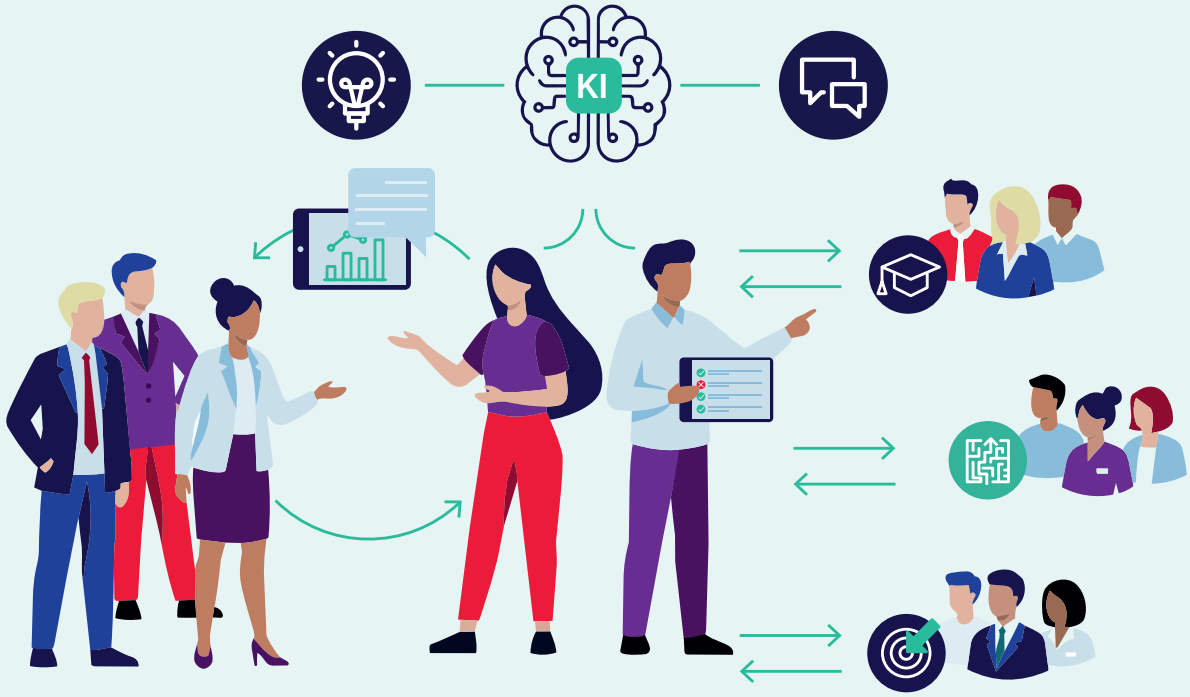

KI-Sensorinnen und KI-Sensoren

KI-Kompetenz dezentral aufbauen und wirksam in der Organisation verankern

KI ist bereits in der Organisation – gestalten Sie den Umgang damit

KI-Werkzeuge und KI-gestützte Funktionen halten zunehmend Einzug in den Verwaltungsalltag: durch zentrale dienstliche Lösungen, fachbezogene Anwendungen sowie – teilweise auch informell – durch frei verfügbare Angebote. Damit entstehen neue Möglichkeiten, aber auch Fragen zu sinnvoller Nutzung, Qualität, Datenschutz, Informationssicherheit und Verantwortung.

Public AI bildet den gemeinsamen Rahmen für den Einsatz und die Weiterentwicklung von KI in der Bundesverwaltung. Die KI-Sensorinnen und KI-Sensoren sind Teil dieser Initiative und eine konkrete Maßnahme zur Umsetzung der von Staatssekretär Alexander Pröll, LL.M., am 23. Juni 2026 am Tag des Öffentlichen Dienstes gegebenen Versprechen. Neben gemeinsamen KI-Lösungen geht es dabei auch darum, KI-Kompetenz aufzubauen sowie Wissen und praktische Erfahrungen im Umgang mit KI innerhalb der Verwaltung zu teilen und weiterzugeben. Der gezielte Aufbau von KI-Kompetenzen ist auch ausdrücklich als einer der zentralen Eckpunkte der Public AI Initiative vorgesehen. Für Führungskräfte reicht es daher nicht, einzelne KI-Werkzeuge bereitzustellen oder punktuelle Schulungen anzubieten. Erforderlich ist vielmehr, den Aufbau von KI-Kompetenz in der Organisation zu unterstützen, den Erfahrungsaustausch zu fördern und neue Entwicklungen frühzeitig einordnen zu können.

Fehlt eine geeignete Struktur, entstehen häufig:

- → stark unterschiedliche Wissensstände,
- → parallele Recherchen und Mehrfacherprobungen,
- → Unsicherheiten über sinnvolle und zulässige Anwendungen,
- → mangelnde Rückflüsse praktischer Erfahrungen an zentrale Stellen und
- → verstärkte Anreize zur Nutzung unkontrollierter Schatten-KI, also nicht freigegebene oder organisatorisch nicht begleitete KI-Dienste.

