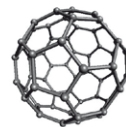




**Arbeit und
Leben**

NIEDERSACHSEN · SACHSEN-ANHALT



Netzwerk
der Kooperationsstellen
Hochschulen - Gewerkschaften
in Niedersachsen

GERECHTER WANDEL

FÜR NIEDERSACHSEN, BREMEN & SACHSEN-ANHALT

IMPULSPAPIER NR. 03/2026

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ
INTELLIGENT NUTZEN FÜR GUTE ARBEIT

VON DR. PETRA F. KÖSTER
UND DR. JENNIFER SEIFERT

ÜBER DIE REIHE „GERECHTER WANDEL“

In der Reihe erscheinen gewerkschaftliche Impulspapiere aus und für Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt.

Die Beiträge sollen angesichts der großen Herausforderungen unserer Zeit – wie Dekarbonisierung, Digitalisierung und Globalisierung – Lösungswege aus gewerkschaftlicher Perspektive diskutieren, Anregungen in die Debatten geben und Entwicklungsperspektiven für unsere Bundesländer aufzeigen. Im Fokus stehen dabei die Chancen und Potenziale der sozial-ökologischen Transformation sowie die Bedingungen für einen gerechten Wandel („Just Transition“).

In der Reihe erscheinen unterschiedliche Beiträge von wechselnden gewerkschaftlichen Autor*innen in loser Folge.

VORWORT

Liebe Leser*innen,

Künstliche Intelligenz ist in kürzester Zeit von einem Spezialthema zu einem allgegenwärtigen Faktor in Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft geworden. Spätestens seit der breiten Verfügbarkeit generativer KI-Anwendungen wird deutlich: Der technologische Wandel hat eine neue Dynamik erreicht, die tief in betriebliche Abläufe, Qualifikationsanforderungen und Machtverhältnisse eingreift. Für Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschaften stellt sich damit dringender denn je die Frage, wie dieser Wandel so gestaltet werden kann, dass er zu Guter Arbeit beiträgt – und nicht zu neuer Unsicherheit, Entgrenzung oder Kontrolle.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund versteht den Einsatz von Künstlicher Intelligenz nicht als naturgegebenen Prozess, sondern als gestaltbare Entwicklung. Ob KI zu Entlastung, Qualifizierung und besseren Arbeitsbedingungen führt oder bestehende Probleme verschärft, ist keine technische, sondern eine politische und betriebliche Frage. Mitbestimmung, Transparenz, Datenschutz und Qualifizierung sind zentrale Voraussetzungen dafür, dass KI im Sinne der Beschäftigten eingesetzt wird.

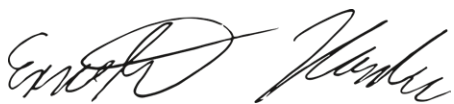
Mit dem vorliegenden Impulspapier setzen wir die Reihe „Gerechter Wandel für Niedersachsen,

Bremen und Sachsen-Anhalt“ fort. Ziel der Reihe ist es, angesichts großer Transformationsprozesse gewerkschaftliche Perspektiven sichtbar zu machen, Debatten anzustoßen und Orientierung für die Praxis zu geben. Der Schwerpunkt dieses Beitrags liegt auf den konkreten Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt: Was ist KI – und was nicht? Welche Anwendungen spielen bereits heute eine Rolle in Betrieben und Verwaltungen? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten, und wo besteht weiterer Regelungsbedarf? Und vor allem: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit KI zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen beiträgt?

Das Papier richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen, Gewerkschaftsaktive und alle, die sich mit der Gestaltung der digitalen Transformation befassen. Es will keine abschließenden Antworten liefern, sondern einen kompakten Überblick, klare gewerkschaftliche Leitplanken und Anknüpfungspunkte für die betriebliche Praxis bieten.

