Mittelstand-Digital
Zentrum
Zukunftskultur



LEITFADEN

KI-Verordnung – KI-Kompetenz im eigenen Betrieb aufbauen

Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen zur Entwicklung von Fortbildungsstrategien rund um KI

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Mittelstand-Digital

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

IMPRESSUM

Herausgeber:

FTK – Forschungsinstitut für
Telekommunikation und Kooperation e. V.
Wandweg 3
44149 Dortmund

+49 231 975056-0
info@ftk.de

BSP Business and Law School –
Hochschule für Management und Recht
Calandrellistraße 1–9
12247 Berlin

+49 30 7668375-100
info@businessschool-berlin.de

Redaktion:
Kristina Bodrožić-Brnić, kristina.brnic@businessschool-berlin.de

Autor*innen:
Kristina Bodrožić-Brnić, Dr. Marco Wedel

Gestaltung:
Tobias Schulze, tobias.schulze@businessschool-berlin.de

Verwendete Illustrationen:
Katerina Limpitsouni, undraw.co

Kontakt:
Kristina Bodrožić-Brnić, kristina.brnic@businessschool-berlin.de

Veröffentlichung: Januar 2026.

Vorgeschlagene Zitierweise:
Bodrožić-Brnić, K.; Wedel, M. (2026). *KI-Verordnung – KI-Kompetenz im eigenen Betrieb aufbauen.*

Inhaltsverzeichnis

VORWORT 4

1. EINLEITUNG 5

2. KI-KOMPETENZEN AUF EINEN BLICK 6

3. AUFBAU VON KI-KOMPETENZ IN IHREM UNTERNEHMEN 8

4. PRAXISNAHE KI-SCHULUNGEN IM EIGENEN BETRIEB 18

5. DAS PRINZIP „PLAY & ACT“ 22

6. CHECKLISTEN FÜR IHR UNTERNEHMEN ZUR KI-VO 25

7. UNSER KI-TEAM ZU IHRER UNTERSTÜTZUNG 29

LITERATUR 31

Vorwort

Die KI-Verordnung der Europäischen Union verpflichtet Unternehmen, beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende über ausreichende KI-Kompetenzen verfügen. Für kleine und mittlere Unternehmen ist das jedoch weniger eine bürokratische Hürde als vielmehr eine Chance, den eigenen Umgang mit KI gezielt und praxisnah weiterzuentwickeln.

Der Gesetzgeber verzichtet bewusst auf starre Vorgaben und setzt auf unternehmerische Eigenverantwortung. Unternehmen können selbst entscheiden, welche Formate, Inhalte und Maßnahmen zu ihrem Betrieb, ihren Anwendungen und ihren Mitarbeitenden passen. Genau hier setzt dieser Leitfaden an: Er unterstützt Sie dabei, Ihre KI-Anwendungen einzuordnen, Risiken realistisch zu bewerten und passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen aufzubauen – verständlich, umsetzbar und mit klarem Fokus auf den betrieblichen Alltag.



Besonders empfehlen möchten wir Ihnen dazu den Beitrag von Dr. Marco Wedel, der den Gesetzgebungsprozess zur KI-Verordnung über Jahre hinweg intensiv begleitet hat. Dort erfahren Sie, welche Regulierungsansätze derzeit diskutiert werden und welche Handlungsmöglichkeiten sich für Unternehmen daraus ableiten lassen. Wie aber gelingt der Aufbau von KI-Kompetenzen ganz konkret? Hierzu legen wir Ihnen den Beitrag unserer KI-Trainerin Kristina Bodrožić-Brnić ans Herz. Sie zeigt, wie Mitarbeitende durch praxisnahe Schulungsformate für das „KI-Lernen“ begeistert werden können.

Unser Ziel ist es, Ihnen eine praktische Orientierung an die Hand zu geben, mit der Sie gesetzliche Anforderungen erfüllen und gleichzeitig die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens stärken können. In diesem Sinne wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und viel Erfolg beim Aufbau von KI-Kompetenzen in Ihrem Unternehmen.

Thomas Thiessen,
Konsortialleitung Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

Holger Schneider,
Teilprojektleitung FTK am Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

1. Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) verändert Arbeitsprozesse, Geschäftsmodelle und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bedeutet das: Chancen erkennen und Risiken verstehen. KI-Kompetenz ist mehr als Technik – sie umfasst das Wissen, die Fähigkeiten und die Haltung, KI verantwortungsvoll einzusetzen.

Der Aufbau von KI-Kompetenz ist also essenziell für Unternehmen. Zusätzlich ändern sich auch die Regularien: Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen nach der KI-Verordnung der EU (kurz KI-VO) künftig Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Doch wie bekommt man diese dann ins Unternehmen?

Dieser Leitfaden gibt kleinen und mittleren Unternehmen eine verständliche Orientierung, wie sie den Anforderungen der KI-VO begegnen können. Im Fokus stehen praktische Schritte, Checklisten und Beispiele aus der Unternehmenspraxis. Ziel ist es, eigenverantwortlich KI-Kompetenzen aufzubauen, Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren.

Und so ist der Leitfaden aufgebaut:

→ Der erste Teil des Leitfadens gibt eine Übersicht rund um den Aufbau von KI-Kompetenzen auf einen Blick.

→ Der zweite Teil bietet eine vertiefte Einführung in die Prinzipien zum Aufbau von KI-Kompetenz im eigenen Unternehmen.

→ Im dritten Teil erfahren Sie, wie Sie praxisnahe KI-Schulungen im eigenen Unternehmen gestalten können.

→ Der vierte Teil erläutert das Prinzip „PLAY & ACT“ als Framework zur Orientierung, wenn Sie eigene Schulungen im Unternehmen aufsetzen möchten.

Im Anhang schließlich geben wir einen Überblick zu hilfreichen Materialien der Mittelstand-Digital Zentren rund um die KI-VO.



2. KI-Kompetenzen auf einen Blick

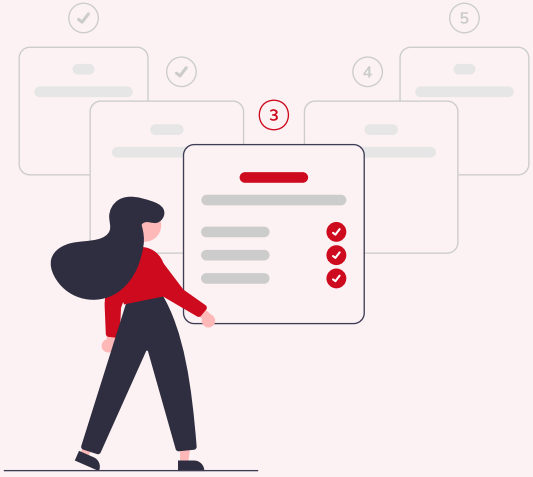


Warum wird KI-Fortbildung immer wichtiger?

- KI verändert Prozesse, Märkte und Geschäftsmodelle.
- Die KI-VO verpflichtet seit 2025: Mitarbeitende müssen über ausreichende KI-Kompetenzen verfügen.
- Ziel: Chancen nutzen, Risiken erkennen und verantwortungsvoll handeln.

Grundprinzipien vertrauenswürdiger KI

- *Menschliche Kontrolle* – Mensch hat das letzte Wort.
- *Sicherheit & Robustheit* – Systeme müssen zuverlässig sein.
- *Datenschutz & Governance* – rechtmäßiger Umgang mit Daten.
- *Transparenz* – KI-Einsatz muss nachvollziehbar sein.
- *Fairness* – Diskriminierung vermeiden.
- *Nachhaltigkeit* – ökologische & gesellschaftliche Auswirkungen beachten.
- *Rechenschaft* – klare Verantwortlichkeiten & Dokumentation.



Kompetenzprofil für Unternehmen

Mitarbeitende sollten befähigt sein:

- KI-Ergebnisse kritisch zu prüfen und ggf. zu korrigieren.
- Risiken und IT-Sicherheitsaspekte zu verstehen.
- Datenschutzregeln einzuhalten.
- Offene Kommunikation gegenüber Kund*innen zu gewährleisten.
- Bias (Bevorzugung)[1] zu erkennen und Fairness-Prüfungen durchzuführen.
- Auswirkungen auf Gesellschaft & Umwelt mitzudenken.
- Verantwortung transparent zu dokumentieren.

