



# PROMPT-ENGINEERING ALS FÜHRUNGSKOMPETENZ

Wie du deine Teams durch gezielte Fragen zu besseren Ergebnissen führst

In einer Zeit, in der Künstliche Intelligenz (KI) zunehmend zu einem festen Bestandteil moderner Unternehmen wird, verändern sich auch die Anforderungen an Führung. Neben klassischen Kompetenzen wie Strategie, Kommunikation und Empathie wird eine neue Fähigkeit immer wichtiger: die Kunst, gezielte, strukturierte und kontextbewusste Fragen zu stellen.

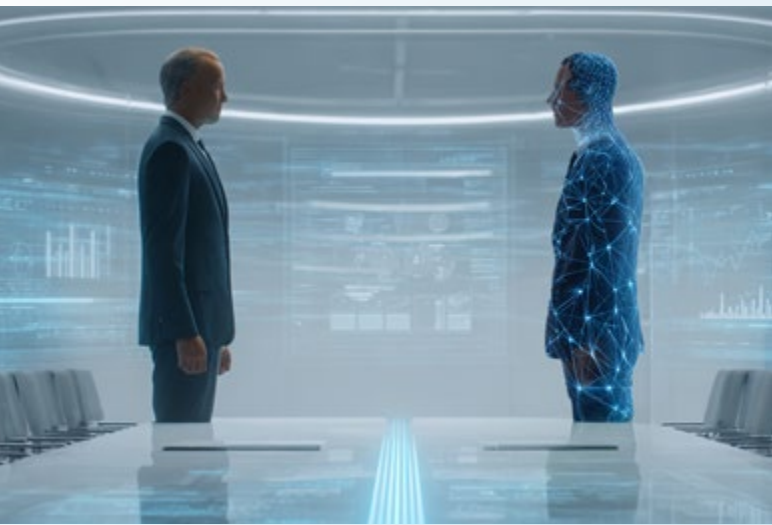
Das sogenannte Prompt-Engineering – ursprünglich aus der KI-Entwicklung stammend – beschreibt die Fähigkeit, Eingaben (Prompts) so zu formulieren, dass sie zu präzisen, relevanten und wertvollen Ergebnissen führen. Übertragen auf Führung bedeutet das: Wer gute Fragen stellt, erhält bessere Antworten – ob von Menschen oder Maschinen.

Damit wird Prompt-Engineering zu einer **zentralen Führungskompetenz im digitalen Zeitalter.**

# Was ist Prompt-Engineering im Führungskontext?

Im technologischen Sinn beschreibt Prompt-Engineering die Optimierung der Kommunikation zwischen Mensch und KI, um die bestmögliche Antwort zu erhalten.

Im Führungskontext erweitert sich der Begriff: Es geht um **gezieltes Fragenstellen als strategisches Führungsinstrument** – zur Förderung von Klarheit, Innovation und Eigenverantwortung im Team.



## Parallelen zwischen KI- und Führungsprozessen:

### KI-Kontext:

- Wie formuliere ich meine Anfrage, um die beste Antwort zu erhalten?
- Welche Parameter beeinflussen das Ergebnis?
- Wie reduziere ich Fehlinterpretationen?

### Führungskontext:

- Wie stelle ich Fragen, die mein Team zu besseren Lösungen führen?
- Welche Rahmenbedingungen fördern Motivation und Verantwortlichkeit?
- Wie vermeide ich Missverständnisse in Kommunikation und Aufgabenklärung?

### Fazit:

Sowohl KI-Systeme als auch Menschen liefern nur dann gute Ergebnisse, wenn sie klar, respektvoll und zielgerichtet angesprochen werden.

# Die Kunst der Frage: Von Anweisung zu Exploration

Gute Führungsfragen sind ein zentrales Werkzeug moderner Führung. Sie helfen, Reflexion zu fördern, Verantwortung zu stärken und Zusammenarbeit lösungsorientiert zu gestalten.