Das **Modell der KI-Sensorinnen und KI-Sensoren** bietet dafür einen praxisnah erprobten organisatorischen Ansatz. Es unterstützt Organisationen dabei, KI-Kompetenz im Sinne der KI-Verordnung dauerhaft in den Arbeitsalltag, in Führungsverantwortung und in fachliche Lernprozesse einzubetten.

Was sind KI-Sensorinnen und KI-Sensoren?

KI-Sensorinnen und KI-Sensoren sind Teil der einzelnen Organisationseinheiten. Sie übernehmen zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben eine dezentrale Beobachtungs-, Impuls- und Transferfunktion.

Sie

- → verfolgen relevante KI-Entwicklungen und Anwendungsmöglichkeiten,
- → geben ausgewählte Informationen und Erfahrungen in ihrer Organisationseinheit weiter,
- → greifen Fragen, Bedarfe und mögliche Anwendungsfälle aus dem Arbeitsalltag auf,
- → bringen diese in ein organisationsweites Netzwerk ein und
- → unterstützen einen sachlichen und verantwortungsvollen Umgang mit KI.

Die **Sensorinnen und Sensoren** wirken damit als interne KI-Botschafterinnen und KI-Botschafter. Sie sollen KI nicht unkritisch bewerben, sondern Aufmerksamkeit schaffen, Orientierung geben und den Austausch zwischen Führungskräften, Fachbereichen und zentralen Unterstützungsstellen fördern. Sie geben eigene Erfahrungen aus der praktischen Anwendung weiter und zeigen Kolleginnen und Kollegen, bei welchen Aufgaben ihnen KI bereits konkret hilft und welche Arbeitsweisen sich dadurch verbessern lassen.

Sie müssen keine umfassenden technischen oder rechtlichen Spezialistinnen und Spezialisten sein. Ihr besonderer Mehrwert liegt in der Verbindung eines grundlegenden KI-Verständnisses mit der Kenntnis des eigenen fachlichen und organisatorischen Umfelds.

Was braucht ein wirksames Sensorenmodell?

Ein Sensorennetzwerk funktioniert nicht als unverbindlicher Interessentenklub. Interesse und Offenheit gegenüber KI sind wichtige Auswahlkriterien; die Teilnahme darf aber nicht ausschließlich davon abhängen, ob sich zufällig genügend Freiwillige melden.

Erforderlich sind:

- → ein klares Mandat der Leitung und sichtbare Unterstützung durch diese,
- → grundsätzlich ein bis zwei benannte Personen aus jeder relevanten Organisationseinheit,
- → ein angemessenes Zeitbudget für die zusätzliche Aufgabe,
- → eine zentrale Koordinationsstelle (mit Zugang zu übergeordnetem Informationsfluss; z. B. AI-Policy-Forum)
- → regelmäßige, kompakte Austausch- und Lernformate,
- → Zugang zu Schulungen, Orientierungshilfen und aktuellen Informationen sowie
- → geeignete Möglichkeiten zur praktischen Erprobung.

Als Richtwert kann für die laufende **Sensorenfunktion** mit etwa zwei Stunden pro Monat gerechnet werden. Hinzu kommen ein gemeinsamer Auftakt sowie bedarfsorientierte Schulungs- und Erprobungsformate („*Inhalt bestimmt Format*“).

Praktische Erprobung schafft Kompetenz

KI-Kompetenz entsteht nicht allein durch Schulungsunterlagen. Sensorinnen und Sensoren müssen geeignete Werkzeuge selbst erproben und ihre Erfahrungen im Netzwerk reflektieren, um Möglichkeiten und Grenzen aus eigener Erfahrung einschätzen zu können.

Neben freigegebenen dienstlichen KI-Lösungen wie GovGPT und weiteren Angeboten des Bundes sollten Sensorinnen und Sensoren nach Möglichkeit Zugang zu geeigneten Test- und Pilotversionen sowie zu professionell administrierten Erprobungsumgebungen erhalten.

Eine solche KI-Anwendung dient dem kreativen und experimentellen Arbeiten mit nicht sensiblen Inhalten, etwa für:

- → Ideen- und Variantenentwicklung,
- → den Vergleich unterschiedlicher Modelle und Funktionen,
- → die Erprobung neuer Arbeitsweisen,
- → die Entwicklung prototypischer Assistenten oder Abläufe mit Testdaten.

Personenbezogene, vertrauliche oder sonst schutzbedürftige **dienstliche Informationen** bleiben den dafür ausdrücklich freigegebenen dienstlichen Lösungen vorbehalten.