Der rechtliche Rahmen (KI-VO)

- *„Unzulässig“:* verbotene Systeme (z. B. Massenüberwachung).
- *„Hochrisiko“:* strenge Anforderungen (z. B. Bewerber*innenmanagement).
- *„Begrenztes Risiko“:* Transparenzpflicht (z. B. Chatbots).
- *„Minimales Risiko“:* frei nutzbar (z. B. Spamfilter).

[1] Mehr zum Thema Bias: www.youtube.com/watch?v=6GMtIMpY8f0.

Pflichten der Betriebe

- Systeme einordnen.
- Risiken dokumentieren.
- Maßnahmen zur Minderung ergreifen.

Handlungsschritte

- *Verstehen:* Überblick über eingesetzte KI, Chancen & Risiken klären.
- *Bewerten:* Risiko nach KI-VO einordnen, Datenschutz prüfen.
- *Handeln:* Schulungen durchführen, Verantwortlichkeiten definieren, Dokumentation sicherstellen.
- *Planen:* Von vornherein mit Weitblick KI-Einsatz und Erweiterungen planen.

Praxisbeispiele

- *Maschinenbau:* KI-gestützte Wartung – Mitarbeitende prüfen Prognosen.
- *Handel:* Chatbots – Kund*innen informieren, Übergabe an Menschen regeln.
- *Handwerk:* Terminplanung – Ergebnisse kontrollieren & anpassen.

Nützliche Informationen

- Lebendiges Repository zur Förderung des Lernens und des Austauschs über KI-Kompetenz
- Digital Skills & Jobs Platform
- KI-Kompetenz: Fragen & Antworten



Fazit:

Der Aufbau von KI-Kompetenzen im eigenen Betrieb ist nicht nur Pflicht, sondern auch Chance, um

→ Vertrauen zu stärken,

→ Innovation zu ermöglichen,

→ Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

3. Aufbau von KI-Kompetenz in Ihrem Unternehmen

Autor: Dr. Marco Wedel, Technische Universität Berlin

Der Aufbau von KI-Kompetenz[2] für Unternehmen ist aktuell in aller Munde. Verwiesen wird in der Regel auf Artikel 4 der KI-Verordnung der Europäischen Union (eng. EU AI Act), aus dem hervorgeht, dass Anbieter und Betreiber von KI-Systemen Maßnahmen ergreifen müssen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.

Besonders im Beratungssegment positionieren sich vor diesem Hintergrund aktuell Dienstleistungsunternehmen, die mit unterschiedlich starker wissenschaftlicher Fundierung und teils deutlich interessengeleitet, Lösungsansätze und Dienstleistungen im Bereich KI-Kompetenzen formulieren.

Entgegen mancher Behauptung existiert bislang jedoch kein verbindlicher Maßnahmenkatalog, der eine rechtskonforme Umsetzung der Anforderung aus Artikel 4 der KI-VO garantieren würde. Das Europäische Amt für KI (KI-Büro, engl. AI-Office) beabsichtigt darüber hinaus nicht, strenge Anforderungen an Artikel 4 der KI-VO zu stellen. Im Gegenteil: Angesichts der Breite des Themas und der dynamischen Entwicklung der Technologie hält die Europäische Kommission ein gewisses Maß an Flexibilität für notwendig und betrachtet den Aufbau von KI-Kompetenzen ausdrücklich als eine Aufgabe, die Organisationen eigenverantwortlich und kontextbezogen angehen können und sollen.

Die vorliegende Einführung möchte Unternehmen eine erste Orientierung für das Thema KI-Kompetenzen bieten, Prinzipien und rechtliche Rahmen verdeutlichen, praxisnahe Ansätze aufzeigen und weiterführende Hinweise bereitstellen. Dies soll Unternehmen dabei helfen, einen eigenverantwortlichen, kontextbezogenen Zugang zum Aufbau von KI-Kompetenzen im eigenen Unternehmen zu finden und zu gestalten.



[2] Auch AI-Literacy (Artificial Intelligence Literacy) oder AI-Skills genannt.

DAS PRINZIP: WARUM KI-KOMPETENZEN NOTWENDIG SIND

Die Forderung nach KI-Kompetenzen in der Europäischen Union gründet sich nicht auf regulatorische Notwendigkeiten, sondern auf grundlegende normative Zielsetzungen: die Förderung des Gemeinwohls, den Schutz demokratischer Souveränität und eine konsequent menschenzentrierte Gestaltung von KI-Systemen.

Die sogenannte *Hochrangige Expertengruppe*, die damals von der Europäischen Kommission eingesetzt wurde, hat bereits in ihren Vorarbeiten zur KI-VO ein umfassendes ethisches Fundament gelegt, das in der Gesetzgebung deutlich nachwirkt. Die sieben Anforderungen an vertrauenswürdige KI sind Ausdruck dieses Anspruchs und lassen sich als Bedingungen einer demokratisch legitimierten Technologiegestaltung lesen.



Die Anforderungen an vertrauenswürdige KI lauten:

- Menschliche Autonomie und Kontrolle,
- Technische Robustheit und Sicherheit,
- Privatsphäre und Daten-Governance,
- Transparenz,
- Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness,
- Gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen,
- Rechenschaftspflicht.

Sie basieren auf den ethischen Grundwerten Menschenwürde, Schadensvermeidung, Fairness und Erklärbarkeit. Es geht also nicht primär um die Einhaltung von Vorschriften (Compliance), sondern um die aktive Umsetzung eines europäischen Gestaltungswillens: für eine menschenzentrierte, gerechte und transparente KI, die Demokratie, Grundrechte und Gemeinwohl stärkt und deren Verwirklichung entsprechende Kompetenzen auf individueller sowie organisationaler Ebene voraussetzt. In Europa wird für diesen Anspruch der Begriff *vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz* verwendet.

DIE ANFORDERUNGEN: EIN KOMPETENZPROFIL ZUR VERWIRKLICHUNG VERTRAUENSWÜRDIGER KI AUCH IN KLEINEN UND MITTLEREN BETRIEBEN

Im Kern muss der Aufbau von KI-Kompetenzen dazu befähigen, die zentralen Anforderungen an vertrauenswürdige KI im unternehmerischen Alltag zu gewährleisten. Diese Anforderungen – wie sie auch in der KI-VO formuliert sind – müssen in der Praxis nicht nur verstanden, sondern aktiv umgesetzt werden können. Dazu braucht es spezifische Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Strukturen. Die KI-VO verankert diese Prinzipien insbesondere in den Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme (Kapitel III der KI-VO) sowie in freiwilligen Verhaltenskodizes (Kapitel X der KI-VO).

In Anlehnung an die oben aufgeführten Kernforderungen ergibt sich somit folgendes Förderprofil, das leicht mit den darunter stehenden Fragen verstanden werden kann. Auf folgender Grundlage lassen sich dann interne Schulungskonzepte zum Erreichen von KI-Kompetenzen gestalten.

Menschliche Autonomie und Kontrolle *Sind Mitarbeitende befähigt, KI-gestützte Entscheidungen zu verstehen, zu hinterfragen und, wenn nötig, zu überstimmen?*	Kompetenz heißt hier: die Fähigkeit zur kritischen Interpretation von KI-Ergebnissen, das Verständnis für Verantwortlichkeiten sowie die Mitgestaltung von Entscheidungsprozessen, in denen menschliches Urteil Vorrang hat (vgl. Artikel 14: Menschliche Aufsicht).
Technische Robustheit und Sicherheit *Verstehen Mitarbeitende grundlegende Risiken von Systemversagen, Datenfehlern oder Angriffen?*	Kompetenz heißt hier: Schwächen erkennen, realistische Erwartungen an KI-Systeme haben, IT-Sicherheit mitdenken – und wissen, wann menschliches Eingreifen zwingend erforderlich ist (vgl. Artikel 15: Robustheit, Genauigkeit und Cybersicherheit).
Privatsphäre und Daten-Governance *Kennen Teams den datenschutzrechtlichen Rahmen und wissen sie, wie Daten rechtmäßig verarbeitet und geschützt werden müssen?*	Kompetenz heißt hier: Kenntnisse in Datenethik, Zweckbindung, Datenminimierung, Zugriffskontrolle – auch für Nicht-Jurist*innen. Klarheit über Zuständigkeiten ist essenziell (vgl. Artikel 10: Daten und Daten-Governance).
Transparenz *Wissen Betroffene, dass Sie mit einem KI-System interagieren? Sind Mitarbeitende in der Lage, Funktionsweisen, Grenzen und Entscheidungskriterien von KI-Systemen nachzuvollziehen und zu kommunizieren?*	Transparenz ist keine technische Eigenschaft allein, sondern auch eine kommunikative Aufgabe (vgl. Artikel 13: Transparenz und Bereitstellung von Informationen für Nutzer und Kapitel IV: Transparenzpflichten).
Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness *Können Risiken algorithmischer Voreingenommenheit erkannt und adressiert werden?*	Kompetenz heißt hier: Sensibilisierung für Bias, Wissen über die Herkunft und Qualität von Trainingsdaten sowie die Fähigkeit, Verfahren zur Fairness-Prüfung und Ergebnisvalidierung anzuwenden. Vielfalt im Team hilft, blinde Flecken zu vermeiden (vgl. Artikel 10: Datenqualität; Artikel 9: Risikomanagement und Artikel 95: Verhaltenskodizes).
Gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen *Werden soziale Folgen, Umweltwirkungen und nachhaltige Effekte von KI-Lösungen reflektiert und berücksichtigt?*	KI-Kompetenz umfasst hier auch Systemdenken: Welche Auswirkungen hat ein System auf Arbeitsbeziehungen, Umweltressourcen oder soziale Ungleichheit (vgl. Erwägungsgründe 1, 5, 27 und Artikel 95: Verhaltenskodizes)?
Rechenschaftspflicht *Sind Zuständigkeiten, Dokumentationen und Feedbackschleifen so gestaltet, dass Verantwortung klar zugewiesen und übernommen wird?*	Kompetenz für Governance, Qualitätssicherung und interne Verantwortungskultur: Prozesse transparent machen, Verantwortliche benennen, Wirkung evaluieren und aus Fehlern lernen (vgl. Artikel 9: Risikomanagementsystem; Artikel 12: Aufzeichnungspflichten).

