

KI in der Arbeitswelt: Technik muss den Menschen dienen




Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt – doch wie genau und mit welchen Folgen, ist bisher nicht klar. Verlässliche Studien über die konkreten Auswirkungen auf Beschäftigte, Betriebe und Arbeitsqualität sind rar. Die einblick-Sonderausgabe setzt Schlaglichter auf diese Entwicklung. Klar ist: Damit KI-Technologie Vorteile für Beschäftigte und Gesellschaft bringt, braucht es neue, klare Regeln unter anderem für die Mitbestimmung.

Künstliche Intelligenz ist in deutschen Betrieben angekommen – die Einführung und betriebliche Ausgestaltung bleibt häufig problematisch, betont die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland nutzt bereits KI am Arbeitsplatz, häufig jedoch auf inoffiziellen Wegen, etwa mit privaten Accounts für dienstliche Aufgaben. Der Einsatz von sogenannter Schatten-KI ist eine von vielen ungeklärten Fragen. Wer haftet etwa bei Datenschutzverstößen? Wie steht es überhaupt um die Beschäftigung, wenn KI-Tools eingeführt werden? Wer hat welche Rechte und Pflichten?

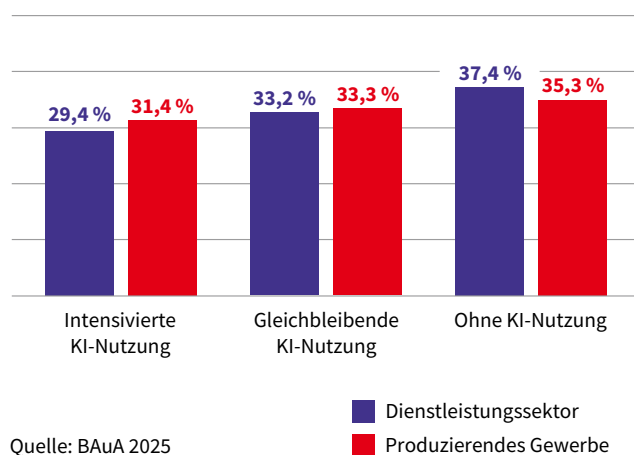
Akteure. Dazu schlägt er ein Ampelsystem vor, um den Regelungsbedarf bei KI-Anwendungen je nach Risiko zu differenzieren. Betriebs- und Personalräte benötigen zudem eigene KI-Infrastrukturen, um die Einführung von KI-Systemen im Betrieb besser kontrollieren und mitgestalten zu können. Das Betriebsverfassungsgesetz muss für das KI-Zeitalter wetterfest gemacht werden. Und: Weiterbildung muss integraler Bestandteil für alle Beschäftigten werden.

Einige Prognosen zeichnen das Ende der Arbeit. Doch die Urheber dieser Vorhersagen haben häufig ein großes ökonomisches Interesse an Disruption auf dem Arbeitsmarkt. Es wird Druck auf die Beschäftigten ausgeübt: Wenn regelmäßig verkündet wird, dass kein Job sicher ist, schürt das massiv Unsicherheit. Konzernlenker können eigenes unternehmerisches Versagen kaschieren. Wer KI einführt, gilt als innovativ. Vernichtete Arbeitsplätze lassen sich mit dem Label „Wir haben KI eingeführt“ deutlich besser in der Öffentlichkeit verkaufen. In der wirtschaftsliberalen Presse gibt es dafür Applaus und an den Börsen steigende Kurse. Laut ifo-Institut rechnet mehr als ein Viertel der Unternehmen in den nächsten fünf Jahren mit Stellenabbau durch KI. Eine DIHK-Umfrage zeigt zudem, dass zwei Drittel der Betriebe Digitalisierung und KI primär zur Kostensenkung nutzen wollen.

Bisher fehlen verlässliche Prognosen zu konkreten Beschäftigungseffekten durch KI. Studien etwa vom Massachusetts Institute of Technology zeigen, dass bisher die wenigsten Projekte in Unternehmen zu messbaren Gewinnen führen. Das zeigt sich auch in der Praxis: Mehrere Unternehmen, die öffentlichkeitswirksam Menschen für KI entlassen haben, haben diese Entscheidung rückgängig gemacht. 

Nutzung von KI in der Arbeitswelt

Anteil von Beschäftigten, die KI-Tools nutzen (in Prozent)



Der DGB fordert darum eine „vorausschauende Mitbestimmung“ bei der KI-Einführung mit frühzeitiger Einbindung aller

KI in der Arbeitswelt: Was wir aktuell über Nutzen und Folgen wissen

Wo steht die Entwicklung der Künstlichen Intelligenz und wie wird sie genutzt? Wie sehen die Folgen für Beschäftigte aus? Wir haben Studien, Umfragen und Analysen gesichtet, die einen Blick auf aktuelle Trends in verschiedenen Branchen und Berufen geben.

Der November 2022 gilt als der iPhone-Moment der generativen KI, seitdem erobern Sprachmodelle und Mediengeneratoren die digitalen Endgeräte. Die Veröffentlichung des damalig modernsten Chatmodells GPT 3.5 durch die US-Firma OpenAI war der Startschuss für den massentauglichen Einsatz. Die sozialen Netze werden mit künstlich erzeugten Inhalten geflutet.

