

# Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| Natürliche Dummheit schlägt künstliche Intelligenz. ....  | 5         |
| Was schnelles Lesen ermöglicht .....  | 7         |
| <b>1 Lernende Maschinen im Betrieb – die neue Architektur der Arbeitswelt. ....</b>                         | <b>19</b> |
| 1.1 Wobei dieses Buch helfen will: Mach KI zu deinem Projekt ....   | 19        |
| 1.2 Die Projektphasen: informieren, priorisieren, klassifizieren, operationalisieren, experimentieren ..... | 23        |
| 1.2.1 Informieren .....   | 23        |
| 1.2.2 Priorisieren .....  | 23        |
| 1.2.3 Klassifizieren .....  | 24        |
| 1.2.4 Operationalisieren .....  | 25        |
| 1.2.5 Experimentieren .....   | 25        |
| 1.3 Das Baugerüst aus Lebenserfahrungen: zum Wert von anschaulichen Erfahrungsmustern .....                 | 27        |
| <b>2 Prinzip KI-Lagom – ein Selbstverständnis, das entkrampft .</b>   | <b>28</b> |
| 2.1 Was Lagom in Schweden bedeutet. ....  | 28        |
| 2.2 KI-Lagom: Lernen, lernenden Maschinen Kultur beizubringen.  | 29        |
| <b>3 Einordnungen: »Künstliche Intelligenz« meint was genau? .</b>  | <b>31</b> |
| 3.1 Wahrnehmen, Verstehen, Handeln und Kommunizieren .....  | 32        |
| 3.2 Definitionen .....  | 34        |
| 3.3 Terminator oder Suchmaschine, starke oder schwache KI. ....   | 37        |
| 3.4 Lernbeschleuniger .....   | 39        |
| 3.5 KI wird nicht müde, aber Lernen besitzbar .....   | 40        |
| 3.6 Stufe der Digitalisierung .....   | 41        |
| <b>4 Funktionskategorien verschiedener KI-Systeme .....</b>   | <b>43</b> |
| 4.1 Wie Menschen lernen .....   | 43        |
| 4.2 Das Lernen der Maschinen .....  | 44        |
| 4.3 Arbeitsgestaltung: Funktionsweisen und Kritikalität beschreiben, Maßstäbe entwickeln .....              | 46        |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| <b>5</b>  | <b>Potenziale, Praxis und Prognosen: Eine Schlüsselinnovation verbreitet sich</b> .....               | 47  |
| 5.1       | KI hat uns längst erreicht .....  | 47  |
| 5.2       | Prozesse und Geschäftsfelder: Die Logik und Motivation des KI-Einsatzes .....                         | 50  |
| 5.3       | Beschäftigungssicherung .....   | 52  |
| 5.4       | Dynamik und Prognosen .....   | 53  |
| <b>6</b>  | <b>Arbeit und KI</b> .....  | 56  |
| 6.1       | Weitreichende Wirkungen – regierungsamtlich bestätigt .....   | 56  |
| 6.2       | Ängste und Sorgen von Beschäftigten .....   | 57  |
| 6.2.1     | Kontrollverlust .....   | 57  |
| 6.2.2     | Geschwindigkeit der Veränderung .....   | 58  |
| 6.2.3     | Jobs und Karrierechancen .....  | 59  |
| 6.2.4     | Informationelle Selbstbestimmung .....  | 60  |
| 6.2.5     | Qualifikationen .....   | 61  |
| 6.2.6     | Diskriminierung .....   | 61  |
| 6.2.7     | Arbeitsdruck .....  | 62  |
| 6.2.8     | Entmenschlichung .....  | 63  |
| 6.3       | Haltungen zu und Erwartungen von der Basistechnologie .....   | 64  |
| 6.4       | Treiber der Entwicklung .....   | 67  |
| 6.5       | Stopper der Entwicklung .....   | 68  |
| <b>7</b>  | <b>Was KI von IT unterscheidet</b> .....  | 70  |
| 7.1       | Persönlichkeitsrechte weiter gefasst .....  | 75  |
| 7.2       | Gebrochene Kontinuitätslinien betriebsrätlicher Gestaltung ...  | 76  |
| <b>8</b>  | <b>Die Inventur der Möglichkeiten – von Frank Bsirske</b> .....                                       | 79  |
| <b>9</b>  | <b>Die Vielfalt wegweisender Gestaltungsanforderungen</b> .....                                       | 83  |
| 9.1       | Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung (StrBReg)  | 83  |
| 9.2       | Empfehlungen in der Datenethikkommission (DEK) .....  | 85  |
| 9.3       | Enquetekommission Künstliche Intelligenz (EKKI) .....   | 88  |
| 9.4       | Unabhängige hochrangige Expertengruppe für Künstliche Intelligenz (HLEG) .....                        | 92  |
