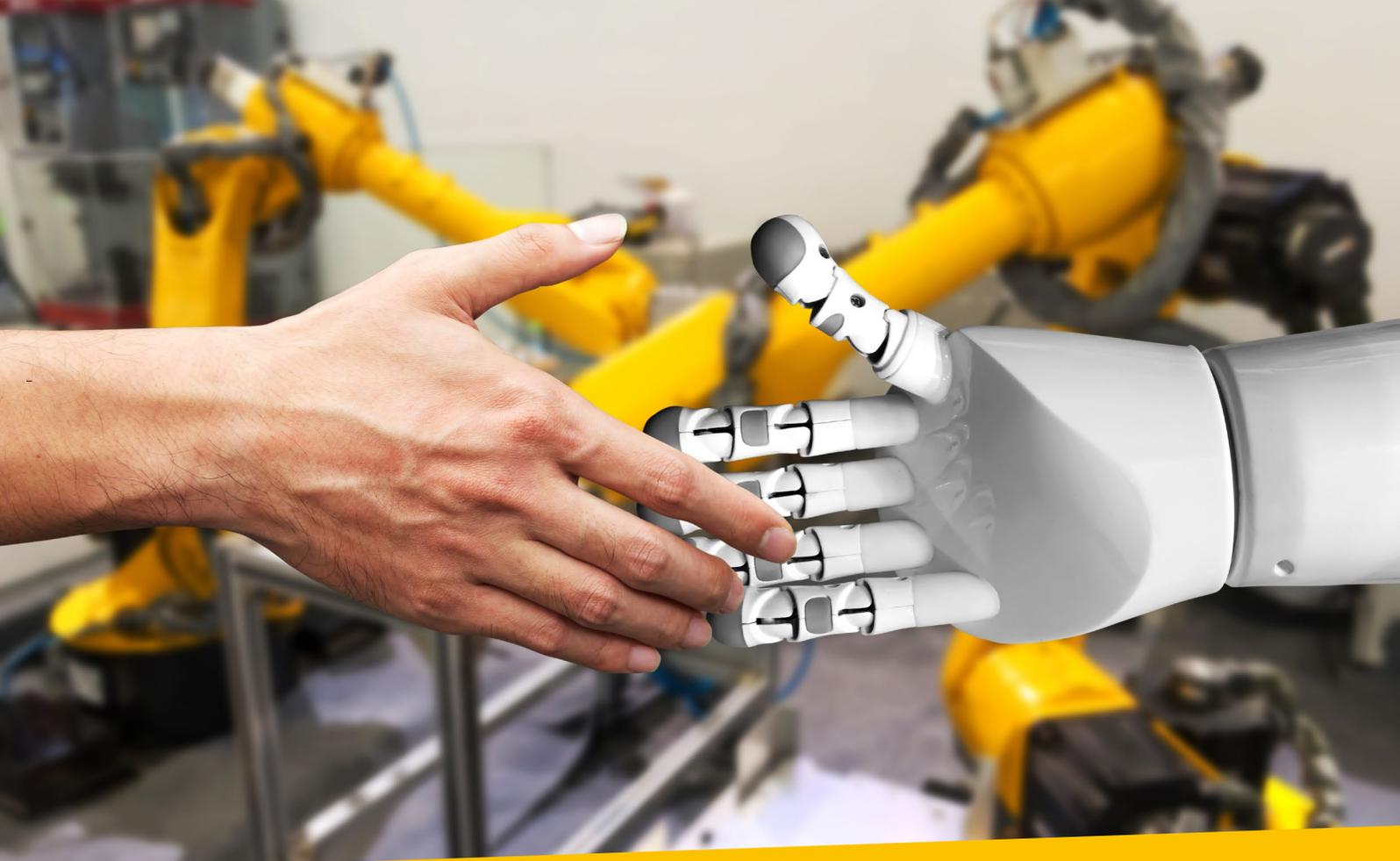




KÜNSTLICHE INTELLIGENZ:

Deutschland zum Vorreiter der Arbeitswelt von morgen machen



Die Entwicklung und Anwendung **Künstlicher Intelligenz (KI)** verzeichnet derzeit rasante Fortschritte. Intelligente Algorithmen werden in den kommenden Jahren und Jahrzehnten Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt in tiefgreifender Weise verändern. Was vor wenigen Jahren noch wie Science-Fiction anmutete, ist heute bereits vielerorts Alltagstechnologie oder steht kurz vor dem Durchbruch zur Massentauglichkeit. Selbstfahrende Autos, softwaregestützte medizinische Diagnosen oder intelligente Assistenten im Smartphone sind nur einige Beispiele.