Die führenden Unternehmen für diese auch als Large Language Models (LLM) bezeichneten Tools heißen heute unter anderem: OpenAI (ChatGPT), Anthropic (Claude), Google (Gemini), Mistral (Le Chat), Perplexity (Sumo) oder der Co-Pilot von Microsoft. Auch wenn alle Anwendungen gemein haben, dass sie durchgängig Fehler produzieren und Fakten erfinden, werden sie umfangreich genutzt. Ein Beleg für den großen Erfolg: ChatGPT wurde im Juli 2025 von mehr als 700 Millionen wöchentlich aktiven Nutzenden eingesetzt, das sind immerhin 10 Prozent der Weltbevölkerung.

Seitdem gab es regelmäßig neue Modelle, neue Anwendungsmöglichkeiten und neue Schlagzeilen. Ein erster Meilenstein: Der Einsatz von Assistenten, die Nutzende selbst in den gängigen Chatbots aufsetzen können. Sie erleichtern wiederkehrende Arbeit. Das Zusammenfassen von Webseiten-Texten für Social-Media-Profilen oder automatisch generierte E-Mails, die die Nachrichtenlage zu einem bestimmten Thema zusammenfassen. Nun stehen KI-Agenten hoch im Kurs. Auf Automationsplattformen sollen komplexe Arbeitsaufträge praktisch ohne menschlichen Einfluss ausgeführt werden. Die KI-Agenten entscheiden dabei selbst, wie sie vorgehen. Dem Menschen bleibt in diesem Setting die Rolle des Kontrolleurs – als Human in the loop.

Nutzung von KI: privat vor beruflich

Spannend ist die Frage, wie Menschen die KI aktuell einsetzen? Die überraschende Antwort liefern Nutzungsdaten vom OpenAI und Anthropic. So nutzten im Juni 2025 nur 27 Prozent der Anwender*innen die Nachrichten von ChatGPT arbeitsbezogen, 73 Prozent dienten privaten Zwecken. Die nicht-arbeitsbezogene Nutzung wächst dabei deutlich schneller als die berufliche.

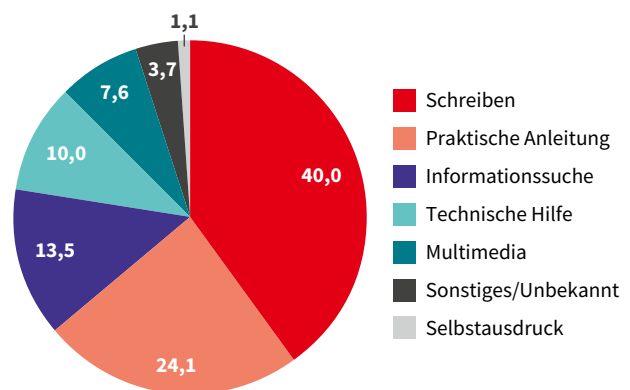
Bei Claude.ai von Anthropic entfallen 46 Prozent auf Arbeit, 19 Prozent auf Studium und 35 Prozent auf persönliche Zwecke. Diese Zahlen zeigen die Anwendung über den Browser oder die App. Die Nutzung über die Schnittstelle (API) wird bei Anthropic zu drei Viertel beruflich genutzt. Dabei wird nicht im Browser direkt mit der KI gechattet, sondern die Daten werden über eine Plattform mit einer Software verbunden, diese Variante wird vor allem in der Programmierung eingesetzt.

Fast 80 Prozent aller ChatGPT-Konversationen (privat und beruflich) fallen in drei Kategorien: Praktische Anleitungen und Ideengenerierung (28,8 Prozent), Informationssuche (24,4 Prozent) und Schreiben (23,9 Prozent). Im Arbeitskontext ist Schreiben mit 40 Prozent der wichtigste Anwendungsfall – dabei geht es zu zwei Dritteln um das Überarbeiten bestehender Texte, nicht um das Erstellen neuer Inhalte.

So wird ChatGPT für die Arbeit genutzt

Arbeitswelt: 2/3 nutzen KI-Anwendungen

Anteil von Beschäftigten, die KI-Tools nutzen (in Prozent)



Basis: 1,1 Millionen ausgewertete Konversationen von Mai 2024 bis Juni 2025.
Quelle: OpenAI-Studie „How People Use ChatGPT“, September 2025.

Überraschend gering fällt die Programmienutzung bei ChatGPT aus: Nur 4,2 Prozent der Nachrichten betreffen Coding (in der Grafik im Anteil technische Hilfe). Bei Anthropic Claude dominieren hingegen Aufgaben im Bereich Computer und Mathematik, insbesondere über die API (46 Prozent). Die Zahlen zeigen auch: Nutzung hängt stark von Bildung und Einkommen ab. Nutzende mit Hochschulabschluss setzen KI deutlich häufiger für die Arbeit ein. In Ländern mit höherem Einkommen überwiegt die arbeitsbezogene Nutzung, während in einkommensschwächeren Ländern KI häufiger für Bildungszwecke eingesetzt wird.

Fast die Hälfte aller Nachrichten stammt von Nutzenden unter 26 Jahren. Die anfängliche Geschlechterlücke schließt sich – waren anfangs 80 Prozent der Anwendenden von ChatGPT männlich, waren im Juni 2025 Nutzerinnen sogar leicht in der Überzahl.