Eine anregende Lektüre wünschen

die Herausgeber*innen



Dr. Ernesto Harder

Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt



Maximilian Schmidt

Geschäftsführer Arbeit
und Leben Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt



Dr. Petra Köster

Netzwerk der Kooperations-
stellen Hochschulen - Gewerk-
schaften Niedersachsen

GERECHTER WANDEL MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ INTELLIGENT NUTZEN FÜR GUTE ARBEIT

„Ist der KI-Boom bald vorbei?“ titelt am 4.1.2025 die Tagesschau (vgl. Schreiber 2025)¹. Die Frage stellt sich angesichts des Einbruchs des Börsenwertes eines großen Chip-Herstellers, der durch den KI-Hype bisher kräftig profitiert hatte. Seit ChatGPT Ende 2022 für eine breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde, wird überall heiß über Künstliche Intelligenz (KI)² diskutiert; auch in den Gewerkschaften. Was ist der Stand und was bedeuten die tatsächlichen Entwicklungen für die Arbeitswelt? Diese Fragen werden im Folgenden kurz und knapp beantwortet.

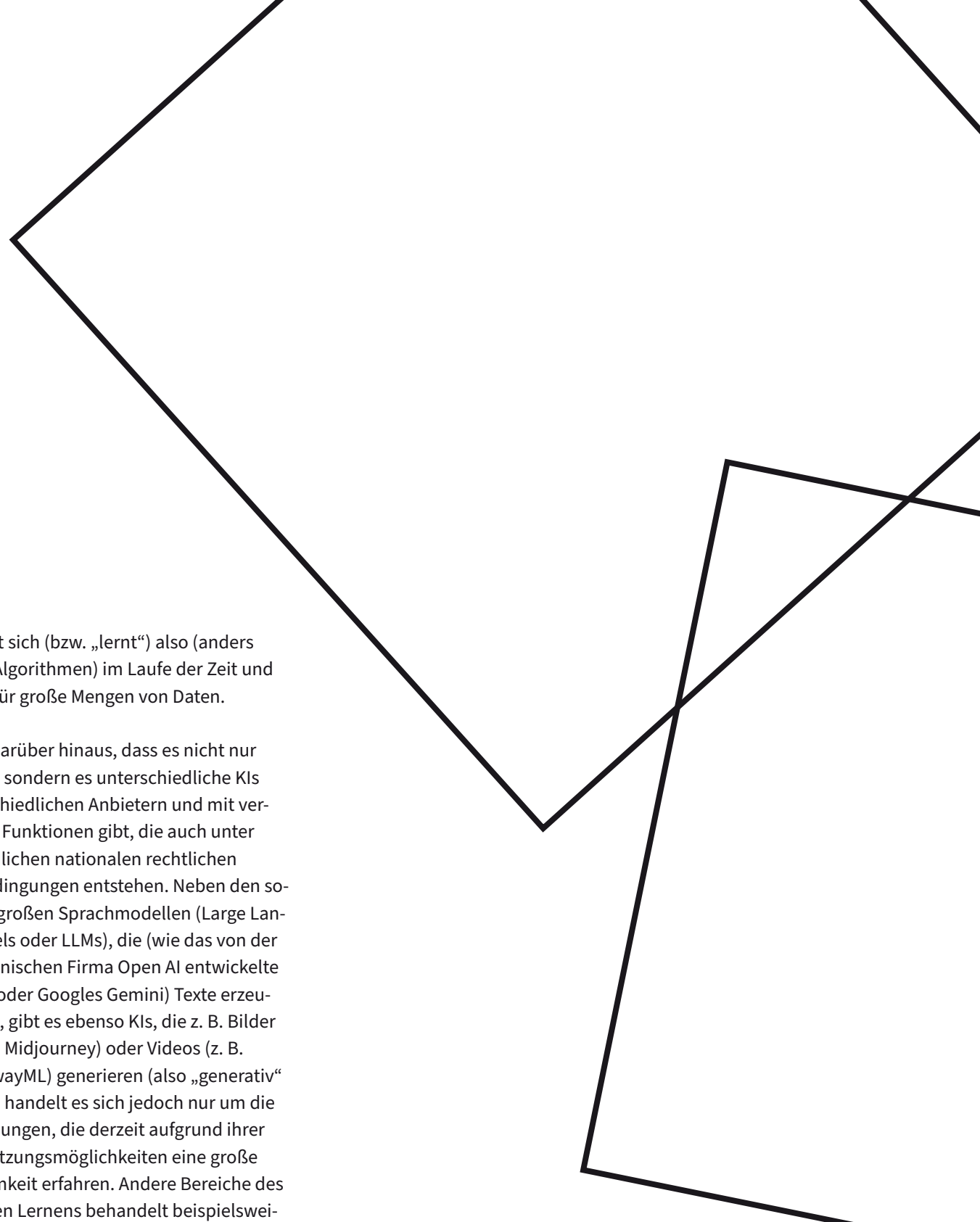
WAS IST KI?

Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ stammt aus den 1950er Jahren (Müller 2023, S.79)³. Doch erst durch die technischen Entwicklungssprünge der letzten zweieinhalb Jahre ist eine breite öffentliche und auch politische Debatte über das Thema entstanden. KI bezeichnet lernende Algorithmen, eine Software, die entlang immer neuer Daten das eigene Programm weiterentwickelt, also in gewisser Weise „lernen“ kann. Es ist daher eine bestimmte Art von Software bzw. Algorithmen.

Die EU definierte KI 2024 wie folgt:

[Ein] „KI-System“ [ist] ein maschinen-gestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“

(EU-Artificial Intelligence Act §3,1)



KI verändert sich (bzw. „lernt“) also (anders als andere Algorithmen) im Laufe der Zeit und braucht dafür große Mengen von Daten.

Zentral ist darüber hinaus, dass es nicht nur eine KI gibt, sondern es unterschiedliche KIs von unterschiedlichen Anbietern und mit verschiedenen Funktionen gibt, die auch unter unterschiedlichen nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen entstehen. Neben den sogenannten großen Sprachmodellen (Large Language Models oder LLMs), die (wie das von der US-amerikanischen Firma Open AI entwickelte „ChatGPT“ oder Googles Gemini) Texte erzeugen können, gibt es ebenso KIs, die z. B. Bilder (z. B. Dall-E, Midjourney) oder Videos (z. B. SORA, RunwayML) generieren (also „generativ“ sind). Dabei handelt es sich jedoch nur um die Softwarelösungen, die derzeit aufgrund ihrer privaten Nutzungsmöglichkeiten eine große Aufmerksamkeit erfahren. Andere Bereiche des maschinellen Lernens behandelt beispielsweise „predictive maintenance“ also die vorausschauende Wartung, bei der über Sensordaten der Ausfall von Verschleißteilen passgenau vorhergesagt und Ausfallzeiten verringert werden können. Im betrieblichen Produktionsalltag findet man ebenso immer häufiger bildbasierte oder datenabhängige Qualitätskontrollen.

¹ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/boerse/kuenstliche-intelligenz-nvidia-100.html> [zuletzt geprüft am 15.07.2025]

² KI und AI sind gleichbedeutend. AI leitet sich aus dem englischen „artificial intelligence“ ab.

³ Müller, Nadine (2023): Digitalisierung nach vorn gedacht. Corona-Pandemie, Künstliche Intelligenz und „Gute Arbeit by design“. In: Christoph Schmitz, Hans-Jürgen Urban, Nadine Müller, Klaus Pickshaus und Jürgen Reusch (Hg.): Das neue Normal. Konflikte um die Arbeit der Zukunft. Frankfurt am Main: Bund Verlag (Gute Arbeit, Ausgabe 2023), S. 77–88.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ INTELLIGENT FÜR BETRIEBE NUTZEN

