

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen

zur Anhörung von Sachverständigen Enquetekommission IV „Arbeitswelt und Weiterbildung“
am 25. September 2025.

Düsseldorf, 11.09.2025

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme und stehen gerne für weitere Fragen oder mündliche Anhörungen zur Verfügung. Die nachfolgenden Einschätzungen des DGB NRW beruhen auf Positionspapieren und Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstands, Expertisen und Erfahrungswerten aus unterschiedlichen Fachabteilungen des DGB NRW sowie Hinweisen aus den DGB-Mitgliedsgewerkschaften.

Vorbemerkung:

Der DGB sieht große Chancen, die Potentiale der Künstlichen Intelligenz (KI) zu nutzen, um Gute Arbeit und Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zu erhöhen. Mit KI entsteht jedoch nicht automatisch Gute Arbeit. Dem gewerkschaftlichen Ziel – der Aufwertung menschlicher Arbeit – durch KI-basierte Assistenz- und Unterstützungssysteme stehen marktgetriebene Risiken gegenüber, wie Arbeitsintensivierung, Überwachung, Entfremdung sowie Simplifizierung bzw. De-Qualifizierung oder Arbeitsplatzverluste. Seit dem Durchbruch bei generativer KI¹ entwickelt sich auch im betrieblichen Kontext eine hohe Dynamik. Gleichzeitig bestehen jedoch noch immer große Unsicherheiten in den Betrieben.

Aus Sicht des DGB gilt es, mit neuen Unsicherheiten umzugehen und über die reine Beschreibung von „Chancen und Risiken“ hinauszugehen. Auch deshalb verfolgt der DGB ein Konzept, das sich „Gute Arbeit by Design“ nennt. Innovative Gestaltungskonzepte aus Praxis und Wissenschaft² zeigen bereits richtige Ansätze für einen differenzierten und vertrauensvollen Umgang mit KI-Anwendungen. Sie können auch als Orientierungspunkt dienen, um die europäische KI-Verordnung zu konkretisieren und die nötige Breitenwirkung für die produktive Nutzung von KI in der Arbeitswelt zu fördern.³

Im Hinblick auf den Fragenkatalog haben wir seitens des DGB folgende Einschätzungen und Positionierungen. Wir gehen zunächst auf die Leitfragen ein:

¹ Im Gegensatz zu traditionellen KI-Systemen, die Daten analysieren oder klassifizieren, kann generative KI neue Inhalte wie Text, Bilder, Musik, Audio und sogar Videos generieren

² Etwa das Projekt Arbeitswelt. Plus in Ostwestfalen Lippe unter Beteiligung der IG Metall: <https://arbeitswelt.plus/>

³ DGB-Bundesvorstand (2024a). DGB-Diskussionspapier. Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Im Internet unter: 241001_DGB-Diskussionspapier_Regelungsrahmen_KI_in_der_Arbeitswelt_oef_fin.pdf, Recherche am 22.07.2025.

A) Wo sehen Sie Stärken und Schwächen hinsichtlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen?

Der DGB bezieht sich bei dieser Frage zunächst auf technologische Aspekte. Auf die damit verbundenen Chancen und Risiken für die Beschäftigten und deren Arbeitswelt gehen wir in den nachfolgenden Fragen ein:

Stärken: Der DGB sieht die Stärken der KI insbesondere darin, formalisierte Daten auszuwerten und dadurch nutzbar zu machen. Aus Sicht des DGB ist von entscheidender Bedeutung, ob und zu welchem Zweck personenbeziehbare Beschäftigten-daten beim Einsatz von KI-Anwendungen genutzt werden. Da KI-Systeme neben Leistungs- und Verhaltenskontrollen auch die Aussicht bieten, prädiktive Analysen⁴ aus Maschinen- und Beschäftigtendaten zu ermöglichen, muss aus Sicht des DGB – neben der Zielsetzung für die KI und der Funktionalität der KI – eine frühzeitige, transparente und verbindliche, **beteiligungsbasierte Regelungsvereinbarung** als Grundlage für die betriebliche Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten getroffen werden. Dabei sollten im Vorfeld transparente Regeln über die Datenverarbeitung und betriebliche Nutzung, Analyse- und Auswertungsmöglichkeiten sowie deren Einsichtsoptionen als auch eine Folgenabschätzung bestimmt werden. Nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gilt das Prinzip des „Privacy by Design“ (Art. 25 DSGVO), um den Schutz der Persönlichkeitsrechte bei der Technikgestaltung zu gewährleisten.⁵

Schwächen: Der DGB sieht erhebliche Schwächen der KI bei der Verarbeitung von nicht formalisierten Daten, also bspw. dem Erfahrungswissen der Beschäftigten. Dies sind Wissensbestände, die nicht in Regelwerken, Normen oder Textform abgelegt sind, sondern aus dem Arbeitshandeln der Beschäftigten resultieren.

Hinzu kommen einige grundsätzliche Herausforderungen, die noch nicht gelöst sind. Hierzu gehören u. a. die Blackbox-Problematik und Fehleranfälligkeiten:⁶

⁴ Prädiktive Analytik verwendet bereits gewonnene Daten, um erkennbare Muster und Ereignisse vorherzusagen und so Handlungsoptionen aufzuzeigen

⁵ DGB-Bundesvorstand (2020): Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit.

https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Konzept-Kuenstliche-Intelligenz-KI-fuer-Gute-Arbeit.pdf

⁶ Alvares de Souza Soares, Holtermann (2025): Warum KI oft dumm wirkt – und das vorerst nicht besser wird. Erschienen im Handelsblatt, online abrufbar unter: <https://www.handelsblatt.com/technik/it-internet/tech-industrie-warum-ki-oft-dumm-wirkt-und-das-vorerst-nicht-besser-wird/100134520.html>

- 1) **Blackbox-Problematik:** Die Datengrundlage von Künstlicher Intelligenz kann unvollständig, fehlerhaft oder voreingenommen sein. KI-Systeme sind häufig auch schon in ihrem Design sehr intransparent und ihre Entscheidungen nicht nachvollziehbar. Fehlerhafte Entscheidungen können potenziell erhebliche betriebliche Folgen mit sich ziehen. Hierdurch entstehen Haftungsfragen, die nicht abschließend geregelt sind, bzw. noch Unklarheiten offenlassen.
- 2) **Fehleranfälligkeit:** Bei sogenannten Halluzinationen konstruiert Künstliche Intelligenz Zusammenhänge, die nicht existieren, und erzeugt Falsch-aussagen. Auch mit steigender Rechenleistung und Entwicklung nimmt das Risiko der Halluzinationen bisher nicht ab. Für Bereiche, in denen Zuverlässigkeit eine hohe Rolle spielt, entsteht dadurch ein entsprechend hohes Risiko. Sprachsysteme werden niemals „verstehen“, was wahr oder falsch ist, da sie nur Wahrscheinlichkeiten in Bezug auf ihre Trainingsdaten berechnen. Je komplexer Aufgabenstellungen und Probleme werden, desto fehleranfälliger wird KI.

B) Wo sehen Sie Stärken und Schwächen hinsichtlich der Förderung von KI-Kompetenzen im Weiterbildungssektor in Nordrhein-Westfalen?

Stärken: Positiv hervorzuheben ist, dass in Folge des „Chat-GPT- Schocks“ 2023 zeitnah viele Weiterbildungsformate entwickelt und angeboten wurden.

Schwächen: Aus unserer Perspektive besteht eine Übergewichtung an anwendungsorientierter Weiterbildung. Gerade im Kontext von KI-Kompetenzen ist es wichtig, nicht nur ein Lernen mit, sondern auch ein Lernen über „Künstliche Intelligenz“, den sozioökonomischen und kulturellen Kontext, die Produktionsbedingungen und die Funktionsweise von KI-Anwendungen und Large Language Models in Weiterbildungen zu vermitteln. So können Beschäftigte einen kritisch-reflexiven Ansatz erlernen, der sie dazu befähigt, „Künstliche Intelligenz“ nicht nur anzuwenden, sondern auch diese und die mit ihr in Bezug stehenden gesellschaftlichen Transformationsprozesse zu gestalten.

C) Wo sehen Sie Chancen und Risiken hinsichtlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen?

Chancen: Als Deutscher Gewerkschaftsbund sehen wir zunächst einmal Chancen darin, dass KI die Beschäftigten in ihren Tätigkeiten entlasten kann.⁷ Mit dem bereits angesprochenen Motto „Gute Arbeit by Design“ wird vom DGB ein vorausschauender Ansatz zur Arbeitsgestaltung im Kontext von autonomen Softwaresystemen vorgeschlagen: Das heißt, die Gestaltung muss bereits bei der Konzeptionierung und in der Entwicklungsphase von KI-Systemen beginnen, und zwar unter Beteiligung der Beschäftigten. Voraussetzung für eine gute Gestaltung ist aus den Erfahrungen der Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB NRW e. V. ein **Beteiligungsprozess**, der bereits bei der Definition der Zielsetzung für die KI und deren Anwendung beginnt und eine Folgenabschätzung miteinschließt. Einsatzfelder sind dabei die Prozessoptimierung, die Qualitätssteigerung und die Qualitätssicherung. Das heißt, dass KI gerade auch Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen neue Möglichkeiten eröffnen kann, am Arbeitsleben teilzunehmen.