BAuA-Studie: Mehr als 60 Prozent der Beschäftigten nutzen KI

Künstliche Intelligenz hat auch die deutsche Arbeitswelt erreicht, wie die repräsentative Studie „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0)“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt. 62,1 Prozent der Beschäftigten nutzen bereits KI-Technologien am Arbeitsplatz. Für die Umfrage wurden 2024 rund 9.800 Beschäftigte in Deutschland befragt. Die Studie unterscheidet drei Gruppen: 37,9 Prozent nutzen keine KI, 31,7 Prozent arbeiten seit mindestens fünf Jahren auf konstantem Niveau mit KI-Tools wie Übersetzungsprogrammen, und 30,4 Prozent haben ihre KI-Nutzung in den letzten fünf Jahren intensiviert – diese Gruppe setzt verstärkt auf generative KI wie ChatGPT für Texterstellung oder Programmierung.

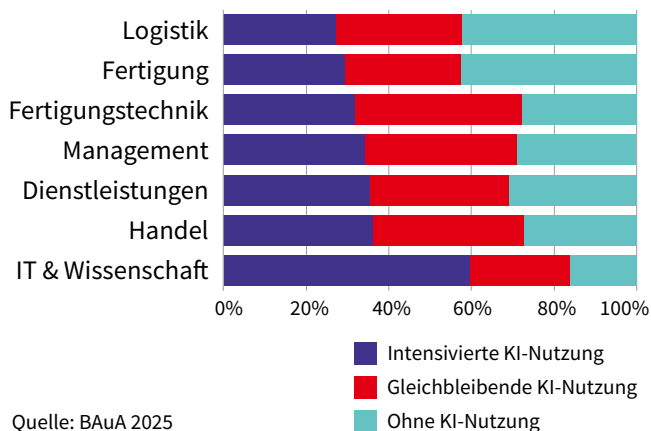
Bei intensivierter KI-Nutzung wurde die wichtigste Anwendung nur in 48,6 Prozent der Fälle offiziell vom Betrieb eingeführt, bei gleichbleibender Nutzung sogar nur in 24,3 Prozent. Viele Beschäftigte nutzen KI eigeninitiativ. Zusätzlich würden 36,4 Prozent der Befragten gerne KI nutzen, können oder dürfen es betrieblich aber noch nicht. Fast 80 Prozent der Beschäftigten mit Hochschul- oder Meisterabschluss nutzen KI, bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss sind es etwa ein Drittel. Männer nutzen KI häufiger als Frauen, jüngere Beschäftigte häufiger als ältere. Auch die Unterschiede zwischen den Branchen sind groß: Während IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen eine sehr hohe Nutzung aufweisen, liegt diese in Landwirtschaft, Bau, Reinigung und Logistik deutlich niedriger. Auch im öffentlichen Dienst wird KI seltener eingesetzt als im privaten Sektor.

Die Studie zeigt, dass intensiviert KI-Nutzung mit komplexeren Aufgaben korreliert: höhere Anforderungen beim Verfassen längerer Texte, in Programmierung und höherer Mathematik. Beschäftigte mit intensivierter KI-Nutzung haben größere Entscheidungsspielräume und Autonomie, berichten jedoch auch von signifikant höherer Arbeitsintensität mit Leistungs- und Termindruck.

KI-Nutzung in verschiedenen Branchen

Nutzung von KI in der Arbeitswelt

Ausgewählte Berufe und die Nutzung von KI in diesen Segmenten (in Prozent)



IG Metall-Betriebsrätebefragung: KI erleichtert Arbeit, ermöglicht aber auch Überwachung

Wie sieht nun die konkrete Nutzung von KI in verschiedenen Branchen aus? Eine aktuelle Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten aus 2600 Unternehmen zeigt: in 27 Prozent der Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall wird KI eingesetzt. In großen Unternehmen ab 3000 Beschäftigten sogar zu 75 Prozent.

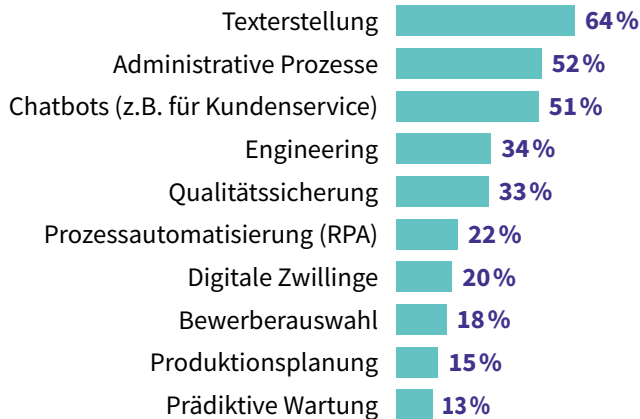
Und welche Effekte auf die Beschäftigung lassen sich ableiten? Während 73 Prozent der Betriebsräte eine Arbeitserleichterung durch KI beobachten, berichten 20 Prozent von Beschäftigungsabbau; dem stehen nur 4 Prozent mit Beschäftigungsaufbau gegenüber. Die Einsatzbereiche von KI konzentrieren sich deutlich auf administrative und textbasierte Aufgaben. Mit 64 Prozent ist die automatisierte Texterstellung der häufigste Anwendungsfall, gefolgt von der Automatisierung administrativer Prozesse mit 52 Prozent und dem Einsatz von Chatbots für Kundenservice oder interne Anfragen mit 51 Prozent. In der physischen Produktion spielt KI hingegen eine deutlich geringere Rolle.