Gerade die Vielfältigkeit von KI-Anwendungen erzeugt eine gewisse Unübersichtlichkeit, wenn es darum geht, einen geeigneten Umgang im Arbeitskontext aber auch in anderen Lebensbereichen zu finden. Klar ist, dass auch mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz die Grundsätze Guter Arbeit gelten müssen. Deshalb hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Jahr 2020 ein Konzeptpapier „zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt“⁴ vorgelegt. Dabei geht es um die „Gute Arbeit by design“, was kurz gesagt bedeutet, dass der Prozess der Entwicklung und Implementierung von Künstlicher Intelligenz im Arbeitskontext transparent und durch die Interessensvertretung begleitet vonstattengehen soll. Dieses Prinzip formulierten die Gewerkschaften bereits im Vorgängerpapier von 2019:

„Mit ‚Guter Arbeit by design‘ wird ein vorausschauender Ansatz zur Arbeitsgestaltung im Kontext von autonomen Softwaresystemen vorgeschlagen. Die Gestaltung muss bereits bei der Konzeptionierung und in der Entwicklungsphase von KI-Systemen beginnen. Voraussetzung für eine gute Gestaltung ist ein breiter Beteiligungsprozess, der bereits bei der Definition der Zielsetzung für die KI und deren Anwendung beginnt und eine Folgenabschätzung einschließt.“ (ebd., S. 2)

Dies soll dazu dienen, ethische Standards wie die Einhaltung von Menschenrechten und demokratischen Werten zu respektieren und in Prozess und System einzuschreiben und darum, diese auf einen konkreten, im betrieblichen Handlungskontext anwendbare Orientierungsrahmen herunterzubrechen. (vgl. ebd., S. 3) Dies kann bei einem komplexen Vorgang wie dem Training und Einsatz von KI nur über klar beschriebene Prozesse und breite Beteiligung funktionieren:

„Es gilt also, die kollektive menschliche Intelligenz zu nutzen, um künstliche Intelligenz in der betrieblichen Arena für eine effiziente und produktive, gesundheits- und lernförderliche sowie gendersensible Arbeitsgestaltung einzusetzen.“ (ebd.)

⁴ https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Konzept-Kuenstliche-Intelligenz-KI-fuer-Gute-Arbeit.pdf

Auf diesem Weg sollen KI als Assistenzsysteme eingeführt werden können, die zu einer Reduktion der Arbeitsbelastung und zu Guter Arbeit führen (vgl. ebd.)

Um diese Grundsätze bei der Einführung von KI im Betrieb hinreichend zu berücksichtigen, definiert der DGB sechs Schritte:

1. Klärung von Zielen und Zielkonflikten
2. Anforderungen an KI-Anbieter bzw. -Entwickler
3. Prozesstransparenz zur Datennutzung
4. Abschätzung der Folgen und humane Arbeitsgestaltung im Betrieb
5. Autonomie und Verantwortung beim betrieblichen Einsatz von KI
6. Test und Kontrollen

Der Einbezug von Betriebs- und Personalräten bei der Einführung von KI bei technischen Einrichtungen, die zur Überwachung geeignet sind, ist sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Personalvertretungsgesetz festgelegt. Dennoch findet dieser Einbezug häufig nicht in ausreichender Weise und vor allem erst am ENDE eines Implementationsprozesses statt. Zudem sollte die Mitbestimmung erweitert werden auf die Nutzungsformen von Daten und Techniken, um Risiken auszuschließen und die Daten und Analyse-Potenziale für Gute Arbeit zu nutzen. (vgl. ebd., S. 10)

WIE WIRKT SICH KI AUF DIE BETRIEBLICHE PRAXIS AUS?