Risiken: Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt kann erhebliche Risiken für Beschäftigte mit sich bringen. Besonders problematisch ist, dass KI-Systeme häufig zur **Leistungs- und Verhaltenskontrolle** genutzt werden. Durch automatisierte Auswertungen von Arbeitsabläufen, Kommunikationsmustern oder Produktivitätskennzahlen können Beschäftigte das Gefühl ständiger Überwachung entwickeln – mit entsprechenden Folgen für Vertrauen und Arbeitsklima.

Gleichzeitig droht eine **Dequalifizierung**, wenn wesentliche Arbeitsschritte durch Algorithmen übernommen werden und Beschäftigte zunehmend nur noch standardisierte Teilaufgaben erledigen. Damit gehen Erfahrungswissen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verloren und es drohen Kompetenz- und Autonomieverluste der Beschäftigten.

Hinzu kommt eine wachsende **psychische Belastung**. Die Angst vor Fehlern, die in KI-gestützten Systemen sichtbar und messbar werden, oder die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz führen zu Stress und Verunsicherung. Durch die Effizienzgewinne, die KI verspricht, entsteht zudem eine Tendenz zur **Arbeitsverdichtung**: Prozesse werden beschleunigt, Aufgaben verdichtet und Pausen knapper. Das steigert letztlich auch den **Leistungsdruck**, da Beschäftigte permanent mithalten müssen. So kann der technologische Fortschritt, wenn er nicht sozial gestaltet wird, den Druck auf die Arbeitsbedingungen erheblich verschärfen.

⁷ (DGB 2025): Künstliche Intelligenz birgt Chancen und Risiken. Online abrufbar unter: <https://www.dgb.de/gute-arbeit/digitalisierung-in-der-arbeitswelt/#c4809>

Zum Umgang mit den Risiken sollte die KI-Folgenabschätzung auf betrieblicher Ebene obligatorisch sein, weil sich mögliche Anwendungsrisiken und die daraus abzuleitenden Maßnahmen stets auf den betrieblichen Anwendungskontext beziehen.⁸ Die Ausgestaltung der Folgenabschätzung für KI-Anwendungen sollte Themen wie den Einfluss von KI auf Beschäftigungswirkungen und Personalplanung, Veränderung der Arbeitsorganisation und Jobrollen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierungsbedarfe sowie Fragen der Verantwortung in der Interaktion mit KI-Systemen und die Nutzung von Beschäftigtendaten berücksichtigen. Auch sollte die Datenschutz-Folgeabschätzung (nach Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz) in diesen Prozess integriert werden. Der Diskriminierung von Beschäftigten und Beschäftigtengruppen muss dabei stets vorgebeugt werden.

D) Wo sehen Sie Chancen und Risiken in der Förderung von KI-Kompetenzen im Weiterbildungssektor in Nordrhein-Westfalen?

Chancen: Weiterbildungen in dem oben unter Stärken aufgeführten Sinne anzubieten, können dazu beitragen, die durch die Einführung von KI-Systemen und KI-Anwendungen angetriebenen betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse aktiv und, wo es möglich ist, mitbestimmt zu gestalten. Dies sollte auch einschließen, schon bei der Einführung von KI-Systemen in Betrieben mitbestimmen zu können, soweit es die Mitbestimmungsmöglichkeiten erlauben. KI-Kompetenz in diesem Sinne heißt, KI gestalten zu können und nicht von ihr überrollt zu werden.

Risiken: Aus unserer Perspektive stellt es ein Risiko dar, wenn hauptsächlich solche Weiterbildungen gefördert würden, die rein anwendungsorientiert sind und frei vom gesellschaftlichen, ökonomischen und betrieblichen Kontext reines Anwendungswissen vermitteln. Der Mensch und die Beschäftigten müssen im Zentrum stehen und gestalten können. Grundsätzlich müssen deshalb umfangreiche Freistellungszeiten für alle Weiterbildungen im Bereich KI zur Verfügung gestellt werden.

⁸ DGB (2024) Diskussionspapier - Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

Zu den einzelnen Aspekten des dezidierten Fragenkatalogs:

Ausgehend von den Antworten zu den vier großen Leitfragen nehmen wir nachfolgend zu Einzelaspekten Stellung:

I. Auswirkungen von KI auf Arbeit und Beschäftigung

1. In welchen Bereichen ermöglicht die aktuelle KI-Nutzung bereits eine signifikante Steigerung der Produktivität und Effizienz bestehender Prozesse?

Digitale Plattformen wie die KI-Sprachmodelle ChatGPT, Gemini oder Claude sind die prominentesten Einsatzformen von Künstlicher Intelligenz und kommen bei der Unterstützung im Arbeitsalltag zunehmend zum Vorschein. Studien zeigen, dass KI die Arbeitsmärkte unterschiedlich beeinflusst. Während Unternehmen neue Effizienzgewinne und Geschäftsmodelle testen und teilweise erschließen, geraten bestimmte Beschäftigtengruppen unter Druck. **Die Effekte zeigen sich differenziert** – je nach Branche, Qualifikationsniveau und Region. Laut einer neuen Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist weltweit jede vierte Person in einem KI-exponierten Beruf tätig – vor allem in Büro-, Verwaltungs- und digitalen Berufen. In einkommensstarken Ländern sind 34 % der Jobs betroffen, 9,6 % stark automatisierbar. Frauen sind dabei fast doppelt so häufig hoch exponiert wie Männer.⁹

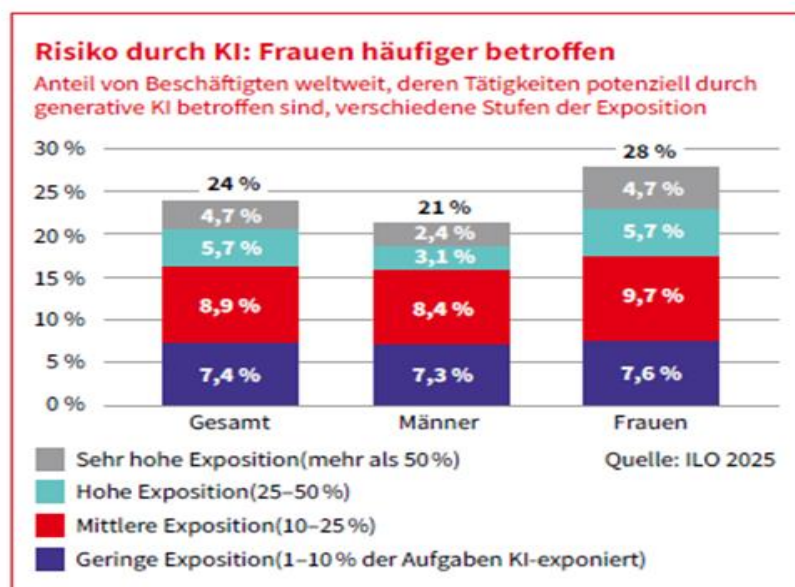


Abbildung: Risiko durch KI: Frauen häufiger betroffen (DGB, 2025b, S. 7)

⁹ DGB (2025b). Einblick. Work-Care-Balance: Eine tägliche Herausforderung. In: Gewerkschaftlicher Info-Service, 7/8, S. 7. Abrufbar unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Einblick/einblick_Juli_2025.pdf

Ähnlich wie bei der Digitalisierung ist aber davon auszugehen, dass der Einsatz von KI **keine übermäßigen Produktivitätserhöhungen** mit sich bringen wird.¹⁰ Potenziell sind Marketingagenturen, Programmierer*innen und Übersetzer*innen sowie Steuer- und Unternehmensberater*innen, die große Mengen an Daten auswerten, stark betroffen. Sogenannte „Agenten“, also in ihrem Tätigkeitsbereich sehr zuge-spitzte KI-Modelle, sind am ehesten in der Lage, Tätigkeiten zu ersetzen. Diese Modelle werden bisher aber eher in der IT-Branche eingesetzt, in anderen Branchen ist dies weniger der Fall.¹¹

Dabei ist zu beachten, dass die Einführung von generativer KI (GKI) einen zusätzlichen Aufwand erfordert. Neben der technischen Innovation müssen sich Unternehmen auch um die soziale Innovation kümmern, d.h. die Anpassung von Abläufen, Arbeitsorganisation und Kompetenzen.¹²

2. Wie kann der gezielte Einsatz von KI dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern, ohne dabei bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu gefährden – insbesondere bei geringqualifizierten Arbeitskräften?