KI stellt die deutsche Wirtschaft dabei nicht nur vor technologische Herausforderungen. Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es auch in der Arbeitswelt enormen Handlungsbedarf. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) steht deshalb als Spitzenverband und Sozialpartner bereit, an Lösungen mitzuarbeiten, die die Arbeitswelt der Zukunft für Unternehmen wie Beschäftigte gewinnbringend gestalten.

KI stellt die deutsche Wirtschaft nicht nur vor technologische Herausforderungen. Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es auch in der Arbeitswelt enormen Handlungsbedarf.



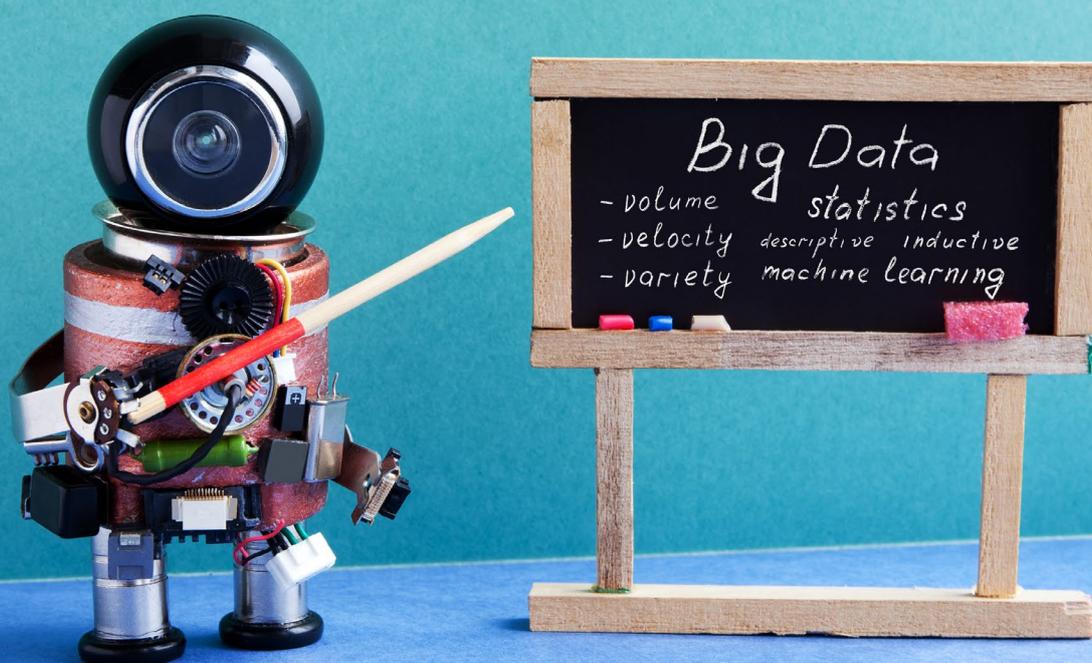
Was ist KI?

KI ist keine vollkommen neue Technologie. Bereits seit den 1950er Jahren arbeiten Forscher und Entwickler an Computerprogrammen, die Aufgaben lösen können, die ansonsten den Einsatz menschlicher kognitiver Fähigkeiten erfordern. Allerdings haben erst die rasanten Fortschritte bei der Entwicklung des sog. Machine Learning KI in den letzten Jahren zum Durchbruch verholfen. Entscheidend für diesen Entwicklungssprung im Bereich des Machine Learning sind wiederum erhebliche Verbesserungen bei der Prozessorleistung von Computern sowie die Verfügbarkeit riesiger digitaler Datenmengen (Big Data). Diese Datenmengen sind notwendig, um KI-Algorithmen zu trainieren.

