

## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT – WORAUF ES JETZT ANKOMMT

von Dr. Petra F. Köster und Dr. Jennifer Seifert

**Künstliche Intelligenz ist längst im Arbeitsalltag angekommen. Software kann Texte schreiben, Bilder analysieren, Produktionsprozesse steuern oder Dienstpläne erstellen. Auch in Verwaltungen, Hochschulen oder im Dienstleistungssektor wird KI zunehmend eingesetzt. Damit stellt sich eine zentrale Frage: Wie verändert diese Technologie unsere Arbeit – und wer gestaltet diese Veränderung?**

KI-Systeme können große Datenmengen auswerten, Muster erkennen und daraus Vorschläge oder Entscheidungen ableiten. In vielen Bereichen können sie Beschäftigte unterstützen: Routineaufgaben lassen sich automatisieren, komplexe Informationen schneller auswerten oder Prozesse effizienter organisieren. Richtig eingesetzt kann KI Arbeit erleichtern, Zeit sparen und Beschäftigten mehr Raum für anspruchsvollere Aufgaben geben.

Aber KI kann auch dazu genutzt werden, Arbeit stärker zu kontrollieren oder zu verdichten, sodass mehr Hetze und Stress entstehen. In manchen Betrieben werden bereits Systeme eingesetzt, die Leistung messen, Arbeitsschritte überwachen oder Entscheidungen über Bewerbungen, Einsatzplanung oder Beförderungen vorbereiten. Wenn solche Systeme ohne klare Regeln eingeführt werden, kann das zu mehr Leistungsdruck, weniger Transparenz und neuen Unsicherheiten für Beschäftigte führen. Aus diesem Grund ist die Einführung von Software, die z. B. zur Überwachung genutzt werden könnte, mitbestimmungspflichtig.

Ob KI zu besserer Arbeit führt oder bestehende Probleme verschärft, entscheidet sich daher nicht allein an der Technologie, sondern vor allem an ihrer sozialen und politischen Gestaltung und der Frage, ob die geltenden Regeln im Betrieb auch angewendet werden. Technik ist nie neutral – sie wird von Menschen entwickelt, eingeführt und genutzt. Also können alle, die beteiligt sind, auch dafür sorgen, dass die Technologie dem Menschen

dient – nicht umgekehrt. Deshalb sollten sich Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen frühzeitig und aktiv einbringen.

Gerade Gewerkschaften und Betriebsräte spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie können darauf achten, dass KI-Systeme transparent eingesetzt werden, dass Mitbestimmungsrechte eingehalten werden und dass neue Technologien Arbeit besser und nicht schlechter machen. Im besten Fall wird durch den Einsatz von KI Arbeit sicherer, gesünder oder interessanter gestaltet..

Für eine faire Nutzung von KI in der Arbeitswelt sind besonders vier Punkte wichtig:

### → **Mitbestimmung von Anfang an**

Beschäftigte und Interessenvertretungen müssen frühzeitig einbezogen werden, wenn KI-Systeme eingeführt oder verändert werden. Nur wenn Arbeitgebende sich daran halten, kann der gesamte Prozess mitgestaltet und seine Qualität überwacht werden.

### → **Transparenz schaffen**

Es muss nachvollziehbar sein, wie KI-Systeme funktionieren, welche Daten sie nutzen, wie Entscheidungen zustande kommen und ob und wie gefährlich sie sind.

### → **Qualifizierung ermöglichen**

Neue Technologien verändern Tätigkeiten und Anforderungen. Beschäftigte brauchen Zeit, Weiterbildung und Unterstützung, um mit KI arbeiten zu können.

### → **Gute Arbeit als Maßstab setzen**

KI sollte nicht nur Effizienz steigern, sondern auch Arbeitsbedingungen verbessern – etwa durch Entlastung, bessere Planung oder mehr Handlungsspielräume.

Die Einführung von KI ist kein naturgegebener Prozess, sondern eine Frage gesellschaftlicher Entscheidungen. Deshalb hat die EU mit dem „EU-AI-Act“ einen Rahmen gesetzt, der jetzt in den einzelnen Ländern umgesetzt werden muss. Wenn Mitbestimmung, Qualifizierung

und klare Regeln zusammenkommen, kann KI tatsächlich dazu beitragen, Arbeit besser zu machen – und nicht nur schneller oder billiger.

Gerade deshalb ist es wichtig, die Entwicklung von KI nicht allein den Technologieunternehmen zu überlassen. Eine demokratische Gestaltung der digitalen Transformation bedeutet, dass Beschäftigte, Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik gemeinsam darüber entscheiden, wie KI in der Arbeitswelt eingesetzt wird – und wem sie am Ende nützt.

Alle vorherigen Ausgaben dieser Reihe:

<https://niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/politik-vor-ort/niedersachsen/transformation/>

Herausgeber:



**Arbeit und Leben**  
NIEDERSACHSEN · SACHSEN-ANHALT



## FRAGEN ODER ANREGUNGEN?



Foto: [www.gordonleiters.com](http://www.gordonleiters.com)

**Dr. Petra Franziska Köster**

*Dr. Petra Franziska Köster leitet die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Hannover-Hildesheim. Sie arbeitet an der Schnittstelle von Hochschule, Arbeitswelt und Zivilgesellschaft und konzipiert sowie moderiert Veranstaltungen zu Themen wie Arbeitswelt, sozial-ökologische Transformation, Demokratie und politische Bildung. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Beratung und Begleitung von Studierenden sowie auf dem Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis.*

E-Mail: [petra-franziska.koester@hs-hannover.de](mailto:petra-franziska.koester@hs-hannover.de)

Web: [www.koop-hg.de](http://www.koop-hg.de)



Foto: Leibniz Universität Hannover, Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung

**Dr. Jennifer Seifert**

*Dr. Jennifer Seifert ist als Leiterin der Transformationsprojekte für Arbeit und Leben Niedersachsen tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die digitale Transformation sowie die Fachkräftequalifizierung.*

Tel. 01729807835

[jennifer.seifert@aul-nds.de](mailto:jennifer.seifert@aul-nds.de)