern an.

## Herausgeberin



**The Digital Leader UG (haftungsbeschränkt)**

**Dr. Beate Freudung**

Soltauer Str. 13, 21335 Lüneburg

Eingetragen beim Amtsgericht Lüneburg, HRB 212676

USt-ID-Nr. DE453137612

## Kontakt

E-Mail: [freudung@digital-leader.eu](mailto:freudung@digital-leader.eu)

Telefon: 0152 05188026

[www.digital-leader.eu](http://www.digital-leader.eu)

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/beatefreudung/>

## Verantwortlich im Sinne des § 5 TMG

Dr. Beate Freudung

Soltauer Str. 13, 21335 Lüneburg

E-Mail: [freudung@digital-leader.eu](mailto:freudung@digital-leader.eu)

Telefon: 0152 05188026

## Rechtlicher Hinweis

Dieses Dokument dient der allgemeinen Information und Orientierung. Es stellt keine Rechtsberatung dar und kann eine individuelle juristische Prüfung im Einzelfall nicht ersetzen.

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und nach bestem Wissen erstellt sowie in enger Zusammenarbeit mit künstlicher Intelligenz geschrieben. Dennoch übernimmt die Autorin keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit oder Richtigkeit der Inhalte, insbesondere im Hinblick auf sich fortentwickelnde gesetzliche Vorgaben wie den EU AI Act.

Für Entscheidungen, die auf Basis dieses Dokuments getroffen werden, übernimmt die Autorin keine Haftung. Die Umsetzung rechtlicher Anforderungen – insbesondere im Bereich KI-Governance – sollte stets in Abstimmung mit fachkundiger Rechtsberatung erfolgen.

Externe Links wurden zum Zeitpunkt der Veröffentlichung sorgfältig geprüft. Für deren Inhalte wird keine Haftung übernommen. Verantwortlich sind ausschließlich die Betreiber der verlinkten Seiten.

## Nutzungsbedingungen

Die Weitergabe, Vervielfältigung oder Verwendung dieses Dokuments – auch auszugsweise – ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Herausgeberin zulässig. Inhalte dürfen nicht verändert oder in irreführendem Kontext genutzt werden.

## Stand des Dokuments

Version: 1.2

Datum: Januar 2026

Letzte inhaltliche Prüfung: Juni 2025