Dieser Ansatz beschreibt ein Zielbild, das die Anforderungen vertrauenswürdiger KI in ihrer ganzen Breite aufnimmt. Eine umfassendere Beschreibung zu konkreten Maßnahmen für Organisationen, die KI-Kompetenz strategisch verankern und im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie sowie digitalen Verantwortung weiterentwickeln wollen, wird in einem separaten Beitrag unter dem Titel „AI Literacy as a Shared Responsibility: Balancing Corporate Roles, Societal Goals, and Inclusive Education“ (KI-Kompetenz als gemeinsame Verantwortung: Unternehmensrollen, gesellschaftliche Ziele und inklusive Bildung in Einklang bringen)[3] formuliert. Weitere Hinweise zur rollenspezifischen, anwendungsnahen und kontextbezogen Verankerung finden sich darüber hinaus unter Punkt 5 und 6 in diesem Leitfaden.

DER REGULIERUNGSANSATZ: SCHADENSVERHÜTUNG, RISIKOABSCHÄTZUNG UND RECHENSCHAFT

Folgt man den Begriffsbestimmungen der KI-VO, dann fasst KI-Kompetenz jene Fähigkeiten, Kenntnisse und Verständnisse zusammen, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen der KI-VO ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden.

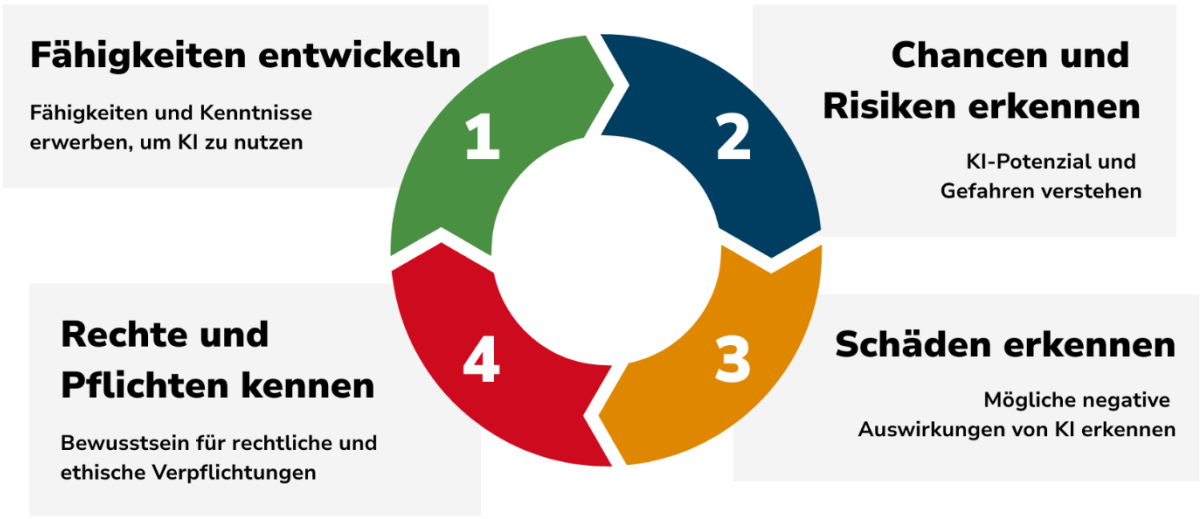
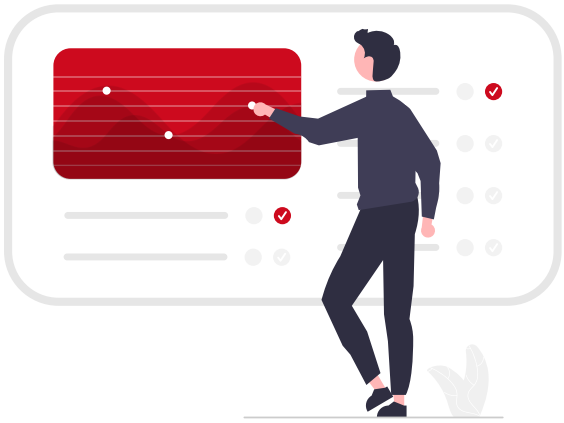


Abbildung 1: Zyklus der KI-Kompetenz.

[3] Erscheint in Bodrožić-Brnić, K., Estevam Lucenti, A., & Thiessen, T. (Eds.). (in press). *AI and the Ethics of Innovation – Responsibility in Practice.* Springer Nature. Voraussichtlich Frühjahr 2026.

Die Verordnung selbst basiert auf dem Prinzip der Risikoabschätzung: Bevor ein KI-System in Verkehr gebracht oder genutzt wird, muss geprüft werden, welche Risiken mit einem konkreten Anwendungsszenario verbunden sind und welche Anforderungen sich daraus ergeben. Zur Orientierung dient die sogenannte Risikopyramide, die KI-Systeme in vier Kategorien einteilt:



1. Unzulässige KI-Systeme (verboten)	Alles, was als eindeutige Bedrohung für EU-Bürger angesehen wird (physischer, psychischer Schaden) und dem „human-in-command“ Ansatz widerspricht (Artikel 5).
2. Hochrisiko-KI-Systeme	Acht definierte Hochrisiko-Bereiche. Darunter Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zu selbstständiger Tätigkeit (z. B. Software zur Auswertung von Lebensläufen) (Artikel 6 und Anhang III).
3. Systeme mit begrenztem Risiko	KI-Systeme, die für die Interaktion mit natürlichen Personen bestimmt sind, etwa Chatbots, KI-generierte Inhalte oder Empfehlungssysteme. Hier gelten **Transparenzpflichten** (Artikel 50), insbesondere Kennzeichnungspflichten gegenüber Nutzer*innen, damit Nutzer*innen entscheiden können, ob sie die Anwendung weiter nutzen oder nicht.
4. Systeme mit minimalem Risiko	Etwa KI in Spielen oder Spamfiltern. Diese sind **frei nutzbar**, unterliegen jedoch den allgemeinen Marktregeln.