Machine Learning bedeutet vereinfacht gesagt, dass Computerprogramme durch das Training mit großen Datenmengen lernen, selbst Computerprogramme zu schreiben.

Aus einem von einem Programmierer entworfenen lernfähigen Programm mit wenigen Hundert Zeilen kann so schnell ein mehrere Millionen Zeilen langes Programm werden, das in dieser Komplexität nie von einem Menschen hätte entwickelt werden können. KI kann somit riesige Datenmengen bearbeiten, Strukturen und Muster erkennen, wesentlich schneller und teils präziser als der Mensch eigenständig Probleme lösen und Vorgänge bearbeiten sowie neue Erkenntnisse gewinnen.

In der Versicherungsbranche können intelligente Algorithmen mithilfe von Bilderkennung zum Beispiel schon heute anhand von Fotos Schadensanalysen erstellen und auf deren Grundlage die Höhe von Auszahlungen berechnen. Gelernt hat der Algorithmus das anhand von Millionen von Daten vergangener Versicherungsfälle.



Gewinner: Beschäftigte und Unternehmen

Die tiefgreifenden Fortschritte im Bereich der KI bieten enorme Chancen sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten in Deutschland: In Zukunft können Unternehmen Machine Learning in nahezu jedem Geschäftsbereich anwenden, für den eine ausreichende Menge an verwendbaren Daten verfügbar ist. So werden zum Beispiel Produktionsprozesse optimiert, Lieferketten intelligent gesteuert sowie neue Formen der Organisation und neue Geschäftsmodelle entwickelt. Dabei gehören deutsche Unternehmen schon heute im Bereich Industrie 4.0 – also dem sog. Internet der Dinge (IoT), in dem ganze Produktionsanlagen oder Lieferketten mit Sensoren ausgestattet, Daten erfassen und über das Internet austauschen – zur Weltspitze.

Für die Beschäftigten wächst durch die steigende Verbreitung künstlich intelligenter Systeme die Bedeutung des kollaborativen Arbeitens mit Computern und Maschinen (Mensch-Maschine-Kollaboration). Dabei werden intelligente Assistenzsysteme vor allem Routinetätigkeiten und regelbasierte Aufgaben übernehmen und so den Beschäftigten mehr Raum für kreative, soziale und dienstleistende Tätigkeiten geben.

So wird ein Arzt beispielsweise dank KI-gestützter Diagnoseverfahren mehr Zeit für die individuelle Betreuung von Patienten haben oder die Einzelhandelskauffrau sich dank einer intelligenten Storemanagementsoftware mehr um die persönliche Kundenbetreuung kümmern können.





Zudem werden Roboter körperlich schwere Arbeiten übernehmen. Ergonomische Gewinne ermöglichen auch älteren Beschäftigten die Arbeit in Berufen mit starker körperlicher Belastung. Zudem bestehen Möglichkeiten, das Unfall- und Gesundheitsrisiko in vielen Bereichen weiter zu reduzieren.

Die Mensch-Maschine-Kollaboration bietet damit zahlreiche Chancen und Möglichkeiten für die Beschäftigten, fordert von ihnen aber auch, sich immer wieder flexibel an den Wandel in der Arbeitswelt anzupassen. Dem müssen wir uns in Deutschland öffnen.

KI wird zahlreiche Berufsbilder rasant und im Kern verändern – und manche Tätigkeiten sogar gänzlich ersetzen. Gleichzeitig werden jedoch neue Beschäftigung, Qualifikations- und Anforderungsprofile entstehen.

Ziel muss es deshalb sein, einen Rahmen für Innovationen und neue Geschäftsmodelle zu schaffen, der neue Arbeitsplätze und unterstützende Systeme entstehen lässt. Zudem müssen wir einen Rahmen schaffen, der es Beschäftigten ermöglicht, in einem neuen Arbeitsumfeld mit KI zu arbeiten. Schließlich sollten wir auch ein Augenmerk auf Fähigkeiten – insbesondere soziale und emphatische – legen, die von KI nicht geleistet werden können und die in Zukunft verstärkt nachgefragt werden.