Grundsätzlich ist nicht davon auszugehen, dass von Künstlicher Intelligenz ein hohes Substitutionsrisiko ausgeht. Laut ILO werden sich Berufsbilder viel eher verändern, als dass sie sich komplett auflösen.¹³ In bekannten Fällen, in denen versucht wurde, Künstliche Intelligenz maßgeblich zur Substitution von Beschäftigung einzusetzen, wurden nach der Einführung häufig wieder Rückzüge der Unternehmen beobachtet. Das gilt sowohl für Bestellsysteme bei McDonald´s, die immer fehleranfälliger wurden, als auch für die Automatisierung des Kundenservices bei Klarna, die wegen u. a. deutlich sinkender Servicequalität die Kundenzufriedenheit enorm verringerte. Lösungen für diese Probleme sind nicht ernstzunehmend in Sichtweite.¹⁴ Es muss für die **Einzelbetrachtung** aber konkret immer um die

¹⁰ IW Köln (2025) Wie wird KI die Produktivität in Deutschland verändern? Online abrufbar unter:

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2025/Gutachten_2025-Produktivitaet-KI-barrierefrei.pdf

¹¹ Alvares de Souza Soares, Holtermann (2025): Warum KI oft dumm wirkt – und das vorerst nicht besser wird. Erschienen im Handelsblatt, Online abrufbar unter: <https://www.handelsblatt.com/technik/it-internet/tech-industrie-warum-ki-oft-dumm-wirkt-und-das-vorerst-nicht-besser-wird/100134520.html>

¹² Weizenbaum Discussion Paper (2024): Die Symbiose von generativer KI und Arbeit. S.9

¹³ International Labor Organization (2023): Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. In: ILO Working Paper 96. Online abrufbar unter: <https://www.ilo.org/resource/news/generative-ai-likely-augment-rather-destroy-jobs>

¹⁴ Alvares de Souza Soares, Holtermann (2025): Warum KI oft dumm wirkt – und das vorerst nicht besser wird. Erschienen im Handelsblatt, Online abrufbar unter: <https://www.handelsblatt.com/technik/it-internet/tech-industrie-warum-ki-oft-dumm-wirkt-und-das-vorerst-nicht-besser-wird/100134520.html>

Anwendungsbereiche und die Frage gehen, wie sich die Stellen- und Belastungsprofile von Beschäftigten durch KI verändern. Nicht selten braucht es dafür **zusätzliche Qualifizierung** oder sogar Umschulungen, wenn ganze Tätigkeitsbereiche automatisiert werden. Diese Prozesse sollten von Anfang an beteiligungsorientiert und auf der Grundlage verbindlicher Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt, pilotiert und nachhaltig evaluiert werden. Oft scheitert eine **präventive Mitgestaltung** bereits an der mangelhaften Information betrieblicher Interessenvertretungen über die geplante Nutzung von algorithmischen oder KI-gestützten Systemen. Hilfreich sind deshalb die vielfältigen politischen Ansätze zur Förderung innovativer und partizipativer Konzepte wie „**Zukunftscentren**“ oder „**Regionale Kompetenzzentren**“¹⁵. Allerdings sollten die Erkenntnisse und Empfehlungen der Forschung und der Good-Practice-Projekte auch politisch umgesetzt werden. Konkret: Es sollten verbindliche Regeln im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes definiert werden, um **die rechtzeitige Einbindung der Betriebsräte** sicherzustellen und die neuen Wege auch in der Breite gangbar zu machen. Der DGB hat dazu bereits Vorschläge vorgelegt. Mit der nötigen Rechtssicherheit können Akzeptanz und Vertrauen nachhaltig gefördert werden. So kommen wir dem Ziel, die Fachkräftesicherung durch moderne Technologien zu unterstützen, wirksam näher, so der DGB in seiner Positionierung aus 2022.¹⁶

Die aktuellen Entwicklungen verweisen auf hohe Dynamiken und auf transformationsgetriebene Umbrüche im Bereich der Einfacharbeit, die **viele Unsicherheiten** bei den Beschäftigten und in den Betrieben aufwerfen: Der mögliche Wegfall von Arbeitsplätzen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten, veränderte Tätigkeitsanforderungen und Entwicklungsperspektiven in der Fachkräftesicherung sind wichtige Themen, die sich mit Blick auf die gegenwärtige Situation der Einfacharbeit stellen.¹⁷

Eine **Studie der Sozialforschungsstelle** (TU Dortmund) in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Dortmund (2023/2024) liefert wichtige Erkenntnisse zu den aktuellen Bedingungen und Entwicklungsdynamiken von Einfacharbeit am Beispiel der Region Dortmund. Insgesamt ist die Zahl der Einfacharbeitsplätze in der Region in den letzten Jahren angewachsen und keineswegs – disruptiv – rückläufig.

¹⁵ Dazu gibt es gute Beispiele in NRW mit gewerkschaftlicher Beteiligung. Etwa das Projekt Arbeitswelt.Plus in Ost-Westfalen Lippe oder das Zukunftszentrum KI NRW.

¹⁶ DGB-Positionierung zum Digitalgipfel 2022: https://www.dgb.de/fileadmin/import/Aktuelles/News/DGB-Diskussionspapier_zum_Digitalgipfel_2022.pdf

¹⁷ Vgl. Manfred Wannöffel, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 211ff

Gleichzeitig zeigt sich eine hohe Entwicklungsdynamik in einzelnen Berufsfeldern und Branchen.¹⁸

3. Wie verändert der Einsatz von Künstlicher Intelligenz typischerweise stark personenbezogene Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, und welche neuen Anforderungen ergeben sich daraus an Beschäftigte hinsichtlich digitaler Kompetenzen und emotionaler Interaktion?

Der betriebliche Einsatz von KI führt nicht automatisch zum Jobverlust, aber sicher vielfach zur Veränderung von Aufgaben, wobei die Fähigkeit zur Anpassung entscheidend ist. Je besser Beschäftigte mit KI umgehen können, desto eher profitieren sie von der Technik – etwa durch Entlastung bei Routineaufgaben oder mehr Zeit für anspruchsvolle Tätigkeiten. Die Einführung von KI im Arbeitsleben impliziert sowohl Vorteile als auch Nachteile. Einerseits profitieren qualifizierte Fachkräfte (KI-Free-lancer), die laut Upwork¹⁹ 40 % mehr verdienen können. Unternehmen investieren gezielt in KI-Kompetenz, auch über Weiterbildungen. Prompt Engineering, also das gezielte Anleiten von KI-Systemen, wird zum Basiswissen. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass Tätigkeiten wie Texterstellung, Übersetzung oder Support an Bedeutung verlieren.²⁰

Einer aktuellen BAuA-Studie zufolge nutzen bereits 62 % der Beschäftigten in Deutschland Künstliche Intelligenz, ohne dass ihr Betrieb die Technologie offiziell eingeführt hat. Auffällig ist, dass die Beschäftigten, die Künstliche Intelligenz für ihre Tätigkeiten verwenden, hohe Bildungsabschlüsse haben. Während nur ein Drittel der Beschäftigten ohne Bildungsabschlüsse Künstliche Intelligenz nutzt, sind es 80 % der Menschen mit Hochschulabschluss. Intensive KI-Nutzer*innen genießen auf der einen Seite zwar mehr Arbeitsautonomie, gleichzeitig leiden diese auch stärker unter Belastungen wie höhere Arbeitsintensität, Informationsflut und Leistungsdruck²¹.

¹⁸ Ittermann/Maylandt (2025): Moderne Einfacharbeit in der Region Dortmund: [Auf der Basis der vorliegenden Erkenntnisse geht eine explorative Studie](#)

¹⁹ einer Plattform für selbstständige Digitalarbeiter*innen

²⁰ DGB (2025b). Einblick. Work-Care-Balance: Eine tägliche Herausforderung. In: Gewerkschaftlicher Info-Service, 7/8, S. 7.: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Einblick/einblick_Juli_2025.pdf

²¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025): Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (Di-WaBe 2.0): Eine Datengrundlage für die Erforschung von Künstlicher Intelligenz und anderer Technologien in der Arbeitswelt. Online abrufbar unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2573>

Zudem wird in der BAuA-Studie betont, dass die Unterscheidung von KI-Systemen nach Autonomiegrad einen Unterschied machen kann. Dieser reicht von KI-Assistenzen, bei denen der Mensch die volle Kontrolle hat, bis zu KI-Systemen, die eigenständig arbeiten. Die größten Gefahren bergen zum aktuellen Stand teilautonome Systeme, da Menschen häufig ein zu hohes Vertrauen in die Systeme haben. Um dem entgegenzuwirken, müssen Faktoren wie Arbeitsorganisation und Qualifikation stärker berücksichtigt werden.

Im Bereich der Callcenter werden bereits jetzt für sowohl Beschäftigte als auch Kund*innen starke Effekte spürbar. Bereits einfache Abfragen durch sprachbasierte Chatbots in telefonischen Warteschlangen sind eine Form einfacher KI. Auf der Seite der Beschäftigten können aber auch Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch KI-Systeme entstehen. So können bestimmte Assistenzsysteme der sogenannten „Sentiment-Analyse“ eingesetzt werden, um anhand der Stimme der Callcenter-Beschäftigten zu erkennen, wie diese sich fühlen und ob das Gespräch in einem bspw. freundlichen Ton durchgeführt wird. Die Analysen von Gefühlen durch KI sind nach EU-KI-Verordnung als mindestens sehr fragwürdig bis hochrisikobehaftet anzusehen.

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändert stark personenbezogene Tätigkeiten im Dienstleistungssektor des öffentlichen Dienstes – allerdings nicht im Kern der Arbeit, der weiterhin auf menschlicher Interaktion, Beziehungsarbeit und professioneller Einschätzung basiert. Die Veränderung betrifft vor allem die organisatorische und kommunikative Ausgestaltung.

Standardisierte, dokumentationsintensive Aufgaben – wie Berichtsschreibung, Fallaktenpflege, Terminabstimmung oder Erstinformationen – können durch KI-gestützte Systeme teilweise übernommen oder unterstützt werden. Das kann in der Praxis zu mehr Spielraum für das Wesentliche führen: persönliche Einschätzung, direkte Gespräche, Beziehungsarbeit.