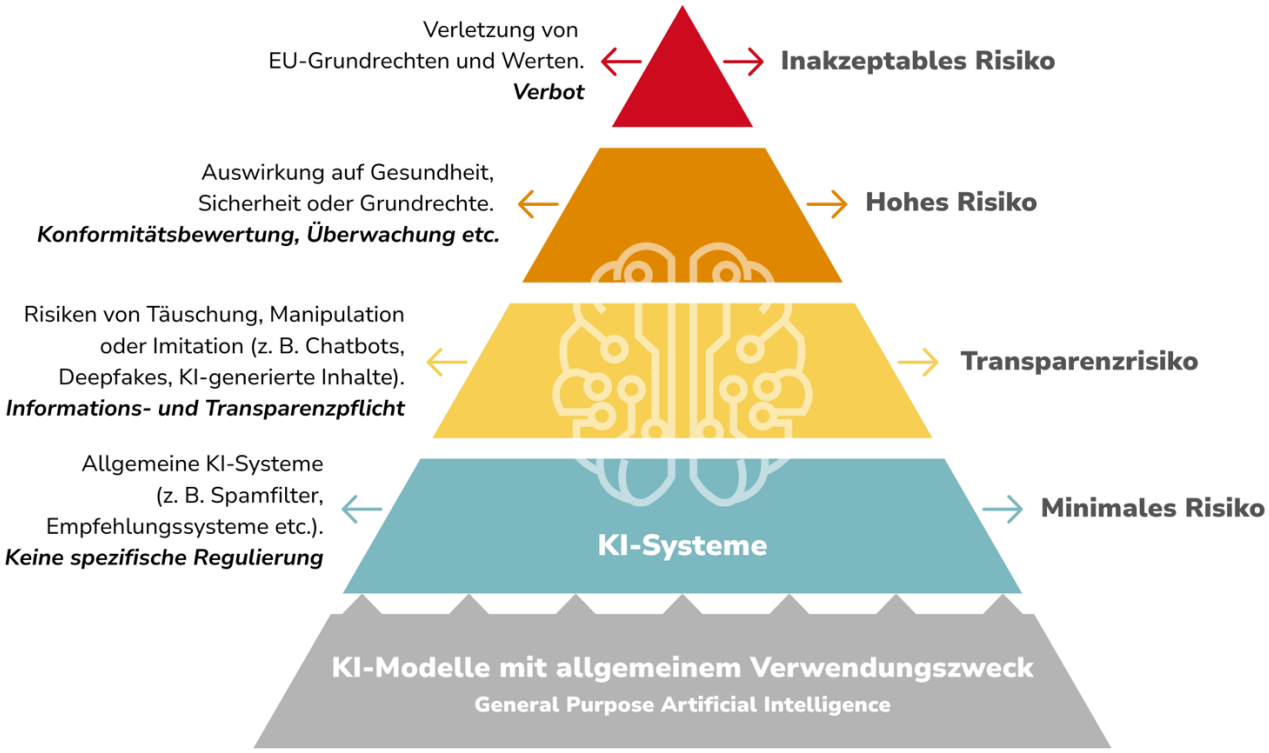


Abbildung 2: Risiko-basierter Ansatz / GPAI-Modell angelehnt an die englischsprachige Version der Europäischen Kommission.

Hieraus ergeben sich zwei zentrale Verantwortungsbereiche für Unternehmen:

a) Risikoabschätzung und Einordnung von KI-Systemen in die Risikotaxonomie

Unternehmen müssen beurteilen, welches Risiko ein KI-System in einem konkreten Anwendungskontext darstellt – z. B. in Bezug auf Grundrechte, Sicherheit oder Diskriminierung – und es in die von der KI-VO vorgegebene Risikotaxonomie einordnen.

Darauf aufbauend sind geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu treffen, etwa durch menschliche Aufsicht, Dokumentation oder Fairness-Prüfung. Diese Einschätzung ist kein einmaliger Akt, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der sowohl technische Expertise als auch Kontextverständnis erfordert.

b) Rechenschaft für den sachgerechten Einsatz von KI-Systemen

Unabhängig davon, ob ein KI-System selbst entwickelt oder extern bezogen wird liegt die Verantwortung für dessen sachgerechten Einsatz, für Überwachung, Anpassung und Wirksamkeitskontrolle beim Unternehmen.

Das umfasst z. B. die Etablierung von klaren Zuständigkeiten, Feedbackmechanismen, dokumentierten Entscheidungswegen und die Bereitschaft, Maßnahmen bei Fehlentwicklungen zu ergreifen. Rechenschaftspflicht bedeutet in diesem Sinne: Kompetenz, Steuerung und Kontrolle im eigenen Haus sicherstellen.

Um diesen beiden zentralen Aufgaben gerecht werden zu können, braucht es ebenfalls entsprechende Kompetenzen im Unternehmen. Nur wer über das nötige Wissen, die Fähigkeit zur kritischen Bewertung und ein fundiertes Verständnis für technische, rechtliche und ethische Zusammenhänge verfügt, kann Risiken realistisch einschätzen und Verantwortung wirksam wahrnehmen.

DIE PRAXIS: HANDLUNGSANSÄTZE FÜR UNTERNEHMEN

Folgt man den Darstellungen des KI-Büros, wird es, wie bereits erwähnt, keine strengen Anforderungen an Artikel 4 der KI-VO in Bezug auf ein „ausreichendes Maß an KI-Kompetenz“ geben. Zwar sollen Anbieter und Betreiber grundsätzlich sicherstellen, dass KI-Kompetenzen vorhanden sind, Artikel 4 der KI-VO enthält jedoch **keine Verpflichtung zur Messung der KI-Kenntnisse der Mitarbeitenden**. Zur Einhaltung des Artikels sollten Anbieter und Betreiber von KI-Systemen aus Sicht des KI-Büros jedoch mindestens Folgendes sicherstellen:

a) Gewährleistung eines allgemeinen Verständnisses von KI in der Organisation	• Was ist KI? • Wie funktioniert sie? • Welche KI wird in unserem Unternehmen eingesetzt? • Was sind Chancen und Gefahren?
b) Berücksichtigung der Rolle (Anbieter oder Betreiber von KI-Systemen)	• Entwickelt die Organisation KI-Systeme oder verwendet sie nur KI-Systeme, die von einer anderen Organisation entwickelt wurden?
c) Berücksichtigung des Risikos, das von den angebotenen oder eingesetzten KI-Systemen ausgeht	• Was müssen Mitarbeitende wissen, wenn sie mit einem solchen KI-System arbeiten? • Welcher Risiken müssen sie sich bewusst sein und wie lassen sich diese vermeiden?
d) Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung von KI-Kenntnissen	auf der Grundlage der vorangegangenen Analyse, unter Berücksichtigung: • des Wissensstands bzw. der Unterschiede in den technischen Kenntnissen, der Erfahrung, der Ausbildung und der Schulung des Personals und anderer Personen: Wie viel wissen die Mitarbeitende/Personen über KI und die Systeme der Organisation, die sie nutzen? Was sollten sie noch wissen? • des Kontexts: In welchem Kontext wird oder soll das KI-System eingesetzt werden? Welche Personen sind betroffen? In welchem Sektor und für welchen Zweck/Dienst wird das KI-System eingesetzt?

Die Anforderungen an Schulungen hängen von den Erwägungen aus den oben genannten Punkten a), b), c) und d) ab. Aus Sicht des KI-Büros kann es hier keine Einheitslösung oder Anforderungen geben, die für unterschiedliche Sektoren in gleicher Weise passt. Auch ein Zertifikat ist aus Sicht des KI-Büros nicht erforderlich.

Organisationen sollten jedoch interne Aufzeichnungen über Schulungen und/oder andere Initiativen führen. Da Artikel 4 der KI-VO am 2. Februar 2025 in Kraft getreten ist, gilt die Verpflichtung Maßnahmen zu ergreifen bereits heute. Die Aufsichts- und Vollzugsvorschriften gelten ab dem 3. August 2026.

PRAXISBEISPIELE: SCHULUNGSINHALTE, LEBENDE REPOSITORIEN UND WEITERE ANGEBOTE

Zur Umsetzung der hier skizzierten Zielbilder können Praxisbeispiele, Bildungsangebote und konkrete Orientierungshilfen hilfreich sein. In Europa entstehen derzeit zahlreiche Initiativen, die zeigen, wie KI-Kompetenzen im organisationalen und individuellen Kontext gefördert werden kann. Drei Plattformen seien stellvertretend genannt, die (frei) zugängliche Lernressourcen und Informationen zu Förder- und Qualifizierungsprogrammen aufzeigen.