KI wird zahlreiche Berufsbilder rasant und im Kern verändern – und manche Tätigkeiten sogar gänzlich ersetzen. Gleichzeitig werden jedoch neue Beschäftigung, Qualifikations- und Anforderungsprofile entstehen.



Mit KI: Kurs auf Innovationen und Arbeitsplätze

Damit Unternehmen und Beschäftigte die Chancen des Fortschritts im KI-Bereich wirklich nutzen können, gilt es, die richtigen Rahmenbedingungen für Innovationen und Beschäftigung zu schaffen. Aus Sicht der Arbeitgeber bedeutet dies vor allem, dass wir auch in Zukunft in Deutschland die dringend notwendigen Fachkräfte für den digitalen Wandel haben. Wir brauchen einerseits Fachkräfte, die durch die Entwicklung von neuen Technologien die Digitalisierung vorantreiben und Deutschland an der Innovationsspitze halten. Andererseits brauchen wir Fachkräfte, die mit den neuen Systemen arbeiten können und sich in der neuen Arbeitswelt sicher bewegen. Ohne ausreichend Fachkräfte mit digitalen Kompetenzen wird Deutschland nicht nur Innovationspotenzial, sondern auch Wachstums-, Beschäftigungs- und Wohlstandschancen verspielen.

Die Bekämpfung des Fachkräftemangels sowie eine Modernisierung unseres Bildungssystems müssen deshalb höchste Priorität

Damit Unternehmen und Beschäftigte die Chancen des Fortschritts im KI-Bereich wirklich nutzen können, gilt es, die richtigen Rahmenbedingungen für Innovationen und Beschäftigung zu schaffen.

haben. Und: Lebenslanges Lernen wird wichtiger. Wer bei immer schnelleren Innovationszyklen und einer kürzeren Halbwertszeit von Qualifikationen auf der Höhe der Zeit bleiben will, muss in Wissen investieren – das gilt für Unternehmen und Beschäftigte. Schließlich müssen wir unseren Umgang mit Daten neu denken, um weiterhin ein hohes individuelles Schutzniveau zu garantieren, ohne dabei Innovationen in den Bereichen KI und Big Data zu verhindern.

**Fachkräfte als Motor
des digitalen Wandels**

**Ohne kluge Köpfe
keine Künstliche
Intelligenz**

**Mensch-Maschine als
Team der Zukunft**

**Mindset!
Offen sein für neue
Technologien**

**Recruiting und
Upskilling**



**Punkte-Plan für die
Arbeitswelt der Zukunft**

Recruiting und Upskilling

In Zeiten immer schnellerer technologischer Veränderungen und eines zunehmenden Fachkräftemangels hängt der zukünftige Erfolg der Unternehmen immer mehr auch von einer strategischen Personalpolitik ab. Unternehmen müssen den digitalen Wandel gemeinsam mit ihren Beschäftigten gestalten, um Fachkräfte langfristig zu halten und die Chancen neuer Technologien nutzen zu können. Ein Überblick über bestehende und künftig erforderliche Qualifikationen der Belegschaft ist dabei unerlässlich für ein erfolgreiches Re- und Upskilling und somit für eine erfolgreiche Weiterbildungspolitik der Unternehmen.

KI-basierte Anwendungen bieten enorme Potenziale für eine vorausschauende Personalpolitik. Bereits heute haben private Jobportale mit intelligenten Algorithmen die Möglichkeit, Stellenanzeigen nach Qualifikationsanforderungen zu analysieren und so zeitlich und regional aufgeschlüsselte Trendveränderungen bei der Nachfrage nach Qualifikationen darzustellen. Die Jobportale können diese Erkenntnisse mit den Qualifikationsprofilen ihrer Kunden abgleichen und individuelle Status-einschätzungen abgeben, passgenau Qualifizierungen vorschlagen und neue Beschäftigungsperspektiven aufzeigen. Faktisch ergibt sich hier ein Angebot eines lebenslangen berufsbegleitenden KI-basierten Coachings.

Unternehmen müssen den digitalen Wandel gemeinsam mit ihren Beschäftigten gestalten, um die Chancen neuer Technologien nutzen zu können.