Solche Fragen zeichnen sich durch folgende Merkmale aus:

- **Klarheit:** Die Fragen sind präzise und verständlich formuliert, ohne Suggestion oder implizite Bewertung. Eine klare Frage schafft Orientierung und lädt zu ehrlicher Reflexion ein.  
Beispiel: Statt „*Findest du nicht auch, dass das Meeting zu lange gedauert hat?*“ ► „*Wie hast du den Ablauf des Meetings erlebt?*“
- **Kontext:** Gute Fragen knüpfen an das Ziel, die Situation und die Verantwortung der Beteiligten an. Sie machen sichtbar, worum es wirklich geht, und helfen, Prioritäten zu erkennen.  
Beispiel: „*Wie zählt diese Entscheidung auf unsere gemeinsamen Ziele ein?*“ oder „*Welche Rahmenbedingungen beeinflussen dein Vorgehen aktuell?*“
- **Offenheit:** Offene Fragen regen zum Denken an, statt zur Verteidigung. Sie fördern Eigeninitiative, Perspektivwechsel und Kreativität.  
Beispiel: Statt „*Warum hast du den Kunden nicht früher informiert?*“ ► „*Welche Ideen hast du, um den Kundenkontakt zu verbessern?*“
- **Zielorientierung:** Wirkungsvolle Fragen zielen auf Erkenntnis, nicht auf Kontrolle. Sie fördern Lernen und Entwicklung, statt Leistung nur zu überprüfen.  
Beispiel: „*Was hast du aus dieser Situation mitgenommen, das wir beim nächsten Mal nutzen können?*“

Diese Art des Fragens verlagert den Fokus von **Schulduzuweisung auf Lösungsgestaltung** – eine Kernkompetenz moderner Führung.



## Praxisbeispiele für den Einsatz:

- In Jour Fixes: „Was hat in der letzten Woche besonders gut funktioniert, und was können wir davon übernehmen?“
- Im Feedbackgespräch: „Was würdest du beim nächsten Projektstart anders machen?“
- In Change-Prozessen: „Welche Unterstützung brauchst du, um mit der neuen Struktur gut zu arbeiten?“
- Im Coaching-Kontext: „Welche Optionen siehst du, um dein Ziel zu erreichen, und was hält dich eventuell noch zurück?“

So werden Fragen zu einem aktiven Führungsinstrument – sie schaffen Vertrauen, fördern Eigenverantwortung und stärken die Dialogkultur im Team.

## Parallelen zwischen Mensch und Maschine: Denkprozesse verstehen

Ob in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden oder in der Interaktion mit KI-Systemen – das Prinzip bleibt gleich: **Die Qualität des Outputs hängt maßgeblich von der Qualität des Inputs ab.**

Was in der Führung als gute Frage gilt, ist in der Arbeit mit KI-Systemen der gute Prompt. In beiden Fällen gilt:

- Ein präziser Input führt zu präzisen, relevanten Ergebnissen.
- Ein unklarer Input führt zu verzerrten, oberflächlichen oder unbrauchbaren Ergebnissen.

Diese Erkenntnis verändert Führung und Kommunikation grundlegend.

Wer gezielt und bewusst fragt – ob Mensch oder Maschine gegenüber – schafft Klarheit, Verständnis und Orientierung. So entstehen produktive Dialoge,

statt Missverständnisse oder oberflächliche Antworten.

## Beispiele aus der Praxis:

- Im Teamgespräch:  
Statt „Wie läuft’s?“ ► „Welche Aufgaben sind aktuell am anspruchsvollsten und wo brauchst du Unterstützung?“  
Ergebnis: Das Gespräch wird konkreter, die Führungskraft erhält umsetzbare Informationen und das Team fühlt sich ernst genommen.



- Im Prompt-Engineering:  
Statt „Schreib mir einen Artikel über Kundenzufriedenheit.“ ► „Erstelle eine kurze Zusammenfassung (max. 150 Wörter) über aktuelle Trends in der Kundenzufriedenheit im E-Commerce, inklusive zwei praxisnaher Maßnahmen zur Verbesserung.“  
Ergebnis: Ein relevanter, fokussierter Output, der direkt genutzt werden kann.
- In hybriden oder agilen Arbeitsumgebungen:  
Präzise Fragen fördern Eigenverantwortung und selbstorganisiertes Handeln:  
„Welche Entscheidung kannst du eigenständig treffen, und wo brauchst du Rücksprache?“  
So entsteht eine Kultur, in der Denken, nicht nur Handeln gefragt ist.

Gezielte Kommunikation – ob in Führungsgesprächen oder beim Arbeiten mit KI – ist damit eine **Schlüsselkompetenz für modernes Leadership**. Sie verbindet analytisches Denken mit empathischer Klarheit und legt die Grundlage für intelligente Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine.