Die digitale Umwelt, in der wir leben und arbeiten, ist mit entscheidend dafür, ob wir gesund bleiben, zufrieden und sicher sind, unsere demokratischen Rechte wahrnehmen können und ob wir uns persönlich weiterentwickeln. Deshalb hat für Gewerkschaften die Gestaltung von digitalen Arbeitsumgebungen auch immer schon eine wichtige Rolle gespielt. Es gibt also umfangreiche Erfahrungen dazu, wie Datenschutz und Ergonomie auch im digitalen Zeitalter im Sinne der Arbeitnehmenden geregelt werden können. Betriebs- und Personalrät*innen können darauf aufbauen. Sie werden dabei durch gewerkschaftliche Expertise, wissenschaftliche Studien und Schulungsangebote umfassend unterstützt. Die Frage ist also: Was kommt durch KI noch dazu, was vorher nicht da war?

Anders als bei bisherigen Technologiesprüngen und früheren Analysen der Fähigkeiten von Künstlicher Intelligenz betreffen die beruflichen Auswirkungen nun nicht mehr ausschließlich produktionsnahe Lehrberufe, sondern ebenso Berufe im Kreativ- und Angestelltenbereich.

Gleichzeitig ist es für die meisten Menschen so unklar, was KI aktuell leisten kann und in zwei, sechs oder zwölf Monaten (also in unglaublich kurzen Zeitspannen) dazugelernt haben wird, dass Planungsprozesse (für die eigene Weiterbildung, berufliche Umorientierung oder betriebs- und volkswirtschaftliche Entscheidungen) immer schwieriger werden.

Automatisierbar werden künftig z. B. mathematische oder Programmieraufgaben. Auch die Bedeutung von Chatbots im Bereich der Kundenservices hat bereits an Bedeutung gewonnen, im Bereich der Übersetzungstätigkeiten können viele Aufgaben digitalisiert werden. In der Regel sind es aber nicht ganze Berufe, die obsolet werden, sondern einzelne Aufgaben. Die Berufsausbildung muss also entsprechend angepasst und die Beschäftigten in diesen Berufen weiterqualifiziert werden. Dafür sind vor allem geeignete Aus- und Weiterbildungsangebote für betroffene Beschäftigte notwendig.

Die gute Nachricht ist: Es werden zwar Tätigkeiten und auch Jobs und Berufe wegfallen, aber eben auch neue entstehen. Dazu kommt der demografische Wandel, der zusätzlich dazu führt, dass uns die Arbeit nicht ausgehen wird. Und aufgrund der Erfahrungen mit bisherigen Verschiebungen am Arbeitsmarkt haben Gewerkschaften und Politik Werkzeuge parat, um den Umbau sozial gerecht zu gestalten.⁵

WELCHE REGELN GELTEN IM ZUSAMMENHANG MIT KI IN DER ARBEITSWELT?

Es gibt eine ganze Reihe rechtlicher Rahmenbedingungen, die den Umgang mit KI in der Arbeitswelt regeln. Einige davon beziehen sich nicht direkt auf KI, gelten aber auch dafür:

Die Europäische und die Deutsche Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) muss auch in Bezug auf KI berücksichtigt werden. Da KI Daten sammelt, auswertet und erzeugt, ist dies besonders für den Schutz personenbezogener Daten relevant.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet Arbeitgebende, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Beim Einsatz von KI-Systemen müssen deshalb potenzielle Gefährdungen bewertet und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG): Das BetrVG regelt ebenso wie das NPersVG die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- und Personalrats, insbesondere bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden überwachen können. Dies schließt KI-Systeme mit ein.

Da KI anders funktioniert als andere Algorithmen, werden die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen nicht als ausreichend angesehen (s. o. die Forderungen des DGB zu KI und Guter Arbeit von 2020). Die dafür notwendigen Gesetze befinden sich aktuell in der Entwicklung. So hätte eigentlich bis August 2025 eine nationale Umsetzung des EU Artificial Intelligence Act erfolgen müssen, welcher im Mai 2024 verabschiedet wurde. Die Europäische Union hat mit dem „AI Act“ das weltweit erste umfassende Regelwerk für KI geschaffen.⁶