| 9.5       | Europäische Kommission .....  | 93  |
| 9.6       | Datenschutzaufsichtsbehörden .....  | 98  |
| 9.7       | Gewerkschaften .....  | 98  |
| 9.8       | Eine Zusammenfassung der Anforderungen an Nützlichkeit, Qualität und Einführungsprozesse von KI ..... | 101 |
| <b>10</b> | <b>Maßstab Mensch – Wofür hält meine KI mich eigentlich?</b> ...                                      | 103 |
| 10.1      | Unvernünftig vernünftig: Zur Geschichte der Rationalität .....  | 104 |
| 10.2      | Und weil der Mensch ein Mensch ist .....  | 105 |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 10.3      | Unmenschlich rational .....  | 106        |
| 10.4      | Eigenartig irrational und trotzdem wertvoll.....   | 107        |
| <b>11</b> | <b>Ethische Ansprüche: Bewusstseinslos oder wertbewusst. . .</b>   | <b>110</b> |
| 11.1      | Kein Entkommen – die ethischen Grundsätze der Datenethik-<br>kommission.....   | 110        |
| 11.2      | Enquetekommission – mit Ethik den Rahmen vorgeben und<br>umsetzen .....  | 112        |
| 11.3      | Ethik braucht Dialog, Initiative und Verbindlichkeit .....   | 114        |
| 11.4      | Gewerkschaft ver.di – Ethik by Design .....  | 115        |
| <b>12</b> | <b>Grundrechte .....</b>   | <b>118</b> |
| <b>13</b> | <b>Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen .....</b>   | <b>125</b> |
| 13.1      | Externer Sachverstand für Personalräte .....   | 136        |
| 13.2      | Betriebsrätemodernisierungsgesetz und KI; Sachverständige<br>für Betriebsräte und besserer Einfluss auf Qualifizierung ..... | 136        |
| 13.3      | Was es einzuhalten gibt .....  | 137        |
| 13.4      | Aufsicht und Rat = Aufsichtsrat .....  | 138        |
| <b>14</b> | <b>Datenschutz als Teil der Persönlichkeitsrechte: Vorgaben,<br/>Intentionen und Handlungshilfen .....</b>                   | <b>139</b> |
| 14.1      | KI und Datenschutz; die unendliche Geschichte des Beschäf-<br>tigendatenschutzes .....                                       | 152        |
| 14.2      | BeDaX – Information und Orientierung zum Beschäftigten-<br>datenschutz .....   | 153        |
| 14.3      | Ein Index für Beschäftigendatenschutz – BeDaX –<br>von <i>Karl-Heinz Brandl</i> .....  | 154        |
| <b>15</b> | <b>Diskriminierungsfreiheit und Diversität .....</b>   | <b>161</b> |
| 15.1      | Europäische Kulturansprüche .....  | 161        |
| 15.2      | Bias: Mensch und Maschine sind gefragt .....   | 162        |
| 15.3      | Alles was Recht ist .....  | 163        |
| 15.4      | Was tun?.....  | 165        |
| <b>16</b> | <b>Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz: Gerade KI braucht<br/>Regeln .....</b>  | <b>167</b> |
| 16.1      | EU-Initiativen .....   | 168        |
| 16.2      | Soziale Resonanz .....   | 169        |
| 16.3      | Vorausschau, Umsicht und Regeln .....  | 169        |
| 16.4      | Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) .....  | 169        |
| 16.5      | Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) .....   | 171        |
| 16.6      | Betriebssicherheitsverordnung: Beurteilung von Gefährdungen  | 171        |
| 16.7      | Weitere Arbeitsschutzvorschriften .....  | 172        |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 16.8      | Regelwerke zum Arbeitsschutz . . . . .  | 173        |
| 16.9      | Psychische Gefährdungsfaktoren . . . . .  | 180        |
| <b>17</b> | <b>KI-Lagom: Vertrauensfaktoren und Prüfindikatoren . . . . .</b>                       | <b>183</b> |
| 17.1      | Vertrauensseligkeit war gestern . . . . .   | 183        |
| 17.2      | Vertrauensanker geben Verlässlichkeit . . . . .   | 184        |
| 17.3      | Zur Substanz der Vertrauensfaktoren . . . . .   | 185        |
| 17.4      | Indikatoren machen nachvollziehbar . . . . .  | 186        |
