

MetaBar

Aktionen:

[Artikel bearbeiten](#)[Artikel reindexieren](#)[Dashboard öffnen](#)

Keywords:

[Künstliche Intelligenz](#)[Personal](#)

Ressort:

[Software & Entwicklung](#)[Home](#) > [News](#) > [Software & Entwicklung](#) > Mitarbeiter an KI heranzuführen: Wie Sipgate die Technik intern etabliert – und wie sich Jobs dadurch verändern

FEATURE

 Verpasse keine News mehr!

Mitarbeiter an KI heranzuführen: Wie Sipgate die Technik intern etabliert – und wie sich Jobs dadurch verändern

Mitarbeiter:innen, die sich ohnehin für KI interessieren, sollten unbedingt damit experimentieren können, findet Sipgate-Mitgründer Bastian Wilhelms. Wir haben nachgefragt, wie die Düsseldorfer die interne KI-Adoption vorantreiben – und wie sich dadurch die Arbeit selbst verändert.

Von **Kim Rixecker**

27.01.2026, 16:15 Uhr • ⌚ 6 Min.



Finde einen Job, den
du liebst.

Stellenangebote via t3n

44 Jobs



Bei Sipgate kommt in den unterschiedlichsten Bereichen KI zum Einsatz. (Foto: Sipgate)

72 Prozent der Sipgate-Mitarbeiter:innen setzen täglich KI ein. So zumindest das Ergebnis einer internen Befragung. Künstliche Intelligenz kommt dabei längst nicht nur bei der Software-Entwicklung zum Einsatz: Auch in der Kundenbetreuung, dem Design oder der Buchhaltung ist KI im Einsatz.

Dass bereits so viele Angestellte bei dem Düsseldorfer Anbieter von Internet-Kommunikationslösungen KI einsetzen, ist beachtlich. Für Sipgate-Mitgründer Bastian Wilhelms steht aber etwas ganz anderes im Fokus. So hätten einzelne Angestellte, auf die Frage, wie viel Zeit sie durch den KI-Einsatz gespart hätten, mitunter mehrere Monate geantwortet. „Es geht nicht primär ums Geldsparen, sondern darum, Dinge zu tun, die vorher undenkbar waren, weil sie schlicht zu teuer gewesen wären“, meint Wilhelms.

„Damit die Leute selbst über ihren Arbeitsalltag nachdenken und überlegen: An welchen Stellen würde mir KI nutzen?“

■ f X in X

Um genau diese Art von „Sprungverbesserungen“ herbeizuführen, hat das Unternehmen eine KI-Schulung für sämtliche Mitarbeiter:innen eingekauft. Bei der Schulung geht es, erklärt Wilhelms, nicht um die Nutzung konkreter Tools. Vielmehr soll dort gezeigt werden, welche Aufgaben sich mit KI automatisieren lassen. „Damit die Leute selbst über ihren Arbeitsalltag

nachdenken und überlegen: An welchen Stellen würde mir KI nutzen?“

Die KI-Schulung lässt sich Sipgate einiges kosten. Rund 400.000 Euro gibt das Unternehmen dafür aus. Für Wilhelms ist das eine Investition in die Zukunft. „Je mehr Leute mit guten Beispielen dafür, wie KI Sprungverbesserungen erzeugen kann, in Kontakt kommen, desto mehr wird die Zahl an Leuten wachsen, die heute noch einzelne Ausreißer sind“, glaubt der Firmenmitgründer.

ERP & IT-Systemadministrator / Projektleiter (m/w/d)

FST Industrie GmbH

neu Vollzeit

10115 Berlin

Sales Executive New Business (m/w/d) ERP Lösungsvertrieb

Sage GmbH

neu Vollzeit

10115 Berlin

Projektleitung (m/w/d) im Bereich Strategie und Projekte

Berliner Feuerwehr

neu Teilzeit

13627 Berlin

Jetzt Job finden

< 1 2 3 >



Bastian Wilhelms gehörte zum Gründungsteam von Sipgate und ist heute Teil der Geschäftsführung. (Foto: Sipgate)

Wie KI den Arbeitsalltag verändert

KI nimmt Angestellten nicht nur Aufgaben ab, sie verändert auch, wie wir über unsere Arbeit selbst nachdenken, meint Wilhelms. „2023 dachte ich noch, dass unser Hauptproblem in der Firma das Schreiben von Code ist“, erinnert er sich. „Und heute glaube ich, dass es tatsächlich das Formulieren von Anforderungen ist – welche Software wollen wir überhaupt haben, was sind die Boundaries, die Limitierungen, was sind die Ziele? Das ist unglaublich wichtig und das ist ein eigener Skill.“

Empfehlungen der Redaktion

SOFTWARE & ENTWICKLUNG

KI-Agenten im Kundensupport: Warum die meisten nur teure Chatbots mit Maske sind

SOFTWARE & ENTWICKLUNG

Die meistgenutzten Passwörter 2025: Platz 1 errätst du leicht – so geht es besser