Living Repository of AI Literacy Practices:

Das KI-Büro stellt mit dem „Living Repository“ eine fortlaufend aktualisierte Sammlung von Praxisbeispielen zur Verfügung, um Organisationen dabei zu unterstützen, den Aufbau von KI-Kompetenzen eigenverantwortlich und kontextbezogen umzusetzen. Diese Sammlung soll den Austausch und das gegenseitige Lernen zwischen Anbietern und Anwendern von KI-Systemen fördern. Die Beispiele stammen aus verschiedenen europäischen Unternehmen und Institutionen und zeigen, wie KI-Kompetenzen in unterschiedlichen Sektoren, Rollen und Anwendungsfeldern konkret gefördert werden kann. Die Übernahme einzelner Maßnahmen begründet allerdings keine automatische Konformität mit Artikel 4, das heißt die Umsetzung einzelner Maßnahmen bedeutet nicht automatisch, dass Artikel 4 erfüllt ist. Die Veröffentlichung erfolgt ohne Bewertung oder Empfehlung durch die Kommission.

https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/library/living-repository-foster-learning-and-exchange-ai-literacy

Digital Skills & Jobs Platform:

Das *Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology* der Europäischen Kommission betreibt mit der „Digital Skills & Jobs Platform“ eine zentrale europäische Plattform, die Informationen, Projekte und Fördermöglichkeiten zum Erwerb digitaler Kompetenzen bündelt, einschließlich KI-Kompetenzen. Ziel ist es, sowohl Bürger*innen als auch Unternehmen und Bildungseinrichtungen beim digitalen Wandel zu unterstützen und den verantwortungsvollen Umgang mit Schlüsseltechnologien wie Künstlicher Intelligenz zu fördern. Die Plattform fungiert als Anlaufstelle für Digitalisierungsinitiativen, praxisnahe Schulungsangebote und eine europäische Community, die sich gezielt mit KI-Kompetenzen und dem verantwortungsbewusstem KI-Einsatz befasst.

In der Rubrik „Training“ finden sich Angebote zur Weiterbildung in KI-relevanten

Themen, von Grundlagenkursen über ethische Fragestellungen bis hin zu spezialisierten Formaten für Entwickler*innen oder Entscheidungsträger*innen. Die Inhalte reichen von Online-Kursen und Lernpfaden bis hin zu MOOCs und praxisnahen Tools.

Der Bereich „Funding“ informiert über europaweite und nationale Fördermöglichkeiten, mit denen etwa KI-Schulungen, Weiterbildungsstrategien oder Pilotprojekte finanziert werden können.

Die Rubrik „Careers“ unterstützt bei der beruflichen Orientierung im Bereich KI, mit Kompetenzchecks, Einblicken in KI-Profile, Arbeitsmarkttrends sowie europäischen Jobbörsen.

Unter „Learning Content“ finden sich strukturierte Materialien zur AI Literacy und zu neuen Technologien, darunter Übungen, Tutorials, Video-Lektionen und Unterrichtseinheiten.



Mit den „Learning Paths“ lassen sich vordefinierte Lernpfade zu KI-Themen verfolgen oder individuelle Lernwege zusammenstellen.

https://digital-skills-jobs.europa.eu/en

Data & AI Literacy Hub:

Der Data & AI Literacy Hub, bereitgestellt von der TU Darmstadt, der RWTH Aachen, dem Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung (ZEVEDI) sowie dem National High Performance Computing Center for Computational Engineering Sciences (NHR4CES), ist eine geführte Lernplattform, die gezielte Lernpfade für diverse Hintergründe und Kompetenzstufen anbietet. Die Plattform ermöglicht es Nutzer*innen, wichtige Fähigkeiten im Umgang mit Daten und KI zu entwickeln, von Grundlagenwissen bis hin zu fortgeschrittenen Anwendungen. Die Plattform wird getragen durch deutsche Universitäten und Forschungseinrichtungen und die Formate sind größtenteils online verfügbar.

https://data-ai-literacy.ml/courses/

Die aufgeführten Angebote zeigen: Es stehen öffentlich zugängliche Ressourcen zur Verfügung, um einen unternehmensinternen Aufbau von KI-Kompetenzen strukturiert, praxisnah und kontextbezogen zu unterstützen. Geboten werden Orientierung und konkrete Inhalte, die eine eigenverantwortliche Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Rahmenbedingungen jedoch nicht ersetzen können. KI-Kompetenz lässt sich nicht konsumieren. Der gezielte Aufbau bleibt unternehmerische Eigenverantwortung und kann durch externe Angebote lediglich begleitet werden.

FAZIT

Das KI-Büro setzt bei der Umsetzung von Artikel 4 der KI-VO auf unternehmerische Eigenverantwortung und Kontextsensibilität.

Am Ende geht es dabei jedoch nicht allein um Anwendungskompetenzen oder kurzfristige Schulungsformate zur Einhaltung von Compliance-Vorgaben. Es geht auch um den Aufbau von Kompetenzen, das heißt von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Haltungen, die Person (im Unternehmen) befähigen, Handlungen erfolgreich, verantwortungsvoll und selbstständig auszuführen.

Ziel ist im Sinne der KI-Verordnung neben Wettbewerb- und Innovationsförderung im Ökosystem der Exzellenz immer auch die Förderung des Gemeinwohls, der Schutz demokratischer Souveränität und eine konsequent menschenzentrierte Gestaltung von KI-Systemen im Ökosystem des Vertrauens.

Erforderlich ist dafür eine KI-Kompetenz, die sich an den ethischen und gesellschaftlichen Grundprinzipien orientiert: Verantwortlichkeit, Transparenz, Nichtdiskriminierung, menschliche Aufsicht und Gemeinwohlorientierung.

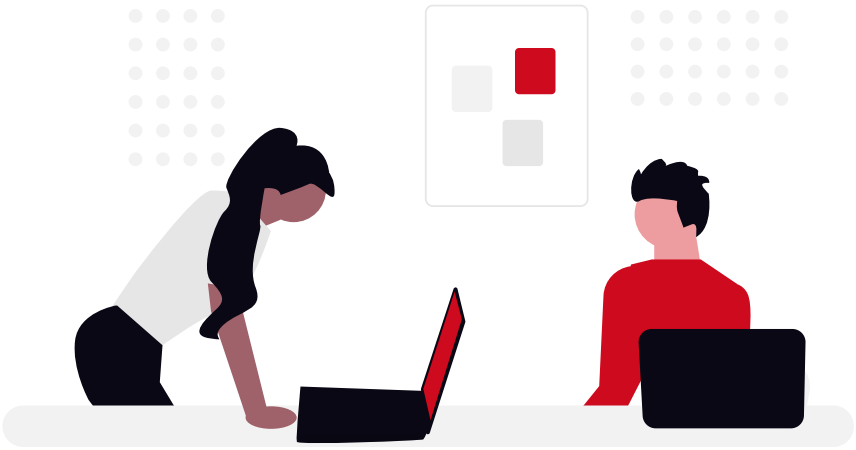
Letztlich stellt sich nicht nur die Frage, wie KI am effizientesten eingesetzt wird, sondern welche digitale Zukunft wir unternehmerisch mitgestalten wollen.

Als Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und Unternehmer*innen sind wir immer auch Bürgerinnen und Bürger und teilen das gemeinsame Interesse, dass Künstliche Intelligenz in Europa dem Schutz demokratischer Werte, der Stärkung des Gemeinwohls und einer menschenzentrierten Entwicklung dient.

KI-Kompetenz ist dafür eine zentrale Voraussetzung. Sie schafft Orientierung, stärkt Verantwortung und legt den Grundstein für nachhaltige Innovation und unternehmerisches Wachstum.

—

Dr. Marco Wedel ist Politologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeitslehre, Technik und Partizipation sowie am Lehrstuhl für Fachdidaktik Arbeitslehre der Technischen Universität Berlin.



4. Praxisnahe KI-Schulungen im eigenen Betrieb

Autorin: Kristina Bodrožić-Brnić

Seit dem 2. Februar 2025 gilt Artikel 4 der KI-Verordnung der Europäischen Union über Künstliche Intelligenz (KI-VO). Darin wird die zuvor von Dr. Marco Wedel erklärte „KI-Kompetenz“ vorgeschrieben. Alle Personen, die KI-Systeme in einem Unternehmen entwickeln, betreiben oder nutzen, müssen über angemessene Kenntnisse verfügen – und das auch abhängig von ihrer Rolle, ihrer Erfahrung und dem konkreten Einsatzkontext. Diese Pflicht gilt darüber hinaus unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße und betrifft somit jedes Unternehmen, sobald Mitarbeitende im Arbeitsalltag mit KI in Berührung kommen.

Die Realität zeigt allerdings, 70 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben noch keine KI-Fortbildungen angeboten bekommen. Nur 20 Prozent wurden bisher von ihrem Arbeitgeber geschult (Bitkom-Umfrage vom Juli 2025). Damit besteht ein erheblicher Handlungsbedarf und eine große Chance: Denn wer frühzeitig in Weiterbildung investiert, kann nicht nur rechtliche Vorgaben erfüllen, sondern auch Motivation, Kreativität und Wettbewerbsfähigkeit stärken und darüber hinaus, die Standards für Schulungen in der eigenen Branche oder Nische mitentwickeln.