| 17.5      | Der Kern des Qualitätsmodells . . . . .   | 187        |
| <b>18</b> | <b>Kontrollabgabe – wieweit, wofür, für wen? . . . . .</b>                              | <b>191</b> |
| <b>19</b> | <b>Schrittweise zu Qualität und Vertrauen –<br/>das KI-Lagom-Phasenmodell . . . . .</b> | <b>195</b> |
| 19.1      | Einkaufs- und Entwicklungsvorgaben: Phase 1 . . . . .                                   | 196        |
| 19.2      | Ein »KI-Steckbrief« zur Erstbefassung der Mitbestimmungs-<br>träger: Phase 2 . . . . .  | 197        |
| 19.3      | Prüfung durch den Betrieblichen Datenschutzbeauftragten:<br>Phase 3 . . . . .           | 199        |
| 19.4      | Folgenabschätzung: Phase 4 . . . . .  | 200        |
| 19.4.1    | Die »Muss-Liste« . . . . .  | 201        |
| 19.4.2    | Risikoadäquate Differenzierung . . . . .  | 204        |
| 19.4.3    | Betroffene zu Beteiligten machen . . . . .  | 205        |
| 19.4.4    | Untersuchungsfelder und Themen für eine ganzheitliche<br>Sichtweise . . . . .           | 205        |
| 19.5      | Risikobeurteilung und Klassifikation: Phase 5 . . . . .                                 | 206        |
| 19.5.1    | Kritikalitätsklassifikation . . . . .   | 208        |
| 19.5.2    | Gemeinsame Suche nach Verhältnismäßigkeit der Regulie-<br>rungsstandards . . . . .      | 211        |
| 19.5.3    | Runter vom Baum – Nutzen erschließen, nicht nur Risiken<br>eindämmen . . . . .          | 213        |
| 19.6      | Training und Test von KI-Systemen: Phase 6 . . . . .                                    | 214        |
| 19.6.1    | Die Bedeutung des Lernens für Maschinen . . . . .                                       | 214        |
| 19.6.2    | Trainings gehören dazu . . . . .  | 215        |
| 19.6.3    | Trainieren von Maschinen . . . . .  | 216        |
| 19.6.4    | Lernziele . . . . .   | 216        |
| 19.7      | Gefährdungsbeurteilung: Phase 7 . . . . .   | 218        |
| 19.7.1    | Technische Regeln für Arbeitsstätten . . . . .  | 219        |
| 19.7.2    | Handbuch Gefährdungsbeurteilung . . . . .   | 221        |
| 19.8      | Dokumentation – mehr Pflicht als Zugeständnis: Phase 8 . . . . .                        | 221        |
| 19.8.1    | Von Rechts wegen . . . . .  | 221        |
| 19.8.2    | Praxisanforderungen, Bußgeldandrohungen und Detailierung . . . . .                      | 223        |
| 19.8.3    | Was dokumentieren? . . . . .  | 224        |
| 19.9      | Formale Beteiligung der Betriebs- und Personalräte: Phase 9 . . . . .                   | 225        |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| 19.10     | Wirkbetriebsaufnahme und Herstellung von Transparenz:<br>Phase 10 . . . . .         | 226 |
| 19.11     | Monitoring durch laufende Konformitätsprüfung und<br>Evaluation: Phase 11 . . . . . | 227 |
| 19.11.1   | Auch den Kontext evaluieren . . . . .   | 228 |
| 19.11.2   | Rückkopplungsschleifen und strukturierte Konformitäts-<br>prüfungen . . . . .       | 229 |
| 19.11.3   | Exemplarische Prüffragen in der Evaluation . . . . .                                | 230 |
| <b>20</b> | <b>Wesen und Funktion von Prüffragen</b> . . . . .                                  | 232 |
| 20.1      | Risiken, Nebenwirkungen und falsche Wirkstoffe . . . . .                            | 233 |
| 20.2      | Charakteristika der Prüffragen. . . . .   | 234 |
| 20.3      | Quellen der Prüffragen . . . . .  | 234 |
| <b>21</b> | <b>Rechtskonformität</b> . . . . .  | 237 |
| 21.1      | Rechtsgrundlage . . . . .   | 237 |
| 21.2      | Diskriminierungsfreiheit. . . . .   | 239 |
| 21.3      | Würde. . . . .  | 242 |
| 21.4      | Entfaltung der Persönlichkeit . . . . .   | 242 |
| 21.5      | Körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen . . . . .                          | 244 |
| 21.6      | Recht, Billigkeit und gute Sitten . . . . .   | 245 |