Für lebenslange Weiterbildung und Aufstiegsmobilität von Geringqualifizierten und Arbeitslosen, aber auch für die Beratung von Arbeitgebern ist wichtig, dass solche technologischen Möglichkeiten auch von der Bundesagentur für Arbeit (BA) intensiv

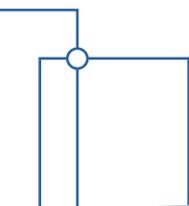


genutzt werden. KI kann und muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA bei ihrer Arbeit unterstützen. Bei der Vielzahl an Berufen, Tätigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationsanforderungen müssen technische Möglichkeiten genutzt werden, um Daten zusammenzuführen. So können z.B. Profile, Interessen, Qualifikationen und – auch informelle – Kompetenzen mit offenen Stellen, Qualifikationsanforderungen, Job-Angeboten und regionalen Entwicklungen des Arbeitsmarkts abgeglichen werden. So kann Beratung zu Qualifizierungen und Qualifizierungsbedarfen für Arbeitslose, Arbeitssuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber passgenau stattfinden.

Unternehmen können KI nutzen, um ihre betrieblichen HR-Prozesse zu verbessern. Algorithmen können z.B. schon heute in kürzester Zeit große Mengen von Bewerbungen anhand zahlreicher Kriterien sichten und Personaler bei der Auswahl der besten Kandidaten unterstützen. Dabei können anhand von Texten oder Gesprächsanalysen für viele Unternehmen auch immer wichtiger werdende Soft Skills durch eine KI-Anwendung analysiert werden. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs), die häufig über keine große Personalabteilung verfügen, können dabei durch entsprechende

Softwarelösungen entlastet werden. Dadurch könnten sich solche Unternehmen noch stärker auf dringend notwendige Maßnahmen der Personalentwicklung konzentrieren, um Mitarbeiter zu binden und ihre Belegschaft fit zu machen für die sich immer schneller wandelnden Qualifikationsanforderungen. Erste Erfahrungen zeigen zudem, dass durch den Einsatz von KI-Algorithmen übliche Muster von Bewerbungsverfahren durchbrochen und unbewusste Verzerrung bei der Kandidatenauswahl verhindert werden können. Ausgestattet mit den richtigen Parametern rückt KI allein die Bewerber mit deren Kompetenzen in den Fokus des Auswahlverfahrens.

KI-Software wird in Zukunft zudem sog. Skill-Datenbanken der Belegschaft analysieren, um individuelle Talente und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten zu erkennen (sog. People Analytics). Freie Stellen innerhalb des Unternehmens könnten auf diese Weise schneller mit den am besten geeigneten Kandidaten besetzt werden. Ein optimales Matching von individuellen Qualifikationen und persönlichen Interessen mit dem passenden Arbeitsplatz erhöht die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft von Beschäftigten und ist damit für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ein echter Gewinn.





Mensch-Maschine als Team der Zukunft

Der Einsatz von KI in den Betrieben und die damit verbundene zunehmende Möglichkeit von Mensch-Maschine-Kollaboration haben auch erhebliche Implikationen für die zukünftige Arbeitsgestaltung. Sogenannte energetische (Roboter, Exoskelette) und informatorische (Datenbrillen, Tablets, Softwareanwendungen etc.) Assistenzsysteme können u.a. ältere und Menschen mit Behinderung länger im Arbeitsprozess halten bzw. besser in diesen integrieren, Menschen in kritischen Entscheidungssituationen durch Bereitstellung wichtiger Daten in Echtzeit psychisch entlasten (z.B. im Rettungsdienst oder im OP) oder geringer qualifizierte Beschäftigte dazu befähigen, kollaborativ komplexe Arbeiten zu erledigen. Um diese Chancen für Betriebe wie Beschäftigte zu nutzen, gilt es, Arbeit so zu gestalten, dass eine effiziente Kollaboration von Beschäftigten und Maschinen ermöglicht wird. Beispielsweise können Arbeitsplätze so angepasst werden, dass einseitige körperliche Belastungen durch die Kollaboration vermieden werden (z.B. mit Robotern, die sich an Körpergröße und Bewegungsabläufe der Beschäftigten anpassen). Zudem müssen die Beschäftigten intensiv in Hinblick auf die Funktions- und Arbeitsweise

von Assistenzsystemen geschult werden. Denn nur wenn die Beschäftigten sicher und selbstbewusst mit solchen Assistenzsystemen zusammenarbeiten, kann Mensch-Maschine-Kollaboration effizient im Betrieb eingesetzt werden.