Im mittleren Feld der KI-Nutzung liegen technische Anwendungen: 34 Prozent setzen KI im Engineering ein, 33 Prozent in der Qualitätssicherung. Deutlich seltener werden fortgeschrittene industrielle Anwendungen genutzt: Digitale Zwillinge kommen in 20 Prozent der Betriebe zum Einsatz, Produktionsplanung in 15 Prozent und prädiktive Wartung lediglich in 13 Prozent. Im Personalwesen nutzen 18 Prozent der befragten Betriebe KI-gestützte Bewerberauswahl.

IG Metall-Umfrage: KI kostet auch Jobs

Die Auswirkungen auf die Beschäftigten sind ambivalent: Die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte (73 Prozent) beobachtet zwar eine Erleichterung für die Beschäftigten bei ihrer Arbeit. Gleichzeitig wird in fast einem Drittel der Betriebe (32 Prozent) eine Zunahme von Fremdsteuerung und Überwachung festgestellt. Dies deutet darauf hin, dass KI nicht nur unterstützend wirkt, sondern auch neue Formen der Kontrolle ermöglicht.

IG Metall-Umfrage: So wird KI eingesetzt



Quelle: IG Metall 2025, Betriebsrätebefragung zur wirtschaftlichen Lage

Kritisch ist zudem die Beschäftigungsbilanz: In jedem fünften Betrieb beobachten die Betriebsräte den Abbau von Arbeitsplätzen durch KI, während nur in vier Prozent der Unternehmen neue Stellen entstehen. Die IG Metall stellt allerdings fest, dass die Ergebnisse keinen Aufschluss darüber geben, ob es unter dem Strich mehr oder weniger Arbeitsplätze gibt.

Die Gewerkschaft schlägt vor, dass Interessenvertretungen die Chancen von KI für die Wettbewerbsfähigkeit prüfen und mögliche Nachteile für Beschäftigtengruppen ermitteln. Durch entsprechende Qualifizierung sollen diese ausgeglichen werden. Der Umbau von Arbeitsfähigkeiten erfordert frühzeitige Personal- und Qualifizierungsplanung. Die Gewerkschaft bietet Unterstützung durch Netzwerke, Gestaltungsempfehlungen für Betriebsvereinbarungen, Sachverständige und Schulungsangebote.

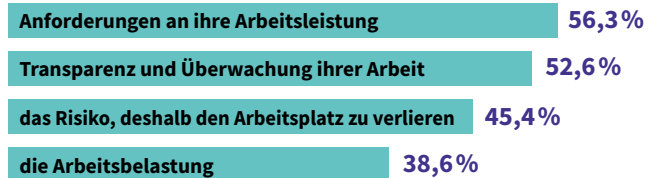
KI in der IKT-Branche: der Technik ausgeliefert

Die Einführung Künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitsbedingungen in der IKT-Branche grundlegend. Laut einer aktuellen Branchenbefragung von ver.di mit über 13.000 Teilnehmenden fühlen sich 48,6 Prozent der Beschäftigten der KI und digitalen Technik „oft“ oder „sehr häufig“ ausgeliefert.

Die Studie zeigt: Der KI-Einsatz steigert bei 65,8 Prozent die Anforderungen an Wissen und Können. Gleichzeitig haben nur 5 Prozent der Befragten substanziellen Einfluss auf die KI-Implementierung an ihrem Arbeitsplatz. Besonders besorgniserregend: 45,4 Prozent sehen durch KI ein erhöhtes Risiko, ihren Job zu verlieren, und 52,6 Prozent erleben verstärkte Überwachung ihrer Arbeit durch intelligente Systeme.

IKT-Branche: Weniger Autonomie im Job durch KI

Anteile von Befragten aus dem IKT-Bereich, die angeben, dass folgende Belastungen zunehmen (in Prozent)



Quelle: ver.di 2025/IKT-Branchenbefragung 2025

Trotz der technologischen Herausforderungen zeigt die Befragung auch Hoffungszeichen: 70,9 Prozent der Beschäftigten fühlen sich für KI-getriebene Anforderungen gut qualifiziert. 66,4 Prozent der Telekom-Beschäftigten haben im letzten Jahr entsprechende Weiterbildungen absolviert.

IG BCE-Studie: KI-Einführung verläuft unorganisiert – Produktivitätsgewinne bleiben aus

Eine Umfrage der IG BCE unter Beschäftigten in ihren Industriebranchen zeigt für 2025 einen zögerlichen Einzug von Künstlicher Intelligenz. Die Nutzung bleibt hinter dem in anderen Bereichen zurück. Während viele Beschäftigte generative KI wie ChatGPT und selbstlernende Prozesse zwar kennen, geben zahlreiche Befragte an, diese noch „nie“ oder nur „selten“ zu nutzen. Klassische Digitalisierungstechnologien wie Internet of Things oder Tablets sind deutlich verbreiteter.

KI-Betriebsvereinbarungen: Arbeitgeber informieren unzureichend

Die zögerliche Verbreitung von KI geht einher mit häufig nicht vorhandenen Regeln für den Einsatz von KI. Nur ein Drittel der rund 10.000 Befragten gab an, dass es eine Betriebsvereinbarung zu KI im Unternehmen gibt. Auffällig ist die ungleiche Informationspolitik: Während Beschäftigte aus IT sowie Forschung und Entwicklung häufiger von Betriebsvereinbarungen erfahren, werden diese in der Produktion seltener kommuniziert.