| 21.7      | Verantwortung . . . . .   | 246 |
| <b>22</b> | <b>Ethik</b> . . . . .  | 249 |
| 22.1      | Kennzeichnung von KI-Systemen . . . . .   | 250 |
| 22.2      | Primat menschlicher Entscheidungen. . . . .   | 251 |
| 22.3      | Transparenz und Nachvollziehbarkeit. . . . .  | 253 |
| 22.4      | Interventionsmöglichkeiten . . . . .  | 256 |
| 22.5      | Fairness und Diversität . . . . .   | 256 |
| <b>23</b> | <b>Nützlichkeit</b> . . . . .   | 259 |
| 23.1      | Erforderlichkeit. . . . .   | 259 |
| 23.2      | Angemessenheit . . . . .  | 260 |
| 23.3      | Zweckdienlichkeit . . . . .   | 261 |
| 23.4      | Gebrauchstauglichkeit . . . . .   | 262 |
| 23.5      | Verfügbarkeit und Belastbarkeit. . . . .  | 263 |
| 23.6      | Effizienz. . . . .  | 263 |
| 23.7      | Effektivität . . . . .  | 264 |
| 23.8      | Wertschöpfungsbeitrag . . . . .   | 265 |
| 23.9      | Innovationsbeitrag . . . . .  | 266 |
| 23.10     | Agilität und Flexibilität . . . . .   | 267 |
| 23.11     | Kundenorientierung . . . . .  | 267 |
| 23.12     | Vor-Erfahrungen . . . . .   | 268 |
| 23.13     | Genauigkeit . . . . .   | 269 |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| <b>24</b> | <b>Kontrollierbarkeit</b> .....  | 271 |
| 24.1      | Dokumentation .....  | 272 |
| 24.2      | Präzision von Zielen und Zwecken .....   | 273 |
| 24.3      | Integrität der Daten .....   | 274 |
| 24.4      | Erklärbarkeit .....  | 275 |
| 24.5      | Steuerbarkeit .....  | 276 |
| 24.6      | Sicherheitsmaßnahmen .....   | 277 |
| 24.7      | Evaluationskonzept .....   | 278 |
| 24.8      | Verhinderung von Fehlanwendungen .....   | 279 |
| 24.9      | Notabschaltung, Alternativkonzept .....  | 280 |
| 24.10     | Berechtigungskonzept .....   | 281 |
| <b>25</b> | <b>Regelkonformität</b> .....  | 282 |
| 25.1      | Nationale Verordnungen .....   | 282 |
| 25.2      | DIN-, ISO- und EN-Normen .....   | 283 |
| 25.3      | Verhaltensregeln von Aufsichtsbehörden oder interne Leitlinien .....           | 283 |
| 25.4      | Zertifizierungen .....   | 284 |
| 25.5      | Tarifvorgaben .....  | 285 |
| 25.6      | Betriebsvereinbarungen .....   | 285 |
| 25.7      | Unfallverhütungsvorschriften .....   | 286 |
| 25.8      | Intensität und Rechtzeitigkeit der Beteiligung .....                           | 286 |
| <b>26</b> | <b>Schutz der Persönlichkeitsrechte</b> .....                                  | 290 |
| 26.1      | Schutz personenbezogener Daten .....   | 291 |
| 26.2      | Autonomie .....  | 293 |
| 26.3      | Privatsphäre im Denken und Fühlen .....  | 294 |
| 26.4      | Reglementierung der Überwachungspotenziale .....                               | 295 |
| 26.5      | Einschränkung von Profiling und automatisierten Entscheidungen .....           | 296 |
| 26.6      | Beschränkung von personalwirksamen Schlussfolgerungen .....                    | 297 |
| 26.7      | Wahrnehmung der Betroffenenrechte .....  | 298 |
| <b>27</b> | <b>Ergonomie</b> .....   | 300 |
| 27.1      | Unversehrtheit .....   | 302 |
| 27.2      | Individualisierbarkeit .....   | 303 |
| 27.3      | Barrierefreiheit .....   | 304 |
| 27.4      | Arbeitsplatzgestaltung .....   | 304 |
| 27.5      | Güte der Arbeitsmittel .....   | 305 |
| 27.6      | Arbeitsverfahren .....   | 305 |
| 27.7      | Arbeitszeiten .....  | 307 |
| 27.8      | Qualifikation .....  | 307 |
| 27.9      | Psychische Belastung .....   | 309 |
| 27.10     | Aktualität und Umsetzung des arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstandes ..... | 311 |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 27.11     | Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen . . . . .                | 311        |
| 27.12     | Softwareergonomie . . . . .                                     | 312        |