Gleichzeitig verändert sich die Form der Interaktion. Erstkontakte laufen zum Teil automatisiert, Kommunikation wird digitaler, Sprachtools kommen zum Einsatz. Das verlangt von Beschäftigten die Fähigkeit, mit KI-unterstützten Prozessen umzugehen – und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die Qualität der menschlichen Kommunikation erhalten bleibt. Daraus ergeben sich neue Anforderungen: Digitale Kompetenzen werden wichtiger – nicht auf Spezialist*innen-Niveau, aber im sicheren, reflektierten Umgang mit den eingesetzten Systemen. Gleichzeitig steigt der Bedarf an sozialer und emotionaler Professionalität, weil zwischenmenschliche Arbeit durch technisierte Umgebungen nicht einfacher wird – im Gegenteil.

Wichtig ist, dass KI in diesem Kontext nicht zur Überwachung oder indirekten Leistungssteuerung eingesetzt wird. Sie kann sinnvoll unterstützen – aber nur, wenn Beschäftigte eingebunden werden, ihre Arbeitserfahrung berücksichtigt wird und der Mensch im Zentrum bleibt.

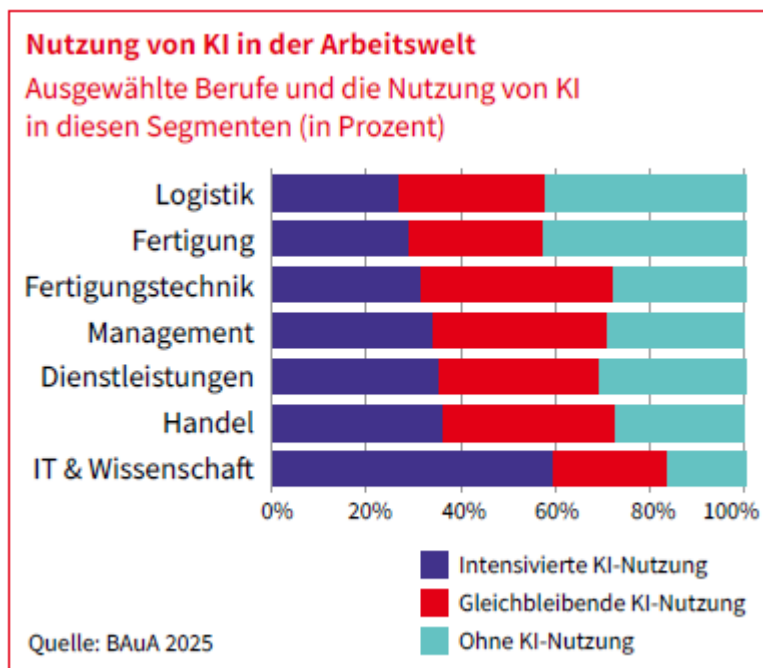
Die Schlussfolgerung ist: Der Einsatz von KI darf nicht zu indirekter Arbeitsverdichtung oder Verhaltenskontrolle führen. Beschäftigte müssen qualifiziert, entlastet und aktiv beteiligt werden – nicht ersetzt oder überwacht. Niemand kennt die Anforderungen an ein KI-System für die eigene berufliche Praxis besser als die Beschäftigten, die es am Ende auch nutzen müssen.

Was generell aufhorchen lässt: Der deutsche Arbeitsmarkt verzeichnet einen historischen Tiefstand bei Stellen für akademische Berufseinsteiger, insbesondere bei unternehmensnahen Dienstleitungen. Nach einer Auswertung der Jobplattform Stepstone ist der Anteil ausgeschriebener Einstiegerjobs um 45 Prozent gegenüber dem Fünfjahresdurchschnitt eingebrochen – auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Erhebung. Zwar lässt nach Einschätzung von Stepstone und des Handelsblatts auch die Unsicherheit über die derzeitige konjunkturelle Entwicklung Firmen bei den Neueinstellungen zögern. Doch der eigentliche Treiber, der in vielen Betrieben Einzug gehalten hat, scheint strukturverändernd zu sein. KI übernimmt zunehmend die Aufgaben, die traditionell Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss erledigt haben – von der Prüfung von Programmcodes in der IT bis zu Markt- und Rechtsrecherchen, etwa bei Beratern und in Kanzleien. Kurzfristig steigert das womöglich die Effizienz und senkt Kosten in den Betrieben. Doch das ist mittel- bis langfristig ein riskantes Spiel. Betriebe, die ihren Nachwuchsaufbau kappen, schaffen sich ihre eigene Fachkräftelücke. Das heißt, wenn KI-Aufgaben übernehmen, müssen Stellenprofile für Nachwuchskräfte in den Betrieben angepasst werden. Diese Wechselbeziehung ist unter anderem ein weiteres Beispiel dafür, dass KI nicht zwangsläufig zu Jobverlusten führt, sondern komplexe Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation haben kann.²²

4. Welche Branchen und beruflichen Tätigkeiten werden durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in NRW in den kommenden zehn Jahren am stärksten verändert, und welche politischen und gesellschaftlichen Maßnahmen sind erforderlich, um die Teilhabe und den Schutz aller Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten sowie Beschäftigte bei diesen Veränderungen zu unterstützen?

²² Bomke, Luisa (2025): Schlafen verboten – die KI nimmt keine Rücksicht. Erschienen im Handelsblatt, Online abrufbar unter: <https://www.handelsblatt.com/meinung/kommentare/kommentar-schlafen-verboten-die-ki-nimmt-keine-ruecksicht>

Zum Einsatz von KI in NRW liegen dem DGB NRW keine gesonderten Daten vor. Aufschlussreich ist aber die Untersuchung der BAuA, die bundesweit eine intensive Nutzung für folgende Branchen geschlussfolgert hat:



Abbildung_ Nutzung von KI in der Arbeitswelt. Ausgewählte Berufe und die Nutzung von KI in diesen Segmenten (in Prozent) (Quelle nach DGB, 2025a, S. 7)

Betriebliche Interessenvertretungen fordern in der großen Mehrheit „Regelungen zur Durchführung einer Risikobewertung möglicher Auswirkungen“ (83 %); in der Praxis wird dies jedoch nur selten umgesetzt (18 %).

Die **europäische KI-Verordnung (KI-VO)** schafft eine gute Grundlage für transparente KI-Anwendungen, lässt jedoch zentrale Regelungen für den Beschäftigtenkontext offen. Um die Potenziale von KI für gute Arbeit zu nutzen und Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, ist ein nationaler Rechtsrahmen dringend erforderlich. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert daher die zügige Konkretisierung der Öffnungsklausel nach Art. 2 Abs. 11 KI-VO, um verbindliche Spielregeln für den betrieblichen KI-Einsatz zu schaffen.

Folgende Punkte müssen aus Sicht des DGB daher dringend Berücksichtigung finden:²³

1. Einführung einer betrieblichen KI-Folgenabschätzung

Der DGB fordert die verpflichtende Durchführung einer betrieblichen KI-Folgenabschätzung vor der Einführung von KI-Anwendungen – unabhängig von der Hoch-Risiko-Klassifizierung der KI-VO – unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen. Ziel ist es, Auswirkungen auf Beschäftigung, Qualifikationsbedarf und Handlungsspielräume frühzeitig zu identifizieren und mit differenzierten Verfahren (z. B. Risikoklassifikation/Ampelsysteme) angemessen zu steuern.

2. Reform des Betriebsverfassungsgesetzes für erweiterte Mitbestimmung

Der Einsatz „lernender“ KI-Systeme erfordert eine begleitende, prozedurale Mitbestimmung – statt punktueller Vereinbarungen – durch frühzeitige Beteiligung an Planung, Einführung und Evaluation. Beschäftigte und Interessenvertretungen sollen systematisch in die Gestaltung eingebunden werden, um Transparenz und Akzeptanz zu sichern.

3. Einführung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Der DGB fordert klare gesetzliche Regeln für die Nutzung von Beschäftigtendaten im Rahmen von KI, um Missbrauch – etwa durch Überwachung oder automatisierte Leistungsprognosen – zu verhindern. Unerlaubt verarbeitete Daten dürfen nicht gegen Beschäftigte verwendet werden; zudem sollen KI-gestützte „predictive analytics“ zur Leistungsvorhersage am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden.

Laut OECD verbreitet sich die KI ungleich – zwischen Ländern, Regionen und Unternehmen. In Europa führen nordische Länder mit KI-Nutzungsraten, während andere Staaten zurückfallen. In vielen Regionen hinken KMU sowie strukturschwache Regionen hinterher. Die Unterschiede (KI-Gap) erhöhen soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten. Hier sind Innovationsstrategien, die Förderung von KI-Kompetenzen und Unterstützung für KMU sehr wichtig, damit diese Ungleichheiten reduziert werden.²⁴

²³ Deutscher Gewerkschaftsbund (2024): Stellungnahme: „Nationale Spielräume bei der Umsetzung des europäischen Gesetzes über Künstliche Intelligenz“ *im Ausschuss für Digitales des Deutschen Bundestages am 15. Mai 2024*

²⁴ DGB (2025b). Einblick. Work-Care-Balance: Eine tägliche Herausforderung. In: Gewerkschaftlicher Info-Service, 7/8, S. 1-8.