Diese Verordnung kategorisiert KI-Anwendungen nach Risikostufen und legt entsprechende Anforderungen fest, um Sicherheit und Grundrechte zu gewährleisten. Dies betrifft zum Beispiel die Transparenz und Datenschutzstandards bei der Bewerbendenauswahl und der Leistungsbewertung und sieht auch die berufsfeldspezifische Schulung von Beschäftigten vor. Ob und inwieweit der AI Act in die Umsetzung kommt oder doch noch abgeschwächt wird, ist aktuell unklar. (EU Artificial Intelligence Act §4). Es ist allerdings davon auszugehen, dass sich Betriebs- und Personalräte ab dem Zeitpunkt der nationalen Umsetzung mit den Auswirkungen der neuen Gesetze auf betrieblicher Ebene befassen müssen. Üblicherweise wird es allerdings (ähnlich wie bei der DSGVO) Fristen geben, bis die betriebliche Umsetzung erfolgt sein muss.

⁵ Das Land Niedersachsen veröffentlichte darüber hinaus 2022 eine KI-Strategie, welche Ziele, Maßnahmen, Budgets und Umsetzungszeiträume definiert, die allerdings nicht nur KI betreffen, sondern auch andere Digitalisierungsbereiche. Damit sollen z. B. der Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Niedersachsen und die Infrastruktur sowie die Aus- und Weiterbildung gestärkt werden. https://www.mw.niedersachsen.de/startseite/digitalisierung/kunstliche_intelligenz/ki_strategie_niedersachsen/strategie-der-landesregierung-zur-kunstlichen-intelligenz-211196.html, 04.02.2025)

⁶ Auch in anderen Teilen der Welt spielen Regelungen zu KI aktuell eine große Rolle, wobei hierbei sich Wege und Zielrichtungen zum AI Act teilweise deutlich unterscheiden. In den USA wurde nach dem Amtsantritt von Präsident Donald Trump ein Dekret zum Schutz der Privatsphäre und gegen Diskriminierung zurückgenommen, was sein Vorgänger 2023 in Kraft gesetzt hatte. (<https://www.spiegel.de/netzwelt/trump-streicht-vorgaben-fuer-kontrolle-von-kuenstlicher-intelligenz-a-fbed93e3-fe70-46f3-ab1e-891d7b81714f>, 04.02.2025) Auch in China gibt es Richtlinien zum Umgang mit KI, die unter anderem auch die Konformität mit dem sozialistischen System aber auch Sicherheitsbewertungen durch KI-Dienste einfordern. (<https://www.ferner-alsdorf.de/ueberblick-ueber-die-regulierung-von-kuenstlicher-intelligenz-ki-in-china/>, 04.02.2025)

WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT KI IM SINNE DER BESCHÄFTIGTEN GENUTZT WIRD?

Der DGB begrüßt ausdrücklich die bereits oben benannte Verabschiedung des EU AI Acts, verlangt aber auch mehr Transparenz, vor allem vonseiten der KI-Anbieter als „Voraussetzung für die Ausübung und somit die Effizienz von Mitbestimmungsrechten“⁷. Die Verordnung sehe darüber hinaus eine Gestaltung auf Landesebene vor, was entsprechend Spielräume für den Gesetzgeber eröffne. Um die geplante KI-Folgenabschätzung im Betrieb gewährleisten zu können, seien – so der DGB weiter – „vertrauensbildende, diskriminierungsfreie, vorausschauend und mitbestimmt ausgerichtete Einführungsprozesse in den Betrieben und Verwaltungen“ vonnöten. Das bedeutet, dass betrieblichen Interessensvertretungen von Anfang an und durchgehend in die Einführung von KI-Systemen eingebunden sein müssen:

„Statt punktuellen Vereinbarungen sind prozedurale Mitbestimmungsregeln erforderlich, die sich auf den gesamten Planungs-, Gestaltungs- und Evaluationsprozess beziehen – und so einen differenzierten Umgang mit KI-Anwendungen fördern.“ (DGB 2024, S. 4)

Darüber hinaus sollten betriebliche KI-Folgenabschätzungen inklusive Datenschutz-Folgeabschätzung obligatorisch sein und ein Beschäftigtendatenschutzgesetz entwickelt werden, auf das an dieser Stelle allerdings nicht näher eingegangen werden soll.