Der Erprobungszugang

- → macht die Sensorenrolle praktisch wirksam,
- → bietet einen sichtbaren Mehrwert und eine Anerkennung für die zusätzliche Aufgabe,
- → ermöglicht Vergleichserfahrungen mit unterschiedlichen KI-Ansätzen,
- → liefert praxisnahes Feedback zu Nutzung, Grenzen und Weiterentwicklungsbedarf dienstlicher KI-Lösungen und
- → verringert den Anreiz, auf Schatten-KI auszuweichen.

Erprobungswerkzeuge stehen damit nicht in Konkurrenz zu GovGPT oder anderen verwaltungseigenen Anwendungen. Die gewonnenen Erfahrungen können vielmehr dazu beitragen, diese Lösungen zielgerichteter einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Wer trägt welche Verantwortung?

Leitung

- → trägt die organisatorische Gesamtverantwortung für den Aufbau von KI-Kompetenz,
- → erteilt den Auftrag und legt Ziele sowie organisatorischen Rahmen fest,
- → sorgt dafür, dass relevante KI-Anwendungen, betroffene Tätigkeiten und Kompetenzbedarfe erkannt werden,
- → stellt Verbindlichkeit, Zeit und erforderliche Ressourcen sicher.

Führungskräfte der Organisationseinheiten

- → machen konkrete Einsatzkontexte, Fragen und Unterstützungsbedarfe sichtbar,
- → benennen geeignete Sensorinnen und Sensoren,
- → ermöglichen die Wahrnehmung der Aufgabe und die Teilnahme an Kompetenzmaßnahmen,
- → greifen relevante Rückmeldungen und Impulse auf.

Zentrale Koordination

- → entwickelt rollen- und kontextbezogene Informations- und Austauschformate,
- → organisiert Netzwerk, Informationsfluss und praktische Erprobungsmöglichkeiten,
- → bündelt Fragen, Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe,
- → sorgt für eine angemessene Dokumentation und Auswertung der gesetzten Maßnahmen,
- → entwickelt das Modell auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen weiter.

KI-Sensorinnen und KI-Sensoren

- → wirken als dezentrale Impulsgeberinnen und Impulsgeber sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
- → beobachten, informieren, erproben und vernetzen,
- → bringen Erfahrungen und Fragestellungen in die eigene Einheit und in das Netzwerk ein,
- → leiten Fragen bei Bedarf an die zuständigen Stellen weiter.

Das **Sensorennetzwerk** ersetzt keine bestehenden Zuständigkeiten für IT, Datenschutz, Informationssicherheit, Recht oder Beschaffung.

So richten Sie das Modell ein

1. **Auftrag und Ziel festlegen**
   Klärung, welche Erwartungen mit der Sensorenfunktion verbunden sind.
2. **Koordination bestimmen**
   Benennung einer zentralen Stelle, die Netzwerk, Informationen und Austausch organisiert.
3. **Sensorinnen und Sensoren benennen**
   Auswahl von ein bis zwei geeigneten Personen je relevanter Organisationseinheit und formelle Beauftragung.
4. **Auftakt und Qualifizierung durchführen**
   Gemeinsames Rollenverständnis schaffen, Grundlagen vermitteln und Kommunikationswege festlegen.
5. **Austausch und Erprobung starten**
   Regelmäßige kompakte Treffen, Informationsimpulse und Zugang zu geeigneten dienstlichen Lösungen und Erprobungswerkzeugen.
6. **Erfahrungen auswerten und über die Fortführung entscheiden**
   Nach einer festgelegten Pilotphase werden Nutzung, Wissenstransfer, Aufwand und organisatorischer Mehrwert bewertet. Auf dieser Grundlage wird das Modell fortgeführt, angepasst, ausgeweitet oder beendet.

Was bringt das der Organisation?

Führungskräfte erhalten einen auf ihren Verantwortungsbereich zugeschnittenen Blick auf relevante KI-Entwicklungen, ohne sämtliche technologischen Entwicklungen selbst laufend verfolgen zu müssen. Chancen, Unsicherheiten und Handlungsbedarfe werden dadurch früher sichtbar.

Die Organisation profitiert von:

- → dezentralem und kontinuierlichem Aufbau von KI-Kompetenz,
- → erreichbaren Ansprechpersonen in den Fachbereichen,
- → schnellerem Wissenstransfer,
- → frühzeitiger Identifikation organisationsrelevanter Anwendungsfelder,
- → besserem Rückfluss praktischer Erfahrungen,
- → weniger parallelen Recherchen und Mehrfacherprobungen,
- → präziseren Anforderungen an dienstliche KI-Lösungen,
- → Früherkennung ungeeigneter Ansätze und
- → geringerem Risiko der Nutzung von Schatten-KI.

Das **Sensorenmodell** kann mit überschaubarem Aufwand als Pilotprojekt begonnen und an Größe, Aufgaben und Rahmenbedingungen der jeweiligen Sektion oder des Ressorts angepasst werden.