KI-gesteuerte Assistenzsysteme bieten auch enorme Potenziale im Dienstleistungsbereich und in der klassischen Büroarbeit. So erwarten z.B. Bankkunden in Zeiten von Onlinebanking einen umfassenden persönlichen Beratungsservice, der rund um die Uhr und ohne lange Wartezeiten erreichbar ist. Chatbots, also KI-basierte Chatprogramme, können die Mitarbeiter im Kundenservice hier in Zukunft entlasten und 24 Stunden am Tag Routineanfragen selbstständig bearbeiten. Die Mitarbeiter haben dann mehr Zeit, sich um komplexere Anfragen oder die persönliche Betreuung der Kunden zu kümmern. Ähnliches gilt für die Versicherungswirtschaft: Hier kann eine intelligente Bilderkennungssoftware schon heute anhand von Fotos einfache Schadensanalysen erstellen und die entsprechende Auszahlung berechnen. Die Mitarbeiter haben dann mehr Ressourcen für die Bearbeitung von komplizierten Versicherungsfällen.

Fachkräfte als Motor des digitalen Wandels

Ohne die notwendigen Fachkräfte werden wir die zahlreichen Chancen von KI und anderen digitalen Technologien zukünftig nicht nutzen können. Der Fachkräftemangel stellt die deutsche Wirtschaft dabei schon heute vor eine besondere Herausforderung. Insbesondere im Hinblick auf die sog. MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) klafft bereits eine große Lücke zwischen dem Bedarf der Unternehmen und den verfügbaren Fachleuten auf dem Arbeitsmarkt. Insgesamt fehlen in Deutschland schon heute mehr als 300.000 MINT-Fachkräfte. Der rasante Fortschritt im KI-Bereich wird dies in

Zukunft noch verschärfen, da die Nachfrage nach Fachkräften mit digitalen Kompetenzen erheblich zunehmen wird. Politik und Wirtschaft sind daher gefordert, mehr junge Menschen für MINT-Fächer – und insbesondere den Bereich der Informatik – zu begeistern. Hierfür sind auch mehr Anstrengungen zur Förderung einer digitalen Grundbildung in Schulen notwendig. Darüber hinaus gilt es, Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver zu machen, qualifizierte Zuwanderung insbesondere aus Nicht-EU-Ländern nach Deutschland zu erleichtern und aktiv zu fördern.

Insgesamt fehlen in Deutschland schon heute mehr als 300.000 MINT-Fachkräfte. Der rasante Fortschritt im KI-Bereich wird dies in Zukunft noch verschärfen.



Ohne kluge Köpfe keine Künstliche Intelligenz

Kinder und Jugendliche müssen in der Schule für den digitalen Alltag in Beruf und Privatleben fit gemacht werden. Digitale Grundbildung muss dabei Offenheit und ein grundlegendes Verständnis für digitale Technologien fördern. Gleichzeitig muss Informatik als Wahl- oder Profulfach an allen Schulen angeboten werden, damit Schülerinnen und Schüler möglichst früh schon die für die Arbeit mit KI notwendigen Grundlagen von Datenverarbeitung und Programmieren lernen. Darüber hinaus ist es unerlässlich, dass die Digitalisierung insbesondere auch mit Blick auf entsprechende Lehrmethoden und -materialien (z.B. Lern-Apps, Educational E-Games) fächerübergreifend in den

Schulunterricht integriert wird. Auch kann durch KI-Anwendungen das Lernen selbst unterstützt werden (z.B. durch individuelle, adaptive Lernprogramme, die sich dem Lernverhalten des Schülers anpassen). Schließlich müssen Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung zur Vermittlung digitaler Inhalte sowie zur Anwendung digitaler Methoden befähigt werden.

Digitale Grundbildung muss Offenheit und ein grundlegendes Verständnis für digitale Technologien fördern.