KI-Wette: Unternehmen entlassen Beschäftigte ohne Grundlage

Die Frage, die viele umtreibt, lautet: Werden Jobs wegen KI abgebaut? Die Antwort lautet global gesehen leider ja. Allerdings werden Jobs abgebaut, ohne dass es Produktivitätsgewinne gibt. Vielmehr wetten Unternehmen auf positive Effekte durch KI. Dabei liegen die Fakten auf dem Tisch: Das renommierte MIT hat im vergangenen Jahr ermittelt, dass ein Großteil der Unternehmen, die KI eingeführt haben, keinen Effekt auf die Produktivität messen konnten.

Eine neue Umfrage der KI-Forscher Davenport und Srinivasan unter 1.006 globalen Führungskräften aus dem Dezember 2025 zeigt trotzdem, dass die KI-Wette weltweit Jobs kostet: 60 Prozent der Befragten haben bereits Stellen reduziert (39 Prozent moderat, 21 Prozent massiv) oder Einstellungen drastisch verlangsamt (29 Prozent), rein in Erwartung künftiger KI-Effekte. Lediglich zwei Prozent begründen Personalabbau mit tatsächlich realisierten KI-Implementierungen. Wichtig zur Einordnung: Die Ergebnisse spiegeln eher das Verhalten von Führungskräften in Ländern ohne große Sozialpartnerschaft und umfassendes Arbeitsrecht wider.

Generell gilt, Prognosen auf die Effekte von KI sind seit jeher schwierig: Selbst die Vorhersage des Nobelpreisträgers Geoffrey Hinton von 2016, KI werde binnen fünf Jahren Radiologen ersetzen, erwies sich als falsch. Die Berufsgruppe ist weiterhin gefragt. Auch Unternehmen, die auf KI gewettet haben, mussten eine Kehrtwende hinlegen. Der schwedische Bezahlendienst Klarna hat nach 40 Prozent Personalabbau wieder Menschen eingestellt, weil die Servicequalität massiv eingebrochen war.

Europäische Forschung: Kaum Einfluss auf Beschäftigung

Eine aktuelle Studie des Kiel Instituts für Weltwirtschaft kommt zu einer weiteren Sichtweise: KI vernichtet keine Arbeitsplätze, sie verändert sie. Das internationale Forschungsteam analysierte Daten aus Dänemark, Portugal und Schweden (2010–2023). Zentrale Erkenntnis: Trotz enormer technologischer Fortschritte hatte KI kaum Auswirkungen auf das Gesamtbeschäftigungsniveau. Stattdessen steigt der Qualifikationsdruck; Routineaufgaben verschwinden, neue Rollen mit höheren Anforderungen entstehen.

Job-Futuromat des IAB: Kann KI meinen Job machen?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bietet mit dem Job-Futuromat ein Online-Tool, das für rund 4.000 Berufe in Deutschland zeigt, wie viel Prozent der beruflichen Tätigkeiten technisch automatisierbar sind. Wichtig: Der Job-Futuromat ist kein Prognoseinstrument. Eine hohe Automatisierbarkeit bedeutet nicht, dass ein Beruf verschwindet. Nutzende können ihren Beruf eingeben und erhalten eine Einschätzung, welche konkreten Tätigkeiten durch KI oder Roboter ersetzt werden könnten. job-futuromat.iab.de

Die Studie zeigt differenziert: Sprachmodelle wirken positiv auf Beschäftigung in Produktion und Management. KI-Übersetzung und Textbearbeitung wirken negativ auf mittlere Verwaltungsberufe. Körperliche Arbeit bleibt weitgehend unbeeinflusst.

Mehr Mitbestimmung, um KI zum Wohle aller einzuführen

Die Analyse von Davenport und Srinivasan zeigt, wie Entlassungen Schaden anrichten: Mitarbeitende verlieren Vertrauen, meiden KI-Tools oder bremsen bewusst bei der Einführung, weil sie um ihren Job fürchten.

Für die Gewerkschaften gilt deshalb umso mehr: Unternehmen müssen auf dem Weg ins KI-Zeitalter die Beschäftigten in die Entscheidungsprozesse einbeziehen. Mitbestimmung in Deutschland und Europa muss dafür fit gemacht werden. Vor der Einführung von KI-Systemen und Automatisierung müssen alle Beteiligten an einen Tisch, um über die Ziele zu sprechen (s. dazu Seite 6). Die positiven Effekte von Mitbestimmung sind weitreichend belegt. Selbst das wirtschaftsnahe ifo-Institut kommt zu dem Schluss: Betriebsräte sichern bei Roboter-Einführung (diese werden von KI gesteuert) Jobs und Löhne in der Produktion. Drei Jahre nach Automatisierung liegen Einkommen in mitbestimmten Betrieben 10 Prozent höher. Die Produktivität ist 30 Prozent höher als in Betrieben ohne Betriebsrat. ■



IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 /240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Katrin Münch-Nebel **Redaktion** Sebastian Henneke **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und Autor*innen.