II. Vertrauen, Partizipation und Arbeitsschutz

5. Wie kann aus Ihrer Sicht das Vertrauen der Bevölkerung in den Einsatz von KI in der Arbeitswelt gestärkt werden?

Wir beziehen uns bei unserer Einschätzung auf die Beschäftigten als relevante Bevölkerungsgruppe, als Bürgerinnen und Bürger und deren arbeitsweltlichen Kontext.²⁵

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat bereits im März 2020 ein Konzeptpapier zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt entwickelt.²⁶ Übergeordnetes Ziel des Einsatzes von KI sollte immer eine humane Arbeitsgestaltung sein. Im Idealfall sollte KI also die Belastung der Beschäftigten reduzieren und Gute Arbeit fördern.

Es gibt drei Bereiche, die für die Frage des Vertrauens in die Technologie besonders zu beachten sind:

- Umgang und Verarbeitung von Beschäftigtendaten (Recruiting, Mensch-Roboter-Kollaboration, personalisierte Assistenz)
- Die Gefahr des Kompetenz- und Autonomieverlusts der Beschäftigten
- Substitutionspotenzialen von Beschäftigten durch KI-Anwendungen im Betrieb

Um eine verlässliche, transparente und beteiligungsorientierte Einführung von KI in die Arbeitswelt zu gewährleisten und Vertrauen zu stärken, hat der DGB einen **6-Stufen-Plan**²⁷ entwickelt, welcher sich insbesondere auf die frühe Einbindung von betrieblichen Interessenvertretungen sowie Arbeitnehmer*innen fokussiert.

²⁵ Siehe dazu: Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Sovereign. Edition Suhrkamp. Seine zentrale These lautet, dass die Teilnahme an der demokratischen Willensbildung an die Voraussetzung einer transparent sowie fair geregelten Arbeitswelt und Arbeitsteilung gebunden ist.

²⁶ DGB (2020). Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit. Ein Konzeptpapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Im Internet unter: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/dgb-konzept-kuenstliche-intelligenz-fuer-gute-arbeit/>, Recherche am 25.07. 2025.

²⁷ DGB (2020). Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit. Ein Konzeptpapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 6-9. Im Internet unter: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/dgb-konzept-kuenstliche-intelligenz-fuer-gute-arbeit/>.

Aus Sicht des DGB²⁸ sollten **beim Einsatz von KI folgende Leitfragen** unter Beteiligung der Interessenvertretung und der betroffenen Beschäftigten beantwortet werden:

- Welche Ziele werden mit dem Einsatz von KI-Anwendungen im Betrieb verfolgt?
- Sind Zielkonflikte und Risiken absehbar und wie werden diese in den Bewertungsprozess eingebracht?
- Sind die vereinbarten Ziele für die KI-Nutzung verständlich und überprüfbar dokumentiert?
- Welche Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen sind davon betroffen?
- Sind die Beschäftigten, Beschäftigtengruppen und ihre gesetzlichen Interessenvertretungen bei der Zielfindung und in die Planungen für den Einsatz, den Zweck und die ggf. zu verwendenden Beschäftigtendaten der KI-Anwendung einbezogen?
- Sind die dafür erforderlichen Kompetenzen zur Nutzung, Einschätzung und Interpretation der Wirkungsweise des KI-Systems vorhanden?
- Wird gewährleistet, dass die Interessenvertretungen bereits vor der Einführung der KI-Anwendung so beraten und qualifiziert werden, dass sie ihre Mitgestaltungs- und Mitwirkungsrechte von Anfang an ausreichend wahrnehmen können?
- Wird die betriebliche Expertise unter Einbeziehung der Beschäftigten genutzt und kann externer Sachverstand einbezogen werden?

Hinzukommt, dass Unternehmen zunehmend KI-gestützte Programme wie „People Analytics“ einsetzen, um personenbezogene Daten zu analysieren – zum Beispiel zur Messung der Produktivität einzelner Mitarbeitender oder ganzer Teams. Solche Systeme bergen aus Sicht des DGB hohe Risiken: Da die zugrundeliegenden Daten oft Vorurteile enthalten, können bestehende Ungleichheiten verstärkt werden. Wenn in Unternehmen historisch kaum Frauen eingestellt wurden, wird die KI tendenziell männliche Bewerber empfehlen. In Deutschland ist für den Einsatz solcher Programme die Zustimmung der Beschäftigten erforderlich – diese erfolgt jedoch

²⁸ DGB (2025). Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit Ein Konzeptpapier des DGB zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt. S.6 Unter .: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Konzept-Kuenstliche-Intelligenz-KI-fuer-Gute-Arbeit.pdf.

oft aus Unwissenheit über den tatsächlichen Zweck. Positiv ist, dass die Systeme Flexibilität fördern und Überlastung erkennbar machen. Beschäftigte erhalten jedoch meist keine Rückmeldung über die Ergebnisse. Betriebsräte sollten sich auf das Betriebsrätemodernisierungsgesetz berufen und Sachverständige hinzuziehen.²⁹

6. Wie kann das Land NRW Unternehmen – insbesondere KMUs und kommunale Betriebe – dabei unterstützen, bei der Einführung von KI-Systemen von Anfang an Mitbestimmungsprozesse zu etablieren und eine transparente Kommunikation mit den Beschäftigten zu gewährleisten?

Zunächst einmal ist aus Sicht des DGB erforderlich, das Thema Gute Arbeit und damit auch die Aspekte der Mitbestimmung bei der Entwicklung von Landesstrategien zu berücksichtigen und zu befördern. Das betrifft im Kontext dieser Stellungnahme insbesondere Fragen der Innovationsförderung bzw. die angestoßene Neuaufstellung der regionalen Innovationsstrategie (RIS) des Landes.

Darüber hinaus sei als Beispiel das sozialpartnerschaftliche Projekt **Zukunftszentrum KI NRW** (ZUZ KI NRW³⁰), bislang gefördert aus dem BMAS und mit einer Co-Finanzierung aus dem Land versehen, benannt. Dieses geht genau diesen Weg. Zentrale Aufgabe des Zukunftszentrums KI NRW ist die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie deren Beschäftigten durch praxisnahe Beratung und Weiterbildung. Der DGB NRW, die IG Metall und Unternehmer NRW sind im Beirat des Projektes vertreten. Betriebsräte können nach Einschätzung und den Erfahrungen aller beteiligten Partner des ZUZ KI NRW aktiv an der Gestaltung von Digitalisierungsstrategien und der Implementierung von KI mitwirken. Indem sie ihre Expertise und Erfahrungen einbringen, können sie dazu beitragen, dass die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird. Es ist wichtig, dass Betriebsräte über die neuesten Entwicklungen und Trends informiert sind, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Beschäftigten zu gewährleisten.

²⁹ DGB/HBS (2022). Atlas der digitalen Arbeit. Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft. Im Internet unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Atlas_der_digitalen_Arbeit.pdf, Recherche am 28.07.2025.

³⁰ [Zukunftszentrum KI NRW](#).

Des Weiteren ist es zentral, die institutionelle Förderung von Einrichtungen im Landesauftrag, wie der TBS NRW, wieder zu stärken und diese auch zukünftig zu befähigen, Betriebs- und Personalräte in Fragen von Zukunftstechnologien umfassend zu schulen, zu beraten und zu begleiten. Denn gerade im Hinblick auf Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) gibt es **zahlreiche wichtige Aspekte**, die für Betriebsräte von Bedeutung sind:

- Mitgestaltung und Zukunftsfähigkeit
- Information und Transparenz
- Datenschutz und Arbeitsrecht
- Mitbestimmungsrechte
- Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Arbeitsplatzsicherheit

Das Zukunftszentrum KI NRW ist im Zusammenspiel mit der TBS mit seiner sozialpartnerschaftlichen Expertise die ideale Anlaufstelle für Arbeitnehmervertretungen. Mit den kostenlosen Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten werden sie im Betrieb zu kompetenten Ansprechpartnern, die arbeitnehmerorientiert Veränderungsprozesse begleiten können.³¹

Aus Sicht des DGB NRW ist es also von zentraler Bedeutung, dieses und ähnliche Projekte landesweit zu verstetigen, daraus gewonnene Erkenntnisse zu teilen und die hohe gestalterische Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung für den Einsatz von KI in den Unternehmen zu betonen.

7. Welche Best-Practice-Beispiele gibt es für die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten und Gewerkschaften bei der Einführung von KI-Systemen, und wie können diese landesweit gefördert werden?

Über die Arbeit im Zukunftszentrum KI NRW sind mehrere Beispiele dokumentiert, in denen es durch das Informations- und Beratungsangebot des ZUZ und die Einbindung der Technologieberatungsstelle (TBS NRW) gelungen ist, dass Betriebsräte selbst Vorschläge für den Einsatz von KI in den Betrieben machen konnten, diese mit den Geschäftsleitungen besprochen wurden und dann u. a. mit Begleitung der

³¹ Siehe: <https://www.zukunftszentrum-ki.nrw/themen/fuer-betriebsraete/> (Zugriff am 18.07.2025).