Wir am Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur nutzen gerne ein Bild in unseren Workshops, das den Teilnehmenden sofort verständlich ist: KI ist wie ein Spielplatz. Auf den ersten Blick wirkt er riesig und manchmal unübersichtlich – aber er lädt zum Ausprobieren ein, wenn man die ersten Schritte wagt. Die Kombination aus künstlicher und menschlicher Kreativität ist dabei entscheidend: KI erkennt blitzschnell Muster und liefert Rohideen, während wir Menschen diese Ergebnisse einordnen, weiterdenken und mit Sinn aufladen.

Genau dieser Perspektivwechsel senkt Ängste, Bedenken, macht KI zugänglich und fördert unserer Erfahrung nach eine Kultur des Experimentierens im Unternehmen. Mitarbeitende erleben: „KI ist kein Ersatz, sondern ein Werkzeug – und ohne den Menschen zwangsläufig limitiert.“

Wie aber können kleine und mittlere Unternehmen konkret die Anforderungen aus Artikel 4 umsetzen? Zu den zuvor von Dr. Marco Wedel formulierten Fragen, die Inspirationen für Inhalte von unternehmensinternen Schulungsmaßnahmen geben können, möchte ich beifügen, dass ein allererster Schritt im Unternehmen eine Bedarfsanalyse sein kann.

Und diese kann man in einem simplen Austauschformat von bis zu 90 Minuten unter Führungskräften in Ihrem Unternehmen durchführen, bei dem man ein paar Fragen in die Runde wirft:

→ Welche KI-Systeme werden im Unternehmen genutzt oder geplant?

→ Welche Risiken sind damit verbunden?

→ Und welche Mitarbeitenden arbeiten direkt mit diesen Systemen und was muss der Rest der Belegschaft denn verstehen?

Darauf aufbauend lassen sich drei Qualifizierungsstufen ableiten.

1. Grundlagenschulungen für alle Beschäftigten, die verständlich erklären, was KI ist, welche rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen gelten und welche Do's & Don'ts im Alltag zu beachten sind.
2. Spezialisierte Trainings für Schlüsselrollen wie IT, Projektmanager*innen, HR oder andere Führungskräfte. Hier geht es um Themen wie Datenqualität, Risikominimierung, Transparenz, Bias oder Compliance.
3. Praxisnahe Anpassungen an den Nutzungskontext, etwa in Form von branchenspezifischen Anwendungsfällen.

Besonders erprobt ist ein kreativer und spielerischer Zugang, um die Barrieren zu reduzieren. Workshops, in denen Mitarbeitende selbst mit KI experimentieren können – sei es durch Bild- oder Textgenerierung, durch Übersetzungen oder durch eigene Geschäftsbeispiele – schaffen Berührungen, die Hemmschwellen abbauen, weil sie nicht für ihre Leistung „bewertet" werden, wie sonst.

Dabei gilt ein einfaches Grundmuster, das sich in meinen Trainings bewährt hat: Informieren – Ausprobieren – Diskutieren. Erst ein kurzer Input, dann ein Experiment in kleinen Gruppen, anschließend die Reflexion im Team. Wie gut Mitarbeitende die Aufgabe bewältigen ist gar nicht so wichtig. Der Druck muss hier rausgenommen werden.

Dieses Format lässt sich auch von internen KI-Beauftragten leicht aufsetzen, ohne dass externe Expert*innen hinzugezogen werden müssen. Hilfreich ist zudem, die Belegschaft aktiv einzubeziehen, etwa durch kleine Umfragen zu den Themen, die sie am meisten interessieren. So entsteht Nähe zum Alltag und ein unmittelbarer Nutzen.

Damit Weiterbildung wirkt, braucht es Kontinuität und regelmäßige Aktualisierung der Schulungsinhalte. Empfehlenswert sind jährliche Auffrischungen oder kürzere Lernmodule, sobald neue Tools oder rechtliche Anpassungen hinzukommen.

Nachhaltig wirken außerdem Feedbackrunden und KI-Arbeitskreise („Dream Teams"), in denen Mitarbeitende ihre Erfahrungen teilen und Ideen für neue Einsatzmöglichkeiten entwickeln. Entscheidend ist zudem eine Dokumentation der Schulungen – nicht nur als Compliance-Nachweis, sondern auch um Wissen im Unternehmen langfristig zu sichern. Natürlich kann man sich auch in hybride Formate begeben und beispielsweise im ersten Lernbereich „Informieren" auf vorhandene kostenfreie Online-Kursinhalte, wie beispielsweise die Kurse des geförderten Projekts „KI-Campus" [4] oder auch der LEA-

[4] https://ki-campus.org/.

Plattform [5] zugreifen und sich auf diese Weise auch mal etwas von den „Profis“ erklären lassen.

Ergänzende Prinzipien für jedes Schulungsprogramm sind Inklusivität, Menschzentriertheit und eine offene Fehlerkultur. Schulungen sollten für alle zugänglich sein, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Ausbildung oder Beeinträchtigungen. Workshopleitende und Teilnehmende sind alle für die Durchführung auf einer gemeinsamen Ebene. Trainer*innen stellen sich auch nicht als „Expert*innen“ dar, sondern als Kolleg*innen.

Sie sollten die Bedürfnisse und Fragen der Mitarbeitenden in den Vordergrund stellen und klar machen: KI ist ein Werkzeug, kein Bedrohungsszenario. Und sie sollten einen Rahmen schaffen, in dem Ausprobieren und Fehler erlaubt sind – denn nur so entsteht Vertrauen.

Das Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur unterstützt mit Angeboten wie dem kostenlosen KI-Readiness-Check, individuell gestalteten Gesprächsterminen, Workshops und praxisnahen Publikationen („Faires KI-Prompting“, „Kreativität und KI“).

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

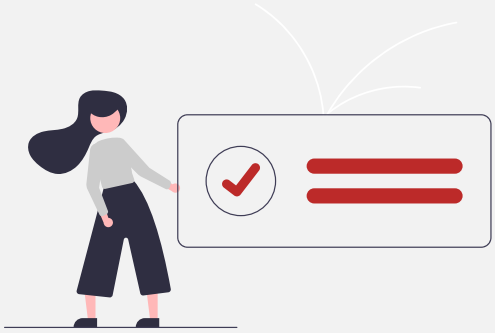
→ Die Schulungspflicht zur KI-Kompetenz ist kein bürokratisches Hindernis, sondern eine Einladung, die Zukunft aktiv zu gestalten.

→ Wer KI-Kompetenz im Unternehmen aufbaut, erfüllt nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern entwickelt eine Unternehmenskultur, in der KI als nützliches Werkzeug verstanden, verantwortungsvoll eingesetzt und kreativ weiterentwickelt wird.

→ Oder anders gesagt: Wer KI als Spielplatz begreift, nimmt seine Belegschaft mit auf eine spannende Lernreise – und stärkt zugleich die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.



[5] https://lea.ita-kl.de/dmz/.



CHECKLISTE FÜR SELBSTORGANISIERTE SCHULUNGEN

- [ ] **Ziel festlegen**
  Warum wollen wir schulen? → Gesetzliche Pflicht (Artikel 4 KI-VO), Verständnis fördern, Chancen nutzen, Weiterqualifizierung, etc.

- [ ] **Bestandsaufnahme machen**
  Welche KI-Anwendungen nutzen oder planen wir? Wer arbeitet damit?

- [ ] **Bedarf klären**
  Welche Teams brauchen welches Wissen und welche Themen sind für alle wichtig? (z. B. Grundlagen für alle, Vertiefung für IT / HR / Führungskräfte)

- [ ] **Verantwortliche benennen**
  Wer organisiert die Schulungen? (z. B. KI-Beauftragte*r, HR oder Projektleitung)

- [ ] **Kurse planen**
  Kurze, praxisnahe Formate → *Informieren – Ausprobieren – Diskutieren*.
  Eigene Beispiele statt Theorie.

- [ ] **Lernumgebung schaffen**
  Offen, spielerisch, ohne Bewertung. Fehler sind erlaubt. KI als Werkzeug, nicht als Bedrohung.

- [ ] **Umsetzen & dokumentieren**
  Schulungen durchführen, Ergebnisse über Umfragen zum Ende hin festhalten, Materialien zentral ablegen.

- [ ] **Feedback einholen & verbessern**
  Nach jeder Runde: Was war hilfreich? Was fehlt? Inhalte regelmäßig aktualisieren.