Mitbestimmung im KI-Zeitalter: Der DGB fordert verbindliche Regeln für Gute Arbeit

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt fundamental – doch ohne klare Rahmenbedingungen drohen Überwachung, Arbeitsplatzverluste und Diskriminierung statt Fortschritt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sieht die Notwendigkeit, die Nutzung von KI-Anwendungen für Gute Arbeit durch eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu erleichtern. Einen wichtigen Ansatz dafür bietet die europäische KI-Verordnung: Sie sieht genau dafür eine besondere Klausel vor.

Die Faszination für Künstliche Intelligenz ist allgegenwärtig. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland nutzt bereits KI am Arbeitsplatz – häufig inoffiziell und experimentell. Die Versprechen sind verlockend: Produktivitätssteigerung, Assistenzsysteme für bessere Arbeitsbedingungen, Fortschritt in Medizin und Forschung. Doch hinter der Technologie stehen Menschen und Geschäftsmodelle, die entscheiden, ob KI tatsächlich für gesellschaftlichen Fortschritt sorgt oder zur „kalten Rationalisierungsmaschine“ wird. Die Realität zeigt: Mit KI entsteht nicht automatisch Gute Arbeit. Algorithmen treiben Beschäftigte zu permanenter Leistung und lückenloser Überwachung, wie wir vor allem in der Plattformwirtschaft sehen. Mehr als ein Viertel der deutschen Unternehmen rechnet in den nächsten fünf Jahren mit Stellenabbau durch KI, zwei Drittel wollen vor allem Kosten sparen – so aktuelle Studien von ifo-Institut und DIHK. Zunehmend sind auch hochqualifizierte Beschäftigte betroffen. Was Wirtschaftsnobelpreisträger Daron Acemoglu als „So-lala-Automatisierung“ bezeichnet, droht Realität zu werden: KI ersetzt massenhaft Arbeit, steigert aber kaum die Produktivität – volkswirtschaftlich schädlich, für Beschäftigte katastrophal.

Von Leuchtturmprojekten zur Breitenwirkung

In Deutschland sind in den letzten Jahren erfolgreiche Modelle für die betriebliche KI-Einführung entstanden – bei Unternehmen wie der Landeshauptstadt Stuttgart, IBM, Robert Bosch, der Telekom oder der Bundesagentur für Arbeit. Innovative Ansätze aus Wissenschaft und Praxis zeigen: Erfolgreiche KI-Implementierung setzt auf vorgelagerte Multi-Stakeholder-Prozesse, differenzierte Mitbestimmungswege mit Ampelsystemen zur Risikobestimmung, betriebliche Folgenabschätzungen und partizipative Pilotierung mit Feedbacksystemen. Diese „Leuchtturmprojekte“ funktionieren – weil Arbeitgeber aus eigenem Interesse diese gemeinsamen Wege gehen. Doch sie entfalten keine Breitenwirkung. Das Problem: Betriebliche Interessenvertretungen fordern zwar Regelungen zur Risikobewertung, in der Praxis wird dies jedoch viel zu we-

nig umgesetzt. Eine Befragung des Weizenbaum Instituts zeigt, dass in der Hälfte der Betriebe die Mitbestimmungspraxis nicht kooperativ ausgerichtet ist und Beschäftigte nicht ausreichend einbezogen werden. Betriebsvereinbarungen zur KI-Einführung bleiben die Ausnahme.

Auch die OECD konstatiert: Der „soziale Dialog ist für die Bewältigung des KI-bedingten Wandels von entscheidender Bedeutung“. Arbeitgeber, die Beschäftigte und Interessenvertretungen einbeziehen, berichten über positive Auswirkungen auf Produktivität und Arbeitsbedingungen. Studien aus Oxford, vom MIT und vom Weltwirtschaftsforum in Davos bestätigen: Die wenigsten Unternehmen schaffen es, mit KI den Umsatz zu erhöhen oder effizienter zu arbeiten – vor allem, weil sie die Beschäftigten nicht ausreichend einbeziehen.

Der europäische Rahmen und nationale Handlungsspielräume

Mit der KI-Verordnung hat Europa einen neuen Rechtsrahmen gesetzt, der vor allem für Transparenz und Vertrauen sorgen soll. Dabei ist es gelungen, Arbeit und Beschäftigung als „Hoch-Risiko-Bereich“ einzustufen: Hier gelten besondere Regeln. Allerdings bestehen auch erhebliche Konstruktionsfehler, die zu neuen Rechtsunsicherheiten führen.

Die zentrale Frage, ob ein KI-System ein „erhebliches Risiko“ birgt, entscheidet sich im konkreten Anwendungskontext. Umso wichtiger ist, dass mit der KI-Verordnung eine Öffnungsklausel für das Arbeitsrecht durchgesetzt werden konnte. Die EU erkennt damit den besonderen Regelungsbedarf für KI in der Arbeitswelt an und erlaubt den Mitgliedsstaaten ausdrücklich, spezifische Regeln im Sinne der Arbeitnehmer*innen beim Einsatz von KI-Systemen einzuführen oder weiterzuentwickeln. Der DGB hat dafür aus innovativer Praxis und Wissenschaft ein Konzept entwickelt, um insbesondere die Mitbestimmungsregeln an die Herausforderungen des KI-Zeitalters anzupassen.