TBS zum betrieblichen Einsatz kamen. Dies betrifft z. B. einen Maschinen- und Anlagenbauer im Rheinland bzw. eine Großwäscherei in Westfalen. Aus Sicht der beteiligten Betriebsräte konnte über die KI eine Arbeitsentlastung der Beschäftigten erwirkt werden. Durch die Investitionen in diese Technologie können Standorte im internationalen Konkurrenzdruck gesichert werden.

KI-Vorgehensmodell

Ein guter KI-Einsatz im Betrieb beginnt mit der frühzeitigen Beteiligung aller relevanten Gruppen – Geschäftsführung, IT, Betriebs-/Personalrat und Beschäftigte. Verbindliche Ziele sollen gemeinsam und nicht rein technisch definiert werden. Entscheidungen über KI-Nutzung brauchen klare Regeln, abgestimmt auf das jeweilige Risiko der Anwendung. Auch Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Belastungen, Datenschutz und Verantwortlichkeiten müssen frühzeitig bewertet werden. Tests und Rückmeldungen der Beschäftigten helfen, den Einsatz zu verbessern. Trotz guter Praxisbeispiele fehlt es oft noch an verbindlicher Beteiligung und klaren Regelungen zur KI-Einführung.³²

8. Was halten Sie für erforderlich, um beim Einsatz von KI-Systemen am Arbeitsplatz den Arbeitsschutz sowie die informationelle Selbstbestimmung und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten zu gewährleisten?

Wie eingangs erwähnt, sollen die Potenziale von Guter Arbeit durch KI nutzbar gemacht werden. Neben dem „KI-Rechtsrahmen für Gute Arbeit“³³ gehören aus Sicht des DGB dazu:

- Das **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) an die Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen, insbesondere im Hinblick auf die Nutzung von KI und die zunehmende Überwachung von Arbeitnehmern.
- Die Sicherung des Beschäftigtendatenschutzes. Dazu hat der DGB 2022 einen Gesetzesvorschlag entwickelt.³⁴

³² DGB-Diskussionspapier (2024a). Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Im Internet unter: [241001_DGB-Diskussionspapier_Regelungsrahmen_KI_in_der_Arbeitswelt_oef_fin.pdf](#), Recherche am 22.07.2025.

³³ <https://www.dgb.de/gute-arbeit/digitalisierung-in-der-arbeitswelt/#c4808>.

³⁴ [DGB-Entwurf-eines-Beschaeftigtendatenschutzgesetzes.pdf](#).

- Eine **innovative Unternehmenskultur**. Beispielhaft stehen dafür von Betriebsräten etablierte Vorschlagswesen, die Beschäftigte ermuntern, ihr Know-how einzubringen, um Betriebsabläufe zu verbessern, Energie einzusparen oder Umweltschutzmaßnahmen umzusetzen. Die Beteiligung von Betriebsräten vereinfacht die Einführung neuer Technologien und Prozesse. Mögliche Probleme und Hemmnisse können aus Sicht der Beschäftigten, die täglich mit den Neuerungen zu tun haben, bereits frühzeitig vermieden werden.
- **Schulungs- und Beratungsinstrumente** zu fördern, zu stärken und weiterzuentwickeln, etwa über die TBS NRW. Die Bildungsprogramme der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen bieten ebenfalls umfassende und spannende Seminare und Online-Workshops zu den verschiedenen Facetten: Grundlagen zu generativer KI, Fakten zur KI-Verordnung und Wissen für Betriebs- und Personalräte, etc.

Im Bereich des Datenschutzes gibt es technische- sowie organisatorische Maßnahmen, um den Datenschutz bestmöglich zu gewährleisten. Systeme sollten immer so ausgerichtet sein, dass bereits entwicklungsseitig die **datensparsamsten Grundeinstellungen** gesetzt sind.

III. Qualifizierung und Weiterbildung

9. Welche Anforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf den Einsatz von KI?

Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie unzureichend das Bildungssystem auf das digitale Lehren und Lernen vorbereitet war. In Zukunft werden die Verfügbarkeit und die Qualität von KI und Large Language Models Bildungsprozesse weiter verändern. Diese Entwicklungen gehen mit Chancen und Risiken einher, auf die die Bildungspolitik reagieren muss. Insbesondere dürfen **bestehende Ungleichheiten im Bildungssystem** nicht in die digitale Welt übertragen werden.

Der Einsatz von digitalen Lernmitteln und KI muss an pädagogischen Kriterien ausgerichtet werden. Überlegungen wie Effizienzsteigerungen und Personaleinsparungen sind keine geeigneten Kriterien für den Einsatz. Bildung ist auch ein sozialer Prozess, für den qualifiziertes Bildungspersonal unabdingbar ist. Digitale Lernumgebungen und KI können unterstützen, reale Lehrkräfte aber nicht ersetzen.

Es braucht verbindliche Qualitätsstandards in den Ländern und Bildungseinrichtungen. Im Bereich der Weiterbildung regelt vor allem das Fernunterrichtsschutzgesetz von 1976 die Rechte und Pflichten im Fernunterricht, ohne allerdings neue Lernmethoden zu berücksichtigen. Der DGB fordert deshalb auf Bundesebene die **Weiterentwicklung dieses Gesetzes zu einem digitalen Bundesbildungsgesetz**, um moderne Lernmedien und Lernpfade zu integrieren und gleichzeitig Verbraucherschutzrechte zu stärken.

Digitale Lernformate erfordern angepasste Didaktik und Medienkompetenz der Lehrenden. Viele digitale Medienangebote sind nicht neutral, sondern interessengeleitet. Es erfordert eine **hohe Kompetenz der Bildungsinstitutionen und der Lehrenden**, die geeigneten Lernformate auszuwählen und die hohen Anforderungen an den Datenschutz und die Datensicherheit zu gewährleisten. Alle Lehrenden und Lernenden müssen sich in abgestufter Tiefe je nach Qualifizierungsziel Wissen über die theoretischen Grundlagen, grundlegende Funktionsweisen von Algorithmen, und praktischen Anwendungsszenarien von KI inklusive einer kritischen Folgenabschätzung aneignen können. Damit die Lehrenden die neuen Herausforderungen meistern können, sind die Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber gefordert, die angehenden **Fachkräfte angemessen zu qualifizieren und weiterzubilden** und sie auf die veränderten Bedingungen des Lehrens vorzubereiten.

Im Hinblick auf KI muss die Aus- und Weiterbildung nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern vor allem darauf ausgerichtet sein, Beschäftigte und Interessenvertretungen auf die **Zusammenarbeit mit KI** vorzubereiten und sie zu befähigen, die Potenziale von KI optimal auszuschöpfen. Nur durch die gezielte Entwicklung neuer Kompetenzen können Menschen in einer zunehmend KI-gestützten Arbeitswelt souverän agieren, technologische Möglichkeiten verantwortungsvoll nutzen und sich kontinuierlich an neue Herausforderungen anpassen.³⁵

Digitale Lernformate erfordern angepasste Didaktik und Medienkompetenz der Lehrenden. Viele digitale Medienangebote sind nicht neutral, sondern interessengeleitet. So ist auch das aktuelle Qualifizierungsangebot (Skilling-Initiative) in NRW kritisch zu bewerten, da dieses durch eine Spende von Microsoft finanziert wird. Es ist gut, dass die Oppositionsparteien im Landtag eine produkt- und plattformneutrale KI-Qualifizierung fordern.³⁶

³⁵ Vgl. Manfred Wannöffle, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 443ff.

³⁶ <https://www.waz.de/politik/article409847515/ki-schulungen-macht-sich-nrw-abhaengig-von-microsoft.html>

Aus unserer Perspektive sollte der Mensch im Zentrum stehen und gestalten können. Es müssen vor allem Freistellungszeiten für die Weiterbildungen zur Verfügung gestellt werden. Da zu erwarten ist, dass der Einsatz von KI-Systemen auch langfristig und grundlegend zu veränderten Qualifikationsanforderungen im Betrieb führt, braucht es eine Erweiterung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und auch bei der Einführung der betrieblichen Berufsausbildung (**generelles Mitbestimmungs- und Initiativrecht**).³⁷

Der Einsatz von „lernenden“ KI-Systemen erfordert zudem eine „lernende“, im Sinne einer „begleitenden“ Mitbestimmung: Statt punktueller Absprachen oder Vereinbarungen sind aus Sicht des DGB **prozedurale Mitbestimmungsregeln und Prozessvereinbarungen** erforderlich, die sich auch auf die Planung und den Gestaltungsprozess beziehen – um einen differenzierten Umgang mit KI-Anwendungen zu ermöglichen. Dazu gehören vorausschauende Mitbestimmungsverfahren sowie pilothafte Einführungsprozesse und eine Evaluation anhand der vereinbarten Zielsetzungen mit Expert*innen aus dem Unternehmen bzw. den einbezogenen Dienstleistern. Dabei sind die Beschäftigten/ Gruppen, die von der Einführung von KI-Anwendungen tangiert sind, systematisch in die Einführungs- und Optimierungsprozesse einzubeziehen.³⁸

Im öffentlichen Dienst zeigt sich, dass die Einführung von KI-Systemen tief in bestehende Rechte und Pflichten eingreifen kann – etwa beim Datenschutz, bei Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder bei der Aufgabenverteilung. Damit Personräte hier wirksam gestalten können, benötigen sie fundiertes Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren konkrete Anwendung in Dienstvereinbarungen. Gleiches gilt für Betriebsräte in der Privatwirtschaft. Ohne gezielte Weiterbildung zur rechtssicheren Ausgestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen besteht die Gefahr, dass Regelungslücken entstehen oder Beschäftigtenrechte unterlaufen werden. Deshalb braucht es spezifische Qualifizierungsangebote, die rechtliche Grundlagen – vom Datenschutzrecht über Mitbestimmungsrechte bis hin zu den Vorgaben des geplanten EU-AI-Acts – praxisnah vermitteln und mit Fallbeispielen aus der betrieblichen und behördlichen Praxis verknüpfen. Nur so können Interessenvertretungen mit der Unternehmens-

³⁷ DGB (2020). Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit. Ein Konzeptpapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Im Internet unter: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/dgb-konzept-kuenstliche-intelligenz-fuer-gute-arbeit/>, S. 12.