Damit der Einsatz von KI zu besserer Lebensqualität, mehr sozialer Gerechtigkeit und guten Arbeitsbedingungen beiträgt, statt das Gegenteil zu bewirken, bedarf es also auch hier klarer Regelungen im Sinne der Beschäftigten. Wie bei anderen (digitalen) Rahmenbedingungen der Arbeit ist der Umgang mit KI im Betrieb gestaltbar und mitbestimmungsrelevant.

Wie in der KI-Verordnung der EU bereits anklingt, geht es dabei auch um die Bewertung von Risiken von noch nicht existierenden KIs. Regeln müssen also so formuliert sein, dass sie Technologien miteinschließen, die wir uns aktuell noch gar nicht vorstellen können. Deshalb sind die Forderungen der Gewerkschaften bisher eher allgemein formuliert:

Mindestens seit 2019 beschreiben Gewerkschaften Anforderungen für den Umgang mit KI in der Arbeitswelt. Die von IG Metall⁸, IGBCE⁹ und ver.di¹⁰ formulierten Forderungen weisen folgende thematische Schnittmenge auf:

- Mitbestimmung stärken
- Transparenz
- Daten- und Gesundheitsschutz
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Risikobewertung, Folgenabschätzung und Gefährdungsbeurteilung

Die IG Metall setzt darüber hinaus stärker auf gesetzliche Regelungen und Folgenabschätzung. Die IGBCE ergänzt das mit Qualitätsstandards und Gleichstellung. Ver.di legt zusätzlich Wert auf einen menschenzentrierten Ansatz, ethische Leitlinien und tarifvertragliche Regelungen.

Die kommenden Jahre werden in Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung dieser Zielsetzungen für den Umgang mit KI besonders spannend, da durch die EU-Gesetzgebung landes- und sicher auch branchen- und betriebsspezifische Ausgestaltungen notwendig werden.

FAZIT:

Um auf die eingangs formulierte Frage zurückzukommen, ob der Hype um Künstliche Intelligenz bald vorbei sei: Natürlich verändert sich die Debatte und wird inzwischen weniger aufgeregt geführt. Doch der Vormarsch Künstlicher Intelligenz in allen Bereichen unserer Gesellschaft wird weder stoppen noch wieder verschwinden. Längst ist das Thema Teil unserer aller Lebenswirklichkeit geworden. Wie bei allen technologischen und gesellschaftlichen Revolutionen und Evolutionen sind hier Gewerkschaften und Interessensvertretungen gefordert, die Gestaltung im Sinne der Arbeitnehmenden zu beeinflussen.

„Das Thema ‚künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz‘ erfordert aktive Gewerkschaften von der betrieblichen bis zur europäischen Ebene. Regulierung, Mitbestimmungsrechte, Bildungs- und Unterstützungsangebote sind notwendig, wenn der Einsatz von KI-Anwendungen am Arbeitsplatz zu ‚guter digitaler Arbeit‘ führen soll.“¹¹

Anstatt sich von Metaphern wie der „Blackbox“ KI verunsichern zu lassen, kommt es darauf an, die relativ guten arbeitsrechtlichen Strukturen in Europa zu nutzen und auszubauen, um amerikanischen und chinesischen Logiken etwas entgegenzusetzen und zu zeigen, wie man es GUT und demokratisch machen kann. Dafür greifen Gewerkschaften auf bereits Erämpftes und eine nunmehr 200 Jahre lange Erfahrung des Arbeitskampfes zurück, dessen Ursprung und Daseinsvoraussetzung in technologischen Entwicklungen liegt.