Diese Verschiebung führt auch zu einem Verschwimmen der Rollengrenzen. „Entwicklung geht heute immer mehr auch in Richtung Produktmanagement“, beschreibt er die Veränderung. „Das Definieren der Ziele und der Rahmenbedingungen – also was man beim Prompting halt parat haben muss –, das gehörte über die letzten zehn Jahre eigentlich zum Produktmanagement.“

Auch die Frontend-Entwicklerin Leona Kruse berichtet im Gespräch davon, wie sich ihr Job gerade wandelt. „Die Skills gehen ein bisschen auf die

Metaebene, also dass man einfach mehr in der Lage ist, sich schnell in Dinge reinzudenken“, meint Kruse. Die Entwicklerin selbst nutzt KI häufig für die Dokumentation und Nachbearbeitung ihrer Arbeit. Aber Kruse greift auch auf KI zurück, um mögliche Lösungsansätze für eine Aufgabe mithilfe von KI zu identifizieren. Dabei entstünden bisweilen Lösungsvorschläge, auf die sie selbst nicht gekommen wäre – ähnlich wie beim Pair-Programming mit einem Kollegen, „nur mit dem Unterschied, dass, wenn man gemeinsam im gleichen Unternehmen am gleichen Projekt arbeitet, man manchmal auch in ähnlichen Bahnen denkt“. Genau dann könne KI dabei helfen, unkonventionellere Lösungswege zu finden.

„Ich mache sehr ungern Dinge manuell, die man automatisieren kann“



Dennoch gibt es für Kruse klare Grenzen für den KI-Einsatz. „Kritische Infrastruktur oder kritische Business-Logik würde ich nicht ausschließlich die KI machen lassen“, erklärt sie. Stattdessen übernimmt die KI vor allem repetitive Aufgaben: „Ich mache sehr ungern Dinge manuell, die man

automatisieren kann“, sagt sie. Das betreffe etwa das Umsetzen von Designs oder die Nachbereitung von Meetings.

Die Veränderungen werfen neue Fragen für die Zukunft des Berufs auf. „Man muss mehr lernen, Code anderer Leute zu reviewen“, beschreibt die Frontend-Entwicklerin die veränderte Arbeitsweise. Besonders für Berufseinsteiger sieht sie darin auch eine Herausforderung: „Wenn man jetzt gerade einsteigt und noch nicht über so viel Wissen verfügt, dann ist es relativ schwierig, da seinen Platz zu finden.“

Du möchtest mehr zum Thema lernen?



Guides

KI erfolgreich im Unternehmen etablieren – Strategie-Workbook

Neue Möglichkeiten – und neue Herausforderungen

Wilhelms sieht die größte Herausforderung nicht in der Technologie selbst, sondern in der Art, wie Unternehmen über Arbeit sprechen. „Ich glaube, wir müssen noch mal neue Unterhaltung über Produktivität und Effizienz führen“, sagt der Sipgate-Mitgründer. Diese Begriffe seien in der Software-Entwicklung „so ein bisschen verbrannte Worte in den letzten zehn Jahren“ gewesen, vor allem weil gescheiterte Messversuche mit Story Points und anderen Metriken viele Entwickler:innen frustriert zurückgelassen hätten.

Doch durch KI verändere sich grundlegend, was als wertvoll gilt: „Die Kriterien ändern sich da gerade, was wertvoll und was nicht wertvoll ist.“

Deswegen meine ich, wir müssen darüber reden.“ Wilhelms unterscheidet dabei zwei Dimensionen: den „Ersatz von Arbeit, die wenig wertvoll ist in einem Team“, und die Frage „wie viel mehr können wir erzeugen, wenn wir KI an bestimmten Stellen einsetzen – diesen Impact zu verstehen, darauf muss jetzt der Fokus liegen.“

Konkrete Veränderungen sieht Wilhelms vor allem auf organisatorischer Ebene. „Ich glaube, der Software-Development-Life-Cycle wird sich stark verändern in den nächsten drei Jahren“, prognostiziert er. Damit verbunden seien auch schwierige Fragen – etwa zur Teamzusammensetzung und zur Anzahl benötigter Personen. Doch Wilhelms betont: „Ich glaube, dass es auf organisatorischer Ebene zu Veränderungen kommen wird, die zu einer noch stärkeren Überlappung der Rollen führen werden.“ Besonders eine Fähigkeit werde künftig in allen Bereichen zentral: „Produktanforderungen kennen und definieren können, das wird in alle Rollen einziehen und eine starke Überschneidung mit Produktmanagern haben.“

„Unbedingt dafür sorgen, dass Leute, die sich dafür interessieren, die Zeit und die Erlaubnis bekommen, zu experimentieren“

F f X in X

Um diese Transformation zu begleiten, rät Wilhelms zu einem zweistufigen Ansatz. „Unbedingt dafür sorgen, dass Leute, die sich dafür interessieren, die Zeit und die Erlaubnis bekommen, zu experimentieren“, rät er Geschäftsführern. „Wenn jemand ein neues Tool ausprobieren möchte, soll sie oder er das auf jeden Fall machen können“, beschreibt Wilhelms die

Herangehensweise.