| 27.13     | Leistungsanforderungen . . . . .                                | 313        |
| <b>28</b> | <b>Sozialverträglichkeit</b> . . . . .                          | <b>315</b> |
| 28.1      | Soziale Folgenabschätzung . . . . .                             | 316        |
| 28.2      | Inklusion . . . . .   | 317        |
| 28.3      | Beschäftigungswirksamkeit . . . . .                             | 318        |
| 28.4      | Altersverträglichkeit . . . . .                                 | 319        |
| 28.5      | Kontaktförderlichkeit . . . . .                                 | 320        |
| 28.6      | Belastungsminimierung . . . . .                                 | 321        |
| <b>29</b> | <b>Gute Arbeit</b> . . . . .                                    | <b>322</b> |
| 29.1      | Arbeitszeitsouveränität . . . . .                               | 324        |
| 29.2      | Zugang . . . . .  | 324        |
| 29.3      | Mischarbeit . . . . .   | 325        |
| 29.4      | Arbeitserleichterung . . . . .                                  | 325        |
| 29.5      | Wertstatus . . . . .  | 326        |
| 29.6      | Personalentwicklung . . . . .                                   | 328        |
| 29.7      | Lernförderlichkeit . . . . .                                    | 329        |
| 29.8      | Aufgabenklarheit . . . . .                                      | 330        |
| 29.9      | Arbeitsklima . . . . .  | 331        |
| <b>30</b> | <b>Robustheit</b> . . . . .                                     | <b>332</b> |
| 30.1      | Fehlertoleranz . . . . .  | 333        |
| 30.2      | Missbrauchsschutz . . . . .                                     | 334        |
| 30.3      | Erwartungskonformität . . . . .                                 | 335        |
| 30.4      | Manipulationsfestigkeit . . . . .                               | 336        |
| 30.5      | Sicherheitsmaßnahmen . . . . .                                  | 337        |
| <b>31</b> | <b>Risikoangemessenheit</b> . . . . .                           | <b>339</b> |
| 31.1      | Risikoeinschätzung . . . . .                                    | 340        |
| 31.2      | Risikobewertung . . . . .                                       | 343        |
| 31.3      | Risikoklassifikation . . . . .                                  | 343        |
| 31.4      | Risikobewältigung . . . . .                                     | 344        |
| 31.5      | Einordnung in Kritikalitätsstufen . . . . .                     | 345        |
| <b>32</b> | <b>Nachhaltigkeit</b> . . . . .                                 | <b>348</b> |
| 32.1      | Nachhaltiger Ressourceneinsatz . . . . .                        | 349        |
| 32.2      | Emissionsminderung und nachhaltiges Energiemanagement . . . . . | 350        |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| <b>33</b> | <b>Über die Einstellung von Mitbestimmungsakteuren zu KI-Systemen: Ergebnisse einer Onlinebefragung von Betriebs- und Personalräten zu Vertrauensfaktoren und Regulierungserfordernissen – von Markus Hoppe</b> . . . . . | 351 |
| 33.1      | Problemhintergrund . . . . .  | 351 |
| 33.2      | Erwartete Wirkungen von KI . . . . .  | 353 |
| 33.3      | Vertrauen schaffen, Risiken bewerten. . . . .   | 356 |
| 33.4      | Rollenverständnis, Unterstützungsbedarfe und Instrumente von Betriebs- und Personalräten . . . . .  | 363 |
| 33.5      | Regulierung von künstlicher Intelligenz in der Unternehmens- und Verwaltungspraxis . . . . .  | 366 |
| 33.6      | Diskussion und Ausblick. . . . .  | 372 |
| 33.7      | Methodische Informationen zur Befragung »Künstliche Intelligenz im Betrieb: Vertrauensfaktoren und Regulierungserfordernisse« . . . . .   | 375 |
| <b>34</b> | <b>KI und Mitbestimmung – das Risiko ist erkannt, jetzt sind differenzierte Gestaltungshilfen gefragt – von Christoph Schmitz.</b> . . . . .  | 378 |