⁷ DGB (2024): DGB-Diskussionspapier für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Themen/241001_DGB-Diskussionspapier_Regelungsrahmen_KI_in_der_Arbeitswelt_oef_fin.pdf [zuletzt geprüft am 15.07.2025]

⁸ IG Metall „Künstliche Intelligenz ist Chance für Industriestandort“: PM vom 11. September 2024: <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/kuenstliche-intelligenz-ist-chance-fuer-industriestandort->

⁹ Stiftung Arbeit und Umwelt (2019): „Künstliche Intelligenz als strategisches Handlungsfeld für Gewerkschaftsarbeit. Konferenzband und Diskussionspapier“ https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/190607_ig_publicationen_ki_web.pdf

¹⁰ Ver.di: „Digitalisierung und was sie für Arbeitnehmer bedeutet: <https://www.verdi.de/themen/digitalisierung/++co++abf19972-cac5-11ec-b8ec-001a4a160129>

Zeit Online. Ver.di (2019): <https://www.zeit.de/arbeit/2019-12/verdi-beschaeftigte-digitalisierung-arbeitsbedingungen>

Ver.di: „Studie zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt veröffentlicht“ (2020): <https://www.verdi.de/themen/digitalisierung/++co++36946346-3578-11eb-8c4b-001a4a160129>

¹¹ Albrecht, Thorben; Görlitz, Julia: <https://denk-doch-mal.de/thorben-albrecht-julia-goerlitz-kuenstliche-intelligenz-als-handlungsfeld-fuer-gewerkschaften/>

DIE AUTORINNEN



Foto: www.GordonWeiers.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.



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.

KONTAKT

Dr. Petra Franziska Köster

Kooperationsstelle Hochschulen und
Gewerkschaften Hannover–Hildesheim
E-Mail: petra-franziska.koester@hs-hannover.de
Web: www.koop-hg.de

Dr. Jennifer Seifert

Arbeit und Leben Niedersachsen
Leiterin Transformationsprojekte
Tel. 01729807835
jennifer.seifert@aul-nds.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover
niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de

ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e.V.
Arndtstraße 20, 30167 Hannover
www.aul-nds.de

Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen und
Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen
c/o Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften
in der Region Hannover-Hildesheim
Hochschule Hannover (HsH), Haus 3l.0.12
Blumhardtstraße 2, 30625 Hannover
www.kooperation-hochschule-gewerkschaft.de

Verantwortlich:

Dr. Ernesto Harder, Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Autorinnen:

Dr. Petra Franziska Köster
Dr. Jennifer Seifert

Redaktion:

Team Transformation des DGB-Bezirks
Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Das Team Transformation besteht aus:

Miriam Bömer (DGB-Region Bremen-Elbe-Weser), Johannes Grabbe (DGB-Bezirk), Sebastian Meise (DGB-Bezirk), Waleria Nichelmann (DGB-Region Niedersachsen-Mitte), Karsten Priedemann (Geschäftsführer DGB-Region Halle-Dessau), Danny Schnur (DGB-Bezirk), Regina Stipani (DGB Sachsen-Anhalt), und steht in einem engen fachlichen Austausch mit den gewerkschaftsnahen Projekten Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit (Kristin Reimers), Niedersächsisches Wasserstoff-Netzwerk (Christoph Peters), Revierwende – Büro Halle (Saale) (Dr. Hilmar Preuß, Dr. Wolfgang Günther, Lena Kollmuß), Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz (Dr. Jennifer Seifert) sowie der Kooperationsstelle Hochschulen Gewerkschaften Hannover-Hildesheim (Dr. Petra Köster).

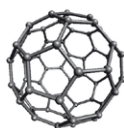
Gestaltung:

kerstin thiem grafik design
Februar 2026

Herausgeber:



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



Netzwerk
der Kooperationsstellen
Hochschulen - Gewerkschaften
in Niedersachsen