Der bildungspolitische Blick darf dabei aber nicht auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen verengt werden. Aufgrund des teilweise relativ hohen Anteils an Routinetätigkeiten in zahlreichen Berufen wird es zu Verschiebungen in der Aufgabenverteilung zwischen Mensch und Maschine kommen.

Darüber hinaus muss lebenslanges Lernen bzw. die laufende und berufsbegleitende Weiterbildung für Unternehmen wie Beschäftigte selbstverständlich werden, um mit der digitalen Entwicklung Schritt zu halten.

Unterschiede zwischen Berufsbildern verlieren an Trennschärfe, die Arbeits- und Aufgabenteilung im Unternehmen wird vielseitiger und flache Hierarchien und vernetztes Arbeiten nehmen an Bedeutung zu. Es gilt also, in der Schul- wie auch in der Berufs- und Hochschulausbildung neben mehr digitalen

Inhalten auch sog. Soft Skills wie konzeptionelles, kreatives und vernetztes Denken oder Kommunikationsfähigkeiten zu fördern, um Schüler, Auszubildende und Studierende optimal auf die Anpassungs- und Entwicklungsanforderungen der digitalen Arbeitswelt vorzubereiten. Darüber hinaus muss lebenslanges Lernen bzw. die laufende und berufsbegleitende Weiterbildung für Unternehmen wie Beschäftigte selbstverständlich werden, um mit der digitalen Entwicklung Schritt zu halten. Neben E-Learning-Angeboten bieten digitale Lerntools gerade in der Berufsausbildung besondere Möglichkeiten für Ausbildungsbetriebe wie Auszubildende. Mithilfe von Augmented-Reality-Datenbrillen oder sog. Digitalen Zwillingen können Auszubildende z.B. bereits früh in der Ausbildung sowie vor allem virtuell und damit weltweit praktisch lernen und arbeiten. Schnellere Lernerfolge und eine verstärkte Konzentration der Ausbilder auf Unterstützung und Begleitung des Lernprozesses sind nur zwei der positiven Effekte des Einsatzes solcher Instrumente.





Mindset! Offen sein für neue Technologien

Wenn Daten der Rohstoff einer innovativen und KI-getriebenen Wirtschaft sind, dann ist die Erhebung und Verarbeitung großer Datenmengen Grundvoraussetzung für den Erfolg von Unternehmen sowie für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Deutschland. Unternehmen werden auf die Verfügbarkeit umfassender Daten ihrer Produktionsprozesse angewiesen sein, um Fertigung und Lieferketten intelligent steuern zu können. Dies gilt auch für Beschäftigendaten, die für den Produktionsprozess relevant sind. So können intelligente Assistenzsysteme zum Beispiel darauf angewiesen sein, die einzelnen Arbeitsschritte eines Beschäftigten genau zu erfassen. Hier gilt es, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren,

Die Erhebung und Verarbeitung großer Datenmengen ist Grundvoraussetzung für den Erfolg von Unternehmen sowie für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Deutschland.

ohne dabei den Unternehmen durch unnötige Regulierung die sinnvolle und notwendige Datenerhebung und -nutzung zu erschweren. Vorschriften, die der Erhebung und weiteren Nutzung entgegenstehen, müssen auf ihre Zukunftstauglichkeit überprüft werden. Unternehmen wie Beschäftigte müssen die enormen Chancen einer datengetriebenen Wirtschaft nutzen können. Vertrauen und Transparenz sind hierfür wichtige Voraussetzungen. Statt gesetzlicher Regelungen sollten hierfür vor allem auf betrieblicher Ebene die richtigen Lösungen gefunden werden.

Künstliche Intelligenz: Freiräume schaffen, Impulse setzen

Die rasanten Fortschritte in der Entwicklung von KI bedeuten nicht nur enorme wirtschaftliche Veränderungen, sondern werden unsere gesamte Gesellschaft grundlegend wandeln. Ganz im Sinne von „Gesellschaft 5.0“ müssen wir in Deutschland unsere Haltung zu neuen Technologien grundlegend verändern: Digitalisierung muss als Chance begriffen werden, um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft zu bewältigen. Statt uns in endlosen Debatten über Risiken