Entscheidend ist laut Wilhelms auch, dass die Begeisterung von unten kommt. „Dass möglichst viele Leute mit KI-Tools in Berührung kommen, das passiert bottom-up“, erklärt er. Bei Sipgate haben sich selbstorganisierte Communitys gebildet, „die nicht zentral gesteuert sind“, in denen Mitarbeiter in Slack-Gruppen neue Tools austauschen. Alle zwei Wochen findet ein „Open Friday“ statt, bei dem „sich Leute diese Tools zeigen und berichten, was sie damit in diesem Experimentstadium umsetzen konnten oder wofür sie es für sinnvoll halten“. Besonders wichtig seien dabei Erfolgsgeschichten aus dem Unternehmen. Bei Sipgate geschehe das „sehr viel sprachlich, also indem Leute sich zusammensetzen und sich gegenseitig davon erzählen.“

Trotz aller Experimentierfreude kann aber auch bei Sipgate nicht jedes KI-Tool genutzt werden. Das Unternehmen arbeitet mit einem Ampelsystem: „Wir haben gute und schlechte KI definiert, was benutzt werden soll und was nicht“, erklärt Wilhelms. Mit den erlaubten Tools habe man Rahmenverträge geschlossen, „sodass unsere Daten nicht zum Training der KI selbst verwendet werden können.“ Entscheidend sei aber die Trennung zwischen Experimentieren und produktivem Einsatz: „Experimentieren, selbst herausfinden, das ist völlig okay. Die Firma fördert das“, sagt Wilhelms. Erst wenn jemand eine Stelle finde, „an der es integriert werden sollte in unsere Pipelines, in unseren Prozess, dann ist der richtige Zeitpunkt, um mit der Rechtsabteilung zu sprechen.“ Würde das Legal-Team aber bei jedem

Experiment eingreifen, würde „das so viel abwürgen, dass kaum noch etwas daraus entstehen könnte“, warnt Wilhelms.

Am Ende dürfe man dabei aber nicht nur die wirtschaftlichen Vorteile hervorheben. Natürlich sei die Technologie im Wettbewerb extrem hilfreich, aber eben auch für die Zufriedenheit im Job. Zumindest wenn man dadurch die eigene Wirksamkeit erhöhen könne. Das, meint Wilhelms, sollten Unternehmer unbedingt in den Fokus stellen, wenn sie ihre Angestellten an die Technologie heranführen. „Die Leute, die das bei uns erfolgreich hinbekommen haben, die kommen mit einem doppelt so breiten Lächeln morgens ins Büro als vorher“, meint Wilhelms.

**Kim Rixecker**

Kim Rixecker betreut bei t3n das Ressort Software & Entwicklung. Darüber hinaus kümmert er sich einmal wöchentlich als Chef vom Dienst um die Planung und Koordinierung der Online-Inhalte auf t3n.

Top-Artikel

[MIT Technology Review](#)[Künstliche Intelligenz](#)[Personal](#)

SOFTWARE & ENTWICKLUNG

Die nächste Update-Panne in Windows 11: PCs können nach Patch nicht mehr starten

HARDWARE & GADGETS

Homeoffice mit KI einrichten: Welche Prompts dir dein perfektes Setup liefern – und was es zu beachten gibt

SOFTWARE & ENTWICKLUNG

Ecosia-CEO: „In drei Monaten sind wir die größte KI-App Europas“

Kommentare

Dein Kommentar zu:

[Community-Richtlinien](#)

Benachrichtige mich über Folgekommentare per E-Mail. Du kannst auch ohne Kommentar [abonnieren](#).

Du kannst [die Abonnements](#) dieses Beitrags verwalten.

Jetzt kommentieren

Spreading knowledge & future optimism.

yeebase media

- Über t3n
- Team
- Jobs bei t3n
- t3n Backstage Blog
- Mediadaten
- Datenschutz
- Cookies & Tracking
- FAQ
- Abo kündigen
- Kontakt
- AGB
- Widerrufsbelehrung
- Impressum
- Barrierefreiheitserklärung

t3n.de

- Pro
- Jetzt abonnieren
- News
- Magazin
- Guides
- Ratgeber
- Tests & Tools
- Podcasts
- Themen
- Jobs
- Events
- Shop
- Newsletter
- Newsarchiv
- BrandHubs

RSS-Feeds

- Aktuelle News
- Die neuesten Artikel