# Prompt-Engineering als Bestandteil moderner Leadership-Modelle

In Leadership-Ansätzen wie Servant Leadership, Adaptive Leadership oder Coaching Leadership spielt Kommunikation durch Fragen eine Schlüsselrolle.

Prompt-Engineering bietet hier ein methodisches Gerüst:

1. **Klarheit schaffen** – Ziel, Kontext und gewünschte Wirkung definieren.
2. **Fokus setzen** – Faktoren auf relevante Parameter (Zeit, Verantwortung, Prioritäten) begrenzen.
3. **Exploration fördern** – Offene, hypothetische oder reflektierende Fragen stellen.
4. **Reflexion initiieren** – Antworten bewerten und gemeinsam in Handlungen übersetzen.

So entsteht eine Führung, die sowohl AI-ready als auch people-centered ist.

## Praxisbeispiele und Case Studies

### Praxisbeispiel A: Rupp + Hubrach Optik GmbH (Bamberg)

*Quelle: Bytabo GmbH, 2024; Case Study Prompt-Engineering*

Ausgangssituation:

Das Unternehmen nutzte KI-Tools zur Text- und Datenverarbeitung, erzielte aber uneinheitliche Ergebnisse.

Intervention:

Ein interner Prompt-Engineering-Workshop vermittelte systematisches Formulieren von Prompts – mit Fokus auf Rollen, Zieldefinition und Kontextklärung.

Ergebnis:

Die Qualität der KI-Ergebnisse stieg deutlich, Nachbearbeitungszeiten sanken, Mitarbeitende berichteten über gesteigertes Verständnis im Umgang mit KI und mehr Effizienz in Routineaufgaben.

### Praxisbeispiel B: „Fragen Sie die Geschäftsführung“ – Mittelstandsformat (Brixon Group)

*Quelle: Brixon Group, 2023*

Ausgangssituation:

Ein deutsches B2B-Unternehmen hatte mit sinkender Mitarbeitermotivation und wachsender Distanz zur Geschäftsführung zu kämpfen.

Intervention:

Es wurde ein monatliches, moderiertes Format eingeführt, in dem Mitarbeitende anonym oder offen Fragen an die Geschäftsführung stellen konnten. Die Geschäftsführung beantwortete diese im Livestream, ohne Filter.



Ergebnis:

Die Maßnahme führte zu höherem Vertrauen, sinkender Fluktuation und einem nachweislich gestiegenen Engagement-Score in internen Befragungen. Ein Beispiel für die transformative Kraft gezielter, offener Fragestellungen in der Führungskommunikation.

Praxisbeispiel C:

### „Speak“ – Empowern von Nicht-Technik-Teams durch Prompt-Engineering

Quelle: PromptLayer (2024)

Ausgangssituation:

Das Sprachlernunternehmen Speak (mit Förderung durch OpenAI Startup Fund) wollte schneller und effizienter Inhalte produzieren, ohne dass jedes Mal technische Unterstützung notwendig ist. Vor allem das Content-Team sollte in die Lage versetzt werden, selbst KI-Features und Inhalte zu gestalten.

Intervention:

- Die Führung („Product Lead Content / Produktteam“) führte Schulungen ein, in denen das Team lernte, wie man Prompts systematisch und effektiv nutzt.
- Es wurde ein Tool / Framework von „PromptLayer“ eingesetzt, um Prompts zu speichern, Versionen zu vergleichen, Feedback-Schleifen einzubauen und bessere Prompt-Templates zu bauen. Dadurch war es möglich, Input-Qualität zu standardisieren, zu verbessern und zu dokumentieren.

Ergebnis:

- Die Content-Produktion ließ sich deutlich skalieren – z. B. wurden mehr Multiple-Choice-Fragen etc. produziert, ohne linearen Anstieg der Aufwände.
- Nicht-technische Mitarbeitende fühlten sich befähigt, mehr Verantwortung zu übernehmen, und die Abhängigkeit von Entwicklerressourcen sank.

## Aufbau von Prompt-Kompetenz in der Führung

Die Fähigkeit, gezielt und wirkungsvoll zu fragen, lässt sich erlernen und trainieren.

Ein möglicher Entwicklungsweg:

1. **Selbstreflexion:** Analyse des eigenen Kommunikationsstils
2. **Techniklernen:** Nutzung unterschiedlicher Fragetypen (offen, reflektierend, hypothetisch)
3. **Praxisintegration:** Anwendung in Meetings, Feedbackgesprächen, Entscheidungsprozessen
4. **KI-Transfer:** Nutzung von Prompt-Techniken im Umgang mit KI-Systemen
5. **Feedback & Iteration:** Lernen aus den Antworten – menschlich wie maschinell

Diese Kompetenz stärkt nicht nur die Interaktion mit KI, sondern auch die zwischenmenschliche Kommunikation im Unternehmen.