- [ ] **Dranbleiben & teilen**
  Austausch fördern (z. B. kleines „KI-Team“), neue Tools vorstellen, Wissen weitergeben.



5. Das Prinzip „PLAY & ACT“

Basierend auf dem Prinzip des „Spielplatzes“, das KI-Trainerin Kristina Bodrožić-Brnić im Rahmen der Trainings unseres Mittelstand-Digital Zentrums Zukunftskultur entwickelt hat, stellen wir Ihnen im Folgenden ein Framework vor, das Ihnen als Orientierung dient, wenn Sie eigene Schulungen im Unternehmen aufsetzen möchten.

Der Gedanke dahinter: KI soll nicht als abstrakte oder bedrohliche Technologie verstanden werden, sondern als Raum zum Ausprobieren, Lernen und gemeinsamen Gestalten.

Deshalb steht **PLAY** – abgeleitet vom Englischen *to play (spielen)* – in unserem Modell für **Praxis, Lernen, Ausprobieren und Your Context**, also die Anpassung an den individuellen Unternehmenskontext.

Darauf aufbauend folgt die Phase **ACT** – vom Englischen *to act (handeln)* –, die den Schritt vom Lernen ins Handeln beschreibt. Sie steht für **Anwenden, Compliance und Transparenz** und macht deutlich, dass es nicht nur um den kreativen Umgang mit KI geht, sondern auch um die verantwortungsvolle und regelkonforme Nutzung im betrieblichen Alltag.

Auf der folgenden Seite geht es zum „PLAY & ACT“-Framework:

PLAY – LERNPHASE

P	**Praxisnah beginnen (Informieren)** • Grundlagen: Was ist KI, was verlangt der Artikel 4 der KI-VO? • Klarheit über Rollen: Anbieter vs. Betreiber. • Relevanz für das eigene Unternehmen (konkrete KI-Systeme, Risiken, Use Cases).
L	**Lernen im eigenen Kontext (Ausprobieren)** • Hands-on mit Tools, branchen- oder rollenbezogene Beispiele. • Kleine Workshops statt Überforderung. • Spielerische Methoden: KI als Co-Creator.
A	**Ausprobieren & Co-Creation (Diskutieren)** • Reflexion in Teams: Was funktioniert? Wo liegen Grenzen? • Feedback-Umfragen: Welche Themen interessieren die Belegschaft wirklich? • Förderung von Fehlerkultur und Neugier.
Y	**Your Context: Inklusivität & Diversität** • Inhalte zugeschnitten auf unterschiedliche Rollen, Vorkenntnisse und Bedürfnisse. • Barrierefreiheit und faire Repräsentation als Teil vertrauenswürdiger KI.

ACT – HANDLUNGSPHASE

A	**Anwenden & Verankern** • Rollenspezifische Kompetenzprofile (Management, IT, HR, Compliance, Mitarbeitende). • KI-Beauftragte als Multiplikatoren („Train the Trainer“).
C	**Compliance & Verantwortung** • Verknüpfung mit Prinzipien vertrauenswürdiger KI (Autonomie, Transparenz, Fairness, Nachhaltigkeit, Rechenschaft). • Risikoeinschätzung der eingesetzten Systeme (Hochrisiko, begrenztes Risiko, minimal). • Dokumentation und Governance-Strukturen.
T	**Transparenz & Transformation** • Mitarbeitende und externe Stakeholder wissen, wo KI im Einsatz ist. • Feedback-Schleifen, KI-Dream Teams organisieren, regelmäßige Updates über Treffen und Newsletter. • KI als Werkzeug für Innovation und Gemeinwohl sichtbar machen.

WAS IST ZU BEACHTEN



Eigenverantwortung statt Schema F

Weder die EU noch das KI-Büro schreiben feste Schulungsformate vor – das Framework muss also kontextbezogen in Ihrem Unternehmen verankert werden. Diese vermeintliche “Unklarheit” ist ein immenser Vorteil für Sie, weil Sie bei der Gestaltung kreativ sein dürfen.

Iterativer Prozess

Schulungen sind nicht „einmal und fertig“, sondern brauchen Aktualisierung, Feedback und Anpassung. Fragen Sie auch gerne in der Belegschaft, welche Aufbau-Workshops gebraucht werden. Stellen Sie dabei sicher, dass Inhalte und Übungen, für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt und angeboten werden.

Balance zwischen Praxis & Prinzipien

Motivation, Leichtigkeit, Kreativität im Zusammenspiel mit normativer Fundierung, Risiko- und Governance-Bewusstsein bilden ein stabiles Fundament: Spielerisch starten, verantwortungsvoll handeln.

Mehrdimensionaler Kompetenzaufbau in Workshops und Trainings

→ Individuelle Ebene (Mitarbeitende verstehen und nutzen KI).
→ Organisationale Ebene (Rollen, Governance, Rechenschaft).
→ Gesellschaftliche Ebene (Fairness, Nachhaltigkeit, Gemeinwohl).

6. Checklisten für Ihr Unternehmen zur KI-VO

A) ESSENZIELL (FÜR PRAKTISCH JEDES KMU)

- [ ] **KI-Bestandsaufnahme:** Welche Systeme/Features nutzen wir heute bzw. planen wir (inkl. Zweck & Prozess)?
- [ ] **Risikoeinordnung** je System: unzulässig / Hochrisiko / begrenzt / minimal (Prüfvermerk ablegen).
- [ ] **Verantwortungen** benennen: Fachbereich, IT, Datenschutz/Compliance (mit Stellvertretung).
- [ ] **Transparenz/Labeling** umsetzen, wo Menschen mit KI interagieren (z. B. Chatbot-Hinweis, KI-Content-Kennzeichnung).
- [ ] **Grundlagenschulung für alle** (Was ist KI? Do's & Don'ts, Datenschutz, Sicherheit, Bias-Basics, Eskalation).
- [ ] **Rollenbasierte Kurzmodule** für die, die KI bedienen/entscheiden (z. B. HR, Vertrieb, Projektleitung).
- [ ] **Dokumentation:** Systeme, Zwecke, Einordnung, Schulungsteilnahmen, zentrale Entscheidungen/Änderungen.
- [ ] **Kontinuierliche Aktualisierung:** mindestens jährlich oder bei wesentlichen Tool-/Regel-Änderungen (Release-/Rechts-Check).
- [ ] **Falls Hochrisiko (nur wenn zutreffend): Aufsichtskonzept** („human in the loop"), **Datenqualitäts-/Protokollanforderungen** und **Fehler-/Incident-Prozess** beschrieben.

B) OPTIONAL/EMPFOHLEN (NACH REIFEGRAD & BEDARF)

- [ ] **90-Minuten-Bedarfsanalyse** als Startworkshop (Bestand, Risiken, Rollen, Nachweise).
- [ ] **„Train-the-Trainer“/KI-Beauftragte** für interne Multiplikation.
- [ ] **Feedback-Loops** (Kurz-Surveys, Retros) zur Wirksamkeit der Schulungen.
- [ ] **Kommunikation nach außen** (Kund*innen/Partner) nur falls relevant.
- [ ] **Wirkungskontrolle:** Stichproben zu Qualität/Bias/Sicherheitsereignissen.
- [ ] **Externe Ressourcen** (EU Living Repository, Digital Skills & Jobs, Data & AI Literacy Hub) für Inhalte/Best Practices.
- [ ] **Fördermöglichkeiten** prüfen (nur wenn Projekte/Qualifizierung anstehen).
- [ ] **KI-Readiness-Check** als Einstiegshilfe.