³⁸ DGB (2024): Stellungnahme für den Deutschen Bundestag, Ausschuss für Digitales. Öffentliche Anhörung „Nationale Spielräume bei der Umsetzung des europäischen Gesetzes über Künstliche Intelligenz“. Vom 15. Mai 2024.

bzw. Dienststellenleitung auf Augenhöhe verhandeln und Vereinbarungen treffen, die KI-Einsatz verantwortungsvoll, transparent und rechtskonform gestalten.

10. Wo bestehen die größten Qualifikationsdefizite bei Arbeitnehmern im aktuellen Umgang mit KI?

Alle Beschäftigten sollten lebensbegleitend lernen, über alle Anforderungsniveaus hinweg, wenn sie mit der Digitalisierung und Automatisierung an ihren Arbeitsplätzen und in den Betrieben mithalten und sie mitgestalten wollen. Das gilt für alle Beschäftigten, ob gut oder weniger gut qualifiziert. Die umfassenden Veränderungen erfordern neue Arbeitsabläufe und Werkzeuge, neue Kommunikations- und Arbeitsstrukturen sowie grundlegend veränderte Produktlinien und Geschäftsmodelle. Gebraucht werden **technologische Fähigkeiten für Sensortechnik, Robotik und neue Fahrzeugantriebe, aber auch digitale Fähigkeiten wie Programmieren und Datenanalysen**. Berufliche Kompetenzen in einer digital vernetzten Arbeit und Welt zu erwerben, bedeutet auch, die **sozialen Zusammenhänge**, in denen die Arbeit stattfindet, zu verstehen, die eigene Rolle zu reflektieren und die neuen Herausforderungen im Beruf zu bewältigen.³⁹

Nach einer Untersuchung von McKinsey und dem Stifterverband besteht Nachholbedarf im KI-basierten Erstellen neuer Inhalte, im Prompting oder in der Fähigkeit, datengetriebene Entscheidungen zu treffen. Zum erfolgreichen Einsatz von KI gehören auch **die ethische Bewertung und kritische Reflexion von KI-Systemen**.⁴⁰

Darüber hinaus bestehen bei Beschäftigten erhebliche Qualifikationsdefizite im Hinblick auf die **rechtlichen Rahmenbedingungen** beim Umgang mit KI.

Um KI sicher und rechtskonform einsetzen zu können, müssen sie über nationale und europäische Gesetze sowie über betriebliche oder behördliche Regelungen informiert sein. Dazu zählen insbesondere Datenschutzgesetze, der geplante EU-KI-Act, das Produkthaftungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Damit der Einsatz von KI im Arbeitsalltag verantwortungsvoll gestaltet werden kann, müssen Unternehmen und Behörden **gemeinsam mit Betriebsräten und Personalvertretungen** klare Vorgaben zur Nutzung von KI entwickeln.

³⁹ DGB/HBS (2022). Atlas der digitalen Arbeit. Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft. Im Internet unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Atlas_der_digitalen_Arbeit.pdf, S. 22.

⁴⁰ Stifterverband (2025): KI-Kompetenzen in deutschen Unternehmen. Im Internet unter: https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2025_01_15_ki-kompetenzen-in-unternehmen.

Diese Vorgaben sollten rechtlich transparent dokumentiert und den Beschäftigten nutzerfreundlich zugänglich gemacht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch Betriebs- und Personalräte selbst Beschäftigte sind und in ihrer Funktion zusätzliche Verantwortung tragen. Auch sie benötigen **spezifische Weiterbildung und Qualifizierung** zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, um ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen und die Interessen der Beschäftigten kompetent vertreten zu können.

11. Welche Lücken in Hinblick auf Weiterbildungsangebote sehen sie und welche konkreten Inhalte und Formate braucht eine zeitgemäße KI-Weiterbildung, um Beschäftigte zu befähigen, KI-Systeme kompetent zu nutzen und kritisch zu reflektieren?

Die Bedeutung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz als Fähigkeit von Individuen, ihre berufliche Entwicklung aktiv, selbstbestimmt und reflektiert zu gestalten und weiterzuentwickeln, nimmt weiter zu und lebenslanges Lernen wird zur zentralen Entwicklungsaufgabe. Auch wenn ein hoher Anteil dieser Lern- und Entwicklungsprozesse häufig informell am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsprozess erfolgt, besteht auch weiterhin **ein Bedarf an curricular strukturierten, didaktisch gestalteten und personell begleiteten Qualifizierungsangeboten**, um die laufende betriebliche Transformation und individuelle Weiterentwicklung der Beschäftigten zu unterstützen.⁴¹

Während formale Bildung weiterhin ein wichtiges Fundament bildet, ist es entscheidend, dass sie **an die bereits informell erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden anknüpft**. Die Herausforderung für Bildungsanbieter liegt darin, formale Weiterbildungsformate so zu gestalten, dass sie die wachsende Bedeutung des informellen Lernens berücksichtigen und effektiv integrieren. KI verändert gleichzeitig auch die Weiterbildung selbst grundlegend. In einer Zeit, in der Informationen unbegrenzt und frei verfügbar sind, verschiebt sich auch die Rolle der Weiterbildungsanbieter von reinen Wissensvermittlern hin zu Lernbegleitern, Kuratoren und Zertifizierungsstellen. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Weiterbildungsformate: Flexibilität, Individualisierung und Adaptivität sowie eine hohe **Anschlussfähigkeit an bestehende Kompetenzen** sind entscheidende Faktoren für den Erfolg beruflicher Weiterbildung. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und dem zunehmenden Einsatz von KI verändern sich auch die Anforderungen an

⁴¹ Vgl. Thomas Freiling, Matthias Kohl, Christoph Krause, Bastian Steinmüller: Berufsorientierung und Weiterbildung in der digitalen Transformation, 2025, S.205.

Qualifikationen und Lernziele. Lebenslanges Lernen wird zu einer zentralen Voraussetzung für die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit, da sich Kompetenzen kontinuierlich und in immer kürzeren Zyklen wandeln. Dies erfordert **neue Weiterbildungsformate**, die beispielsweise anschlussfähig an bestehende Kenntnisse adaptiv auf Lernbedarfe eingehen können und effizient in der Wissensvermittlung sind.

Diese Entwicklung erfordert eine fundamentale Neuausrichtung der Lern- und Kompetenzziele in der Aus-, Fort- und Weiterbildung.⁴² Da aber große Betriebe eher Weiterbildungen anbieten als kleinere Unternehmen, sind die Bedingungen für Beschäftigte noch sehr ungleich.⁴³ Es müssen daher verstärkt Angebote für KMU entwickelt und in einem regionalen Verbund angeboten werden.

Zur effektiven Vermittlung von KI-Kompetenzen sind praxisorientierte und vielfältige Weiterbildungsformate erforderlich. Empfehlenswert sind unter anderem:

- **Workshops und Seminare:** Diese ermöglichen interaktive Lernprozesse, in denen Teilnehmende konkrete Anwendungsfälle bearbeiten und ethische Fragestellungen diskutieren können. Beispielsweise bietet die HPI d-school Workshops an, die einen umfassenden Überblick über KI geben und Einsatzmöglichkeiten in Unternehmen aufzeigen.
- **E-Learning-Kurse:** Online-Module bieten Flexibilität und ermöglichen individuelles Lernen. Der KI-Campus stellt kostenlose Online-Kurse, Videos und Podcasts zu KI zur Verfügung, die eine breite Zielgruppe ansprechen.
- **Zertifikatslehrgänge:** Solche Programme, wie der Diplomlehrgang „Künstliche Intelligenz“ und Data Science, bieten eine strukturierte und fundierte Ausbildung mit praxisorientierten Inhalten.
- **Webinare und digitale Lernformate:** Diese Formate ermöglichen ortsunabhängiges Lernen und sind besonders für die kontinuierliche Weiterbildung geeignet. Das Webinar „Künstliche Intelligenz und E-Learning“ vermittelt beispielsweise, wie KI in E-Learning und Weiterbildungskonzeption zielführend eingesetzt werden kann.

⁴² Vgl. Manfred Wannöffel, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 441ff.

⁴³ Vgl. [Warum Weiterbildung wichtig ist | DGB](#)

Die Kombination dieser Formate fördert ein ganzheitliches Verständnis von KI und unterstützt Beschäftigte dabei, KI-Systeme kompetent zu nutzen und kritisch zu reflektieren.

12. Wie können Beschäftigte frühzeitig auf den Wandel ihrer Arbeitsplätze in ihrer Ausbildung und in Form von Weiterbildungen und Umschulungen vorbereitet und begleitet werden?

Dass Weiterbildung wichtig ist, ist in der Gesellschaft insgesamt angekommen. Rund 67 Prozent der Erwerbstätigen nahmen 2020, auch coronabedingt, ein derartiges Angebot an – das ist mehr als je zuvor. In der betrieblichen Fortbildung ist es allerdings weiterhin nur fast jede*r zweite Beschäftigte, und weiterhin nehmen Personen mit hohem Schulabschluss immer noch deutlich öfter teil als solche mit niedriger Qualifikation. Eine Lösung dafür wären **Weiterbildungsmentor*innen**, die die Beschäftigten in den Betrieben beraten und begleiten könnten, wie es die Gewerkschaften vorgeschlagen und bundesweit in zahlreichen Branchen – von der Politik gefördert – auch schon eingeführt haben. Als Expert*innen kennen sie die Weiterbildungsstrukturen im Betrieb und Bildungssystem sowie die **Bildungszeitgesetze** und unterstützen die Beschäftigten bei ihrer Bedarfsanalyse. Sie wissen, wie man Qualifizierungen finanziert bekommt, und sie beraten und sammeln Informationen, um betriebliche und berufliche Bildung auf den Weg zu bringen. Die Politik hat erkannt, dass hier weit mehr geschehen muss.⁴⁴

Wichtigster Motivationsfaktor für die Beteiligung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind aus Sicht der Arbeitnehmenden **gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie Zukunftsperspektiven** für den eigenen beruflichen Werdegang. Arbeitgeber schätzen die berufliche Bildung als zentralen Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Demografischer Wandel und Digitalisierung verändern die Anforderungen an die berufliche Bildung und unterstreichen zugleich ihren Wert. Grundlage für eine erfolgreiche Bildungsbiografie von der frühkindlichen Erziehung bis ins Rentenalter ist eine Lust am Lernen. Diese muss in allen Bildungsphasen gefördert werden.⁴⁵

⁴⁴ DGB/HBS (2022). Atlas der digitalen Arbeit. Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft. Im Internet unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Atlas_der_digitalen_Arbeit.pdf, S. 22.

⁴⁵ DGB Bundesvorstand (2025): Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« Ergebnisse aus gewerkschaftlicher Sicht, S.44.

13. Welche Formen von Weiterbildungsformaten (z. B. Mikro-Zertifikate, Blended Learning, berufsbegleitende Kurse) eignen sich besonders, um Beschäftigte mit geringer Digitalaffinität gezielt auf den Umgang mit KI vorzubereiten?

Die **Modularisierung von Weiterbildungsangeboten** spielt eine zentrale Rolle. Durch Micro-Learning-Ansätze können Lernende oder auch KI-gestützte Lernmanagementsysteme Inhalte flexibel kombinieren und sich gezielt weiterbilden, ohne an starre Kursformate gebunden zu sein. Transferwirksame Formate wie problem- oder projektbasiertes Lernen mit unternehmenseigenen Pilotprojekten sorgen dafür, dass das Gelernte direkt in der Praxis anwendbar ist. Ergänzend dazu steigern bildungspsychologische Methoden wie Gamification oder adaptive Lernpfade die Motivation und den langfristigen Lernerfolg.⁴⁶

Um Weiterbildungsangebote möglichst niederschwellig und ressourcenschonend in den Lebensalltag zu integrieren, bedarf es einer **fortwährenden Optimierung** in Bezug auf Flexibilität, Lerneffizienz, Wirksamkeit und Bildungsrendite – sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch im Interesse der Unternehmen und des Arbeitsmarkts.⁴⁷ Personen mit geringer Digitalaffinität profitieren besonders von **praxisnaher Begleitung** und formativen Lernformaten. **Mentoring** bietet individuelle Unterstützung und Orientierung im Lernprozess – durch die persönliche Beziehung zu einer erfahrenen Fachperson können Unsicherheiten effektiv abgebaut und digitale Kompetenzen schrittweise aufgebaut werden ⁴⁸. Ergänzend eignet sich **Blended Learning mit Lernbegleitung**, das Präsenzphasen mit digitalen Formaten verbindet und durch klare Struktur sowie Anleitung Lernbarrieren reduziert ⁴⁹.

14. Welche Bildungs- und Weiterbildungsformate haben sich im Bereich KI-Qualifizierung als effektiv erwiesen – und wie lassen sich diese Formate systematisch in bestehende Strukturen auf Landesebene integrieren?

Es gibt viele KI-Formate in der Weiterbildung, die die klassischen Ansätze der Weiterbildung ergänzen können. Die folgende Auflistung ist dem Beitrag Künstliche

⁴⁶ Vgl. Manfred Wannöffle, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 445f.

⁴⁷ Vgl. Manfred Wannöffle, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 453ff.

⁴⁸ Vgl. Schlüter, A. (2017). *Biografische Ressourcen der älteren Generation ... Mentoring im Wissenschaftsbetrieb*. In: Dörner, Iller, Pätzold, Franz & Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Biografie – Lebenslauf – Generation*, S. 37–46.

⁴⁹ Vgl. Schöpfer-Grabe, S. & Vahlhaus, I. (2019). *Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte*. IW-Trends, 1. Köln: IW Köln: S. 54.

Intelligenz (KI) in der Weiterbildung⁵⁰ von Yves Gensterblum und Manfred Wannöffel entnommen:

- KI-gestützte **Empfehlungssysteme** analysieren individuelle Präferenzen, Vorkenntnisse, Lernziele und Karrierepläne, um maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote vorzuschlagen. Sie dienen als Orientierungshilfe und unterstützen bei der Auswahl sowohl informeller als auch formalisierter Weiterbildungsprogramme.
- **Lernassistenzsysteme** unterstützen Lernende während des Lernprozesses, indem sie relevante Inhalte bereitstellen, Verständnisfragen klären und Feedback geben.
- KI-basierte **Lerntutoren** simulieren einen persönlichen Lehrenden, der den Lernenden durch den gesamten Lernprozess führt, Schwächen identifiziert und gezielte Übungen vorschlägt.
- Der Einsatz **intelligenter Lernmanagementsysteme**, die durch KI unterstützt werden, erlaubt eine Personalisierung der Lerninhalte und -formate, sodass diese präzise auf die spezifischen Bedürfnisse und das Vorwissen der Lernenden abgestimmt sind.

Zudem ist es wichtig, ein **Lernen über „Künstliche Intelligenz“**, den sozioökonomischen und kulturellen Kontext, die Produktionsbedingungen und Funktionsweise von KI-Anwendungen und Large Language Models in Weiterbildungen zu vermitteln. So können Beschäftigte einen kritisch-reflexiven Ansatz erlernen, der sie dazu befähigt, „Künstliche Intelligenz“ nicht nur anzuwenden, sondern auch diese und die mit ihr in Bezug stehenden gesellschaftlichen Transformationsprozesse zu gestalten.

⁵⁰ Manfred Wannöffel, Fabian Hoose, Claudia Niewerth, Hans-Jürgen Urban: Mitbestimmung und Partizipation 2030 (2025): S. 449ff.

IV. Inklusion und Teilhabe

15. Wie kann der gezielte aktuelle Einsatz von KI genutzt werden, um Teilhabe und Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu fördern, insbesondere für Menschen mit Beeinträchtigungen?

Damit KI-Anwendungen nicht zu neuer Ungleichheit führen, braucht es **verbindliche Mitbestimmungsrechte** bei der Einführung und dem Einsatz von KI-Systemen. Betriebs- und Personalräte müssen qualifiziert und technisch in die Lage versetzt werden, die Interessen aller Beschäftigtengruppen – insbesondere von Menschen mit Beeinträchtigung – zu vertreten.

KI kann eine bedeutende Rolle bei der Förderung von Inklusion spielen, wenn sie verantwortungsvoll und ethisch eingesetzt wird. Barrierefreie Technologien, wie z. B. Spracherkennung, Text-to-Speech und Gebärdensprachübersetzungen und automatisierte Bildbeschreibungen können Chancen für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt verbessern. Über Lernplattformen, die KI nutzen, kann individuell auf die Bedürfnisse von Lernenden eingegangen werden, einschließlich solcher mit besonderen Bedürfnissen, um ein **inklusives Lernumfeld** zu schaffen.

KI-Systeme können ebenso verwendet werden, um Schulungsprogramme zu entwickeln, die das Bewusstsein für Inklusion fördern und Vorurteile abbauen. Mittels KI-Tools kann die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Gruppen verbessert werden, indem sie Sprachbarrieren überwinden und den Informationsaustausch erleichtern.

Eine besondere Förderung muss für die Teilnahme von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten auf allen betrieblichen Ebenen an internen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gelten. Bei einer internen Qualifizierung für eine andere Stelle sollen sie bevorzugt werden. Dafür sollen mindestens einmal pro Jahr ihr Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarfe ermittelt und ihre innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten überprüft werden. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) muss in die Prüfung des Weiterbildungsvorschlags, der zwischen der Führungskraft und der schwerbehinderten Person erstellt wird, miteingebunden werden.