## Fazit

Prompt-Engineering ist mehr als ein technologischer Trend – es ist eine **zentrale Führungskompetenz des 21. Jahrhunderts**.

Führungskräfte, die lernen, präzise und offene Fragen zu stellen, schaffen Räume für Denken, Eigenverantwortung und Innovation.

Sie führen nicht über Antworten, sondern über die Fähigkeit, andere zu besseren Antworten zu befähigen.

„Führung beginnt nicht mit Antworten, sondern mit den richtigen Fragen.“



# Handlungsempfehlungen für Organisationen

- Trainingsprogramme: Schulungen zum Thema „Fragen als Führungsinstrument“ etablieren.
- KI-Workshops: Prompt-Engineering als festen Bestandteil von Leadership-Weiterbildung integrieren.
- Kultur der Reflexion: Räume schaffen, in denen Führungskräfte gemeinsam Fragen- und Kommunikationsqualität reflektieren.
- Feedbackzyklen: Fragen nutzen, um Lern- und Verbesserungsprozesse im Team zu initiieren.

## Wir beraten dich gerne.



**Dan Blinstein**  
AI Expert

+49 331 70 399 20  
dan.blinstein@koviko.de

## Quellen

Aritz, J., Walker, R., Cardon, P., & Li, Z. (2017). *Discourse of leadership: The power of questions in organizational decision making*. *International Journal of Business Communication*, 54(4), 1 – 30.

Hackman, J. R., & Wageman, R. (2007). *Asking the right questions about leadership: Discussion and conclusions*. *American Psychologist*, 62(1), 43 – 47.

Federiakina, D., Molero, D., Zlatkin-Troitschanskaia, O., & Maur, A. (2024). *Prompt engineering as a new 21st century skill*. *Frontiers in Education*.  
<https://doi.org/10.3389/educ.2024.1366434>

MIT News. (2019, May 20). *Hal Gregersen says questions are the answer*. <https://news.mit.edu/2019/hal-gregersen-says-questions-are-answer-0517>

Bahrs, O., & Heim, S. (2005). Themenprogression in der fallbezogenen Qualitätszirkelarbeit – Exemplarische Analyse. *Zeitschrift für Allgemeinmedizin*, <https://doi.org/10.1055/S-2005-836310>

Kühlein, T. (2005). *Vom Zirkel zum Zyklus – Evaluation in der Qualitätszirkelarbeit*. *Zeitschrift für Allgemeinmedizin*, 81, 18 – 23.

BYTABO GmbH. (2024). *Case study: Rupp + Hubrach Optik GmbH – Einsatz fortschrittlicher KI-Tools zur Optimierung und Automatisierung von Prozessen*. <https://ki.bytabo.de/rh-gpt-workshop/>

Brixon Group. (2025). *Fragen Sie die Geschäftsführung – Wie interne Interviews Vertrauen und Wachstum fördern*. <https://brixongroup.com/de/fragen-sie-die-geschaeftsfuehrung-wie-interne-interviews-nachweislich-vertrauen-und-unternehmenswachstum-foerdern/>

Zoneraich, J. (2024). *How Speak empowers non-technical teams with prompt engineering and PromptLayer*. PromptLayer Blog. <https://blog.promptlayer.com/how-speak-empowers-non-technical-teams-with-prompt-engineering-and-promptlayer/>



We are experts in  
knowledge solutions  
and technology.

Learning and development  
for your business.

## Neugierig geworden?

Kostenlos testen:

Jetzt Zugang zum KI-Coach anfordern

Erfahren Sie mehr: [www.infinity-box.ai](http://www.infinity-box.ai)

Wissen vertiefen:

„Performance Boost durch Coaching mit KI“

Link zum kostenlosen Download:

[www.infinity-box.ai/performance-boost-durch-ki-coaching](http://www.infinity-box.ai/performance-boost-durch-ki-coaching)

Rechtssicher mit KI arbeiten:

[www.ai-compliance-training.de](http://www.ai-compliance-training.de)

Alle Angebote unter:

[www.koviko.de](http://www.koviko.de)



Business  
Education  
Technology