ANGEBOTE DER MITTELSTAND-DIGITAL ZENTREN ZUR KI-VERORDNUNG DER EU (STAND JANUAR 2026)

Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

- Überblick: *„EU AI Act: Wichtige Informationen & Pflichten für Unternehmen“* (inkl. Video zu Verbotstatbeständen & Kennzeichnung). Mittelstand-Digital Zentrum Berlin
- Leitfaden: *„Kennzeichnung von KI-generierten Texten & Bildern“* (Praxisregeln & Beispiele). Mittelstand-Digital Zentrum Berlin
- Ergänzend: *„AI Act 2025 – Pflicht zur KI-Schulung“* (Artikel 4 kompakt erklärt). Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

- Dossier/Überblick: *„Der EU AI-Act – was Unternehmen wissen müssen“* (inkl. KMU-Privilegien). Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz
- Überblick: *„Neue Anforderungen an GPAI ab 2.8.2025“* (Leitlinien & Übergangsfristen). Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz
- Hintergrund: *„Die Schlüsselaspekte des Artificial Intelligence Act“* (Eckpunkte für KMU). Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz
- Rechtssammlung: *„Kompass Recht“* (laufend aktualisierte KI-Rechtsbeiträge). Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern

- Praxisbeispiele zur Orientierung für KMU (KI-Verordnung). Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern

Mittelstand-Digital Zentrum WertNetz-Werke

- E-Book *„Datenmanagement, Interoperabilität & Kreislaufwirtschaft – Fokus: KI anwenden“* (mit AI-Act-Einordnung). Mittelstand-Digital Zentrum WertNetz-Werke

Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

- Podcast-Tipp: **„***Die KI-Verordnung der EU verstehen“* – Gespräch mit Dr. Marco Wedel. Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur
- Blog-Beitrag: *„Transparenz- und Kennzeichnungspflichten beim Einsatz generativer KI“*. Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

BRANCHENSPEZIFISCHE ANGEBOTE

Mittelstand-Digital Zentrum Handel

- Tag-Seite *„KI-Verordnung“* (Beiträge, Erklärvideos, Termine). Mittelstand-Digital Zentrum Handel
- Infoblatt *„Rechtliche Rahmenbedingungen der KI-Nutzung“* (AI Act + DSGVO kompakt). Mittelstand-Digital Zentrum Handel

Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk

- Landingpage: *„Der AI Act im Handwerk“* (kompakter Überblick). Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk
- Checkliste: *„Schnelle Einschätzung für Handwerksbetriebe“*. Checkliste für Handwerksbetriebe
- Video: Der AI Act in kleinen Unternehmen

Mittelstand-Digital Zentrum Tourismus

- Kurzinfo: *„EU-Vorgaben für KI-Schulungen“* (Artikel 4 rollenspezifisch erklärt). Mittelstand-Digital Zentrum Tourismus

HILFREICHE PRIMÄRQUELLEN

- KI-Readiness Check: https://digitalzentrum-kaiserslautern.de/unser-angebot/self-service/ki-readiness-check
- Artikel 4 KI-VO (deutscher Originaltext, EUR-Lex) – *„KI-Kompetenz“*. EUR-Lex
- Anwendungstimeline der EU-Kommission (Einstieg 1.8.2024; AI-Literacy & Verbote seit 2.2.2025; Governance/GPAI ab 2.8.2025; Hochrisiko überwiegend ab 2.8.2026/2027). Digital Strategy EU
- Bundesnetzagentur: *Hinweispapier KI-Kompetenzen nach Artikel 4* – kein festes Schulungsformat vorgegeben; eigenverantwortliche Ausgestaltung. Bundesnetzagentur
- Kontakt aufnehmen – jedes Zentrum stellt KI-Trainer*innen für individuelle Fragen bereit. Eine Liste der KI-Trainer*innen bundesweit finden Sie hier: https://werner.dfki.de/search/kitrainer

7. Unser KI-Team zu Ihrer Unterstützung

Das Mittelstand-Digital Netzwerk bietet mit den *Mittelstand-Digital Zentren* und der Initiative *IT-Sicherheit in der Wirtschaft* umfassende Unterstützung bei der Digitalisierung mit dem Schwerpunkt Künstliche Intelligenz. Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von konkreten Praxisbeispielen und passgenauen, anbieterneutralen Angeboten zur Qualifikation und IT-Sicherheit. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ermöglicht die kostenfreie Nutzung der Angebote von Mittelstand-Digital. Weitere Informationen finden Sie unter www.mittelstand-digital.de.

Unser Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur unterstützt Ihr Unternehmen dabei, eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur aufzubauen. Hierbei bieten vor allem unsere KI-Trainer*innen Hilfestellung bei der Einführung von KI durch innovative und praxisnahe Formate:



KRISTINA BODROŽIĆ-BRNIĆ

kristina.brnic@businessschool-berlin.de
+49 331 730404-304

Themenschwerpunkte: Kristina Bodrožić-Brnić verbindet kreative Ansätze mit technologischer Expertise, um KMU praxisnah für den Einsatz von KI zu begeistern und Skepsis zu überwinden. In ihren praxisnahen Workshops verbindet sie technisches Know-how mit kreativen Methoden und bietet Raum, um KI zu erfahren und auszuprobieren, mit dem Ziel der selbstbestimmten Integration von KI im Arbeitsalltag sowie der Erschließung neuer Potentiale.



ANNE-LIESE LAMMICH

anne-liese.lammich@businessschool-berlin.de
+49 331 730404-303

Tätigkeitsschwerpunkte: Anne-Liese Lammich legt besonderen Fokus auf menschenzentrierte Technologieanwendung, Inklusion und die Schaffung von Zukunftskompetenzen. Hierbei hilft ihr fachlicher Hintergrund aus Architektur und Transformationsmanagement urbaner Räume. Ihr Ziel ist es, Unternehmen dabei unterstützen, KI zu verstehen und als Werkzeug zu etablieren, das menschliche Fähigkeiten stärkt und neue berufliche Teilhabe ermöglicht.



TOBIAS SCHULZE

tobias.schulze@businessschool-berlin.de
+49 331 730404-301

Tätigkeitsschwerpunkte: Tobias Schulze vereint technisches Know-how in Webdesign und Webentwicklung mit Erfahrung in der Projektkoordination digitaler Produkte. Sein Fokus liegt auf der Integration von Künstlicher Intelligenz in digitale Lösungen sowie auf der Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Identifizierung und Nutzung von Fördermöglichkeiten für KI-Projekte. In seinen Workshops und Unterstützungsangeboten legt er besonderen Wert auf praxisnahe Umsetzung, Nutzerorientierung und nachhaltige Digitalisierung im Mittelstand.



BEATE DESKA

bdeska@ftk.de
+49 231 9750 5667

Tätigkeitsschwerpunkte: Beate Deska setzt auf die strategische und verantwortungsvolle Einführung von KI in Unternehmen. Mit interaktiven Methoden wie „LEGO® SERIOUS PLAY®“ begleitet sie Unternehmen dabei, KI gezielt dort einzusetzen, wo sie echten Mehrwert schafft. Dabei steht vor allem die Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Transformationsprozess und die Schaffung von Akzeptanz für KI im Mittelpunkt.



KARSTEN HÖFT

khoeft@ftk.de
+49 231 9750 5625

Tätigkeitsschwerpunkte: Karsten Höft zeigt KMU die Möglichkeiten, die KI in allen Bereichen des Unternehmens bietet. Besonderen Schwerpunkt legt er auf die Bereiche Marketing, SEO (AIO), Automatisierung, Fotografie und die Erstellung innovativer Inhalte. Gleichzeitig beleuchtet er auch die Gefahren und Risiken, die durch KI entstehen können. Mit Formaten wie „KI im Fokus“ bereitet er aktuelle Trends und Entwicklungen auf.

Literatur

Europäische Kommission. (2025): *Foliensatz zu „Webinar zum dritten KI-Pakt zum Thema KI-Kompetenz“.* https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/events/third-ai-pact-webinar-ai-literacy.

Europäische Kommission. (2025): *Third AI Pact Webinar on Artificial Intelligence Literacy.* https://www.youtube.com/live/Dyf4ZVts9HY.

Europäische Kommission. (2025): *Lebendiges Repository zur Förderung des Lernens und des Austauschs über KI-Kompetenz.* https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/library/living-repository-foster-learning-and-exchange-ai-literacy

Europäische Kommission. (2025). *Digital Skills and Jobs Platform.* https://digital-skills-jobs.europa.eu/en.

Europäische Kommission. (2025). *KI-Kompetenz – Fragen & Antworten*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/faqs/ai-literacy-questions-answers.

Europäischer Rat. (2017). *Schlussfolgerungen des Europäischen Rates, 19.10.2017, Übermittlungsvermerk*. https://www.consilium.europa.eu/media/21602/19-euco-final-conclusions-de.pdf.

EUR-Lex. (2024). *Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz) (Text von Bedeutung für den EWR).* http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

Future of Life Institute. (2025). *Alphabetisierungsprogramme für KI in Europa – Unterstützung von Artikel 4 des EU-KI-Gesetzes.* Future of Life Institute. https://artificialintelligenceact.eu/de/ai-literacy-programs/.

High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. AI HELG. (2019). *Ethikleitlinien für vertrauenswürdige KI*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai.

Wedel, M., & Gengler, E. (in Veröffentlichung). *AI literacy as a shared responsibility: Balancing corporate roles, societal goals, and inclusive education.*