Die DGB-Forderungen: Drei Säulen für KI in der Arbeitswelt

Um die gewünschte Breitenwirkung für Gute Arbeit mit KI zu fördern, braucht es eine rechtliche Absicherung erprobter Vorgehensmodelle. Der DGB schlägt drei zentrale Elemente vor:



www.dgb.de/gute-arbeit/digitalisierung-in-der-arbeitswelt

(1) Vorausschauende KI-Mitbestimmung

Der Einsatz „lernender“ KI-Systeme erfordert eine „lernende“, vorausschauende und begleitende Mitbestimmung. Akzeptanz und Vertrauen entstehen nur, wenn Mitbestimmung vor der Beschaffung und Einführung einsetzt und alle relevanten Akteure von Anfang an einbezogen sind, insbesondere das Management, IT, Personal, Betriebs- oder Personalräte und tangierte Beschäftigte. Dafür braucht es Konkretisierungen des Betriebsverfassungsgesetzes: Der Betriebsrat soll ein umfassendes Initiativrecht erhalten und Rahmenprozessvereinbarungen

erzwingbar abschließen können, die einen differenzierten Umgang mit KI-Anwendungen fördern. Mitbestimmungsrechte müssen in allen Konstellationen gewährleistet sein – unabhängig davon, ob Arbeitgeber selbst oder durch Dritte KI-Systeme einsetzen. Unterrichtsrechte sollten zu erzwingbaren Mitbestimmungsrechten erweitert werden für die Gestaltung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen, die Planung und Änderung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation sowie die Personalplanung.

(2) Betriebliche KI-Folgenabschätzung und Evaluation

Eine KI-Folgenabschätzung auf betrieblicher Ebene sollte generell obligatorisch sein, weil sich mögliche Risiken und abzuleitende Maßnahmen stets auf den betrieblichen Anwendungskontext beziehen. Die Folgenabschätzung sollte den Einfluss auf Beschäftigungswirkungen, Personalplanung, Veränderung

der Arbeitsorganisation, Jobrollen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierungsbedarfe sowie Verantwortungsfragen und Datennutzung berücksichtigen. Die Datenschutz-Folgenabschätzung sollte integriert werden. Diskriminierung von Beschäftigten muss stets vorgebeugt werden.

(3) Datennutzungskonzept und Beschäftigtendatenschutz

KI-basierte Assistenzsysteme benötigen Beschäftigtendaten für Feedbacksysteme, doch komplexe KI-Systeme ermöglichen grundlegend neue Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Klare Regeln müssen verhindern, dass Assistenzsysteme für ein Überwachungsregime missbraucht werden. Der DGB fordert ein Beschäftigtendatenschutzgesetz: Leistungs- oder Verhaltenskontrollen sollen in der Regel unzulässig sein, insbesondere wenn sie heimlich, anlasslos und zweckfrei sind. Unerlaubt verarbeitete Daten dürfen nicht gegen Beschäftigte

verwertet werden – gesetzliche Beweisverwertungsverbote sind zu verankern. KI-gestützte Leistungsprognosen für einzelne oder Beschäftigtengruppen sollten explizit ausgeschlossen werden. Arbeitsrechtliche Konsequenzen aus dem Umgang mit KI-basierten Empfehlungen oder prädiktiver Analytik sollten ausgeschlossen werden. Betriebsräte brauchen erweiterte Mitbestimmungsrechte für Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes und zum Schutz der Privatsphäre.

Der politische Auftrag: Jetzt handeln

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt: Ein Regelungsrahmen für KI in der Arbeitswelt fördert die Nutzung von KI-Anwendungen und trägt nachhaltig zu Guter Arbeit und mehr Gleichstellung bei. Die Vorschläge für eine rechtliche Absicherung differenzierter Einführungswege bieten auch Arbeitgebern Orientierung, vereinfachen betriebliche Verfahren und fördern eine kooperative Unternehmenskultur. Durch Rechtssicherheit werden Konfliktpotenziale reduziert – eine Entlastung für betriebliche Akteure und staatliche Aufsichtsbehörden. Die europäische KI-Verordnung verlangt zügige Umsetzung. Die Öffnungsklausel bietet die Option, einen angemessenen Rechtsrahmen für die Arbeitswelt zu schaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass diese Gelegenheit bereits beim aktuell anstehenden nationalen Umsetzungsgesetz genutzt wird.

Wer über KI entscheidet, entscheidet über die Zukunft der Arbeit. Es geht nicht um „Mensch gegen Maschine“, sondern darum, wer die Kontrolle über die KI hat und zu welchem Zweck sie eingesetzt wird. Vertrauen und menschliche Kontrolle sind entscheidend, um die Potenziale zu realisieren – und Kontrolle funktioniert am besten durch Mitwirkung und Mitgestaltung. Die Mitbestimmung setzt früher ein und hält Veränderungsprozesse besser unter Kontrolle. Das spart Aufwand, macht die Implementation reibungsfreier und nachhaltiger. Deutschland kann so zu einem Vorreiter für die Nutzung von KI in der Arbeitswelt werden – mit Regeln, die Beschäftigte schützen und Innovation fördern. Die Zeit zu handeln ist jetzt. ■



Oliver Suchy ist Abteilungsleiter Grundsatz und Gute Arbeit beim DGB-Bundesvorstand. Foto: © Simone M. Neumann

Bücher für den Wandel

Digitaler Kolonialismus: Wie Tech-Konzerne die Welt aufteilen



Tech-Konzerne zeichnen gerne ein sauberes Image, um für ihre Plattformen und Apps zu werben. Die Autoren Ingo Dachwitz und Sven Hilbig widerlegen in ihrem Buch „Digitaler Kolonialismus“ dieses Bild und zeigen Strukturen auf, die koloniale Muster im Digitalen fortschreiben. Ein Heer von unterbezahlten „Geisterarbeiter*innen“ verrichten im Verborgenen die digitale Drecksarbeit – vom Trainieren der KI-Systeme bis zur traumatisierenden Content-Moderation in sozialen Netzwerken. Die Autoren decken auf, wie diese moderne Form der Ausbeutung systematisch in den Globalen Süden ausgelagert wird, wo Arbeitnehmerrechte leichter umgangen werden können.