| 34.1      | Künstliche Intelligenz und der Faktor Vertrauen . . . . .   | 379 |
| 34.2      | Einordnung der Betriebs- und Personalrätebefragung von INPUT Consulting. . . . .  | 381 |
| 34.3      | Vertrauen als Schlüsselfaktor für KI . . . . .  | 383 |
| 34.4      | Lerneffekte für ver.di aus der Befragung von INPUT Consulting . . . . .   | 386 |
| 34.5      | Fazit: Ansatzpunkte für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung . . . . .   | 388 |
| <b>35</b> | <b>Experimente und Handlungsalternativen</b> . . . . .  | 391 |
| 35.1      | Die eine Antwort für alle KI-Fragen? . . . . .  | 391 |
| 35.2      | Keine betriebliche Verabredung. . . . .   | 392 |
| 35.3      | Eine Betriebsvereinbarung für jede KI-Anwendung? . . . . .  | 393 |
| 35.4      | Eine Rahmenbetriebsvereinbarung? . . . . .  | 394 |
| 35.5      | Ein Regelrahmen für Experimente? . . . . .  | 395 |
| 35.6      | Ideen für Verfahrensverabredungen auf der Suche nach Verfahrens- und Qualitätsstandards . . . . .   | 396 |
| 35.7      | Ideen für Regeln in der Experimentierphase . . . . .  | 398 |
| <b>36</b> | <b>Orientierung in unbekanntem Gewässern: Leuchttürme und Navigationskarten</b> . . . . .   | 400 |
| 36.1      | IBM: Watson verantwortungsbewusst – eine soziale Folgenabschätzung. . . . .   | 400 |
| 36.2      | Die IBM-Betriebsvereinbarung – ein Ergebnis des Dialoges. . . . .   | 402 |
| 36.3      | Ver.di Bundesvorstand und tbs-Berlin: Soziales Pflichtenheft für künstliche Intelligenz. . . . .  | 407 |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 36.4      | Tarifvertragliche Orientierungen.....  | 414        |
| 36.4.1    | Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern – EVG.....   | 414        |
| 36.4.2    | Tarifvertrag »Zukunft« bei Eurogate: Automatisierung sozial und mitbestimmt gestalten von ver.di.....  | 416        |
| 36.5      | Austausch erleichtert Navigation.....  | 420        |
| <b>37</b> | <b>Künstliche Intelligenz gestalten – nicht nur für, sondern mit den Beschäftigten</b> .....   | <b>421</b> |
| 37.1      | IG-Metall: Beschäftigtenbeteiligung: Die zu oft vernachlässigte Initiative bei der Arbeitsgestaltung – von <i>Christiane Benner und Christian Kühbauch</i> ..... | 421        |
| 37.2      | Ver.di: Aus Betroffenen Akteure machen .....   | 428        |
| 37.3      | Mehr Demokratie wagen.....   | 430        |
| 37.4      | Mitgestaltende Menschen statt autoritäre Maschinen fördern ..  | 431        |
| 37.5      | Arbeitsrechtliches Vollzugs- und Kontrolldefizit entschärfen...  | 432        |
| 37.6      | Grenzen setzen, Kommunikation organisieren, Beteiligungsangebote bieten.....   | 433        |
| <b>38</b> | <b>Einflussnahme auf KI braucht Unterstützung – von Reiner Hoffmann</b> .....  | <b>435</b> |
| 38.1      | Mit und trotz KI gute Arbeit schaffen.....   | 435        |
| 38.2      | Vorausschauende, dialogische Gestaltung notwendig .....  | 435        |
| 38.3      | Vertrauensbildung braucht Mechanismen .....  | 436        |
| 38.4      | Damit aus »man müsste« ein »hier gilt« wird – Ein 10-Punkte-Plan für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für einen verlässlichen KI-Einsatz .....                  | 437        |
| 38.5      | Parteiübergreifend wurde die Schlüsselrolle der Mitbestimmung erkannt .....  | 438        |
| 38.6      | Viel politischer Dialog und Strategieansätze – aber kaum Impulse für KI und Arbeit .....   | 439        |
| 38.7      | Beschäftigtendatenschutzgesetz erforderlich.....   | 440        |
| 38.8      | Institutionelle Unterstützung hilfreich .....  | 441        |
| 38.9      | Europäische Grundrechtecharta ernst nehmen.....  | 441        |
| <b>39</b> | <b>Eine Leitidee von eigenen Zielen</b> .....  | <b>442</b> |
| 39.1      | KI im Jahr 2030 – eine Vision.....   | 442        |
| <b>40</b> | <b>Literaturverzeichnis</b> .....  | <b>445</b> |