Besonders eindringlich schildert das Buch die Rohstoffgewinnung für die Digitalisierung: Cobalt aus dem Kongo und Lithium aus Südamerika – abgebaut unter katastrophalen Bedingungen für Mensch und Umwelt – bilden die physische Grundlage unserer Smartphones und E-Autos. Der versprochene Wohlstand für die rohstoffreichen Länder bleibt aus, während westliche Konzerne Rekordgewinne einfahren.

Rohstoffausbeutung für die Digitalisierung

Besonders eindringlich schildert das Buch die Rohstoffgewinnung für die Digitalisierung: Cobalt aus dem Kongo und Lithium aus Südamerika – abgebaut unter katastrophalen Bedingungen für Mensch und Umwelt – bilden die physische Grundlage unserer Smartphones und E-Autos. Der versprochene Wohlstand für die rohstoffreichen Länder bleibt aus, während westliche Konzerne Rekordgewinne einfahren.

Daten als neues Herrschaftswissen

Dachwitz und Hilbig analysieren, wie Daten zum neuen kolonialen „Herrschaftswissen“ werden. Sie zeigen, dass die Datenökonomie fest in den Händen der Tech-Giganten aus dem Globalen Norden liegt, während der Süden zum passiven Datenlieferanten degradiert wird. Die Verfügungsgewalt über diese Daten entscheidet zunehmend über wirtschaftlichen Erfolg, politische Macht und sogar Ernährungssicherheit. So streben auch Agrarkonzerne mithilfe digitaler Technologien die Kontrolle über landwirtschaftliche Prozesse an. Im geopolitischen Ringen zwischen den USA und China gerät der Globale Süden zwischen die Fronten einer neuen Form des Kalten Krieges.

Ein Weckruf mit Lösungsansätzen

„Digitaler Kolonialismus“ ist ein eindringlicher Weckruf, der die Schattenseiten unserer vernetzten Welt offenlegt. Die Autoren zeigen aber auch Ansätze für eine gerechtere Digitalisierung auf und appellieren an die Verantwortung. Ihre zentrale Botschaft: Die Probleme, die der digitale Kolonialismus verursacht, werden sich nicht durch noch mehr Technologie lösen lassen.

Dachwitz, Ingo / Hilbig, Sven: *Digitaler Kolonialismus: Wie Tech-Konzerne und Großmächte die Welt unter sich aufteilen*, CH Beck Verlag, 351 Seiten, 28 Euro

KI im Betrieb: Praxishandbuch für Mitbestimmung im digitalen Zeitalter

Wolfgang Däubler und Dr. Ernesto Klengel liefern mit „KI im Betrieb“ das dringend benötigte Praxishandbuch für Betriebsräte in der KI-Ära. Das Buch erscheint zur richtigen Zeit: Während 43 Prozent der Beschäftigten nicht wissen, ob es in ihrem Betrieb überhaupt KI-Betriebsvereinbarungen gibt, bauen Unternehmen voreilig Personal ab – 60 Prozent rein in Erwartung künftiger KI-Effekte, nicht aufgrund realisierter Produktivitätsgewinne.

Rechtliche Orientierung konkret

Das Werk erläutert systematisch die neue EU-KI-Verordnung und deren Auswirkungen auf betriebliche Mitbestimmung. Klengel betont: Auch wenn KI-Nutzung im BetrVG nicht explizit als Mitbestimmungstatbestand aufgeführt ist, können Betriebsräte über §87 (technische Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle) oder §90 (Unterrichtungsrecht) Einfluss nehmen. Besonders wichtig: Betriebsvereinbarungen können über die KI-Verordnung hinausgehen – etwa strengere Transparenz- oder Diskriminierungsschutz-Anforderungen setzen.

Qualifizierung als Schlüssel

Artikel 4 der KI-Verordnung verpflichtet Arbeitgeber, KI-Kompetenz bei Beschäftigten sicherzustellen. Dies schafft Weiterbildungsansprüche – relevant angesichts der Kiel-Studie: KI vernichtet keine Jobs, verändert sie aber systematisch. Der Qualifikationsdruck steigt.

„KI im Betrieb“ ist mehr als ein Rechtskommentar – es ist ein Werkzeugkasten für die Praxis. In Zeiten voreiliger KI-Entlassungen ohne Evidenz braucht es fundierte Gegenexpertise.

Wolfgang Däubler, Ernesto Klengel (Hrsg.):

KI im Betrieb, Bund-Verlag, 1. Auflage 2025, 317 Seiten, ISBN 978-3-7663-7539-1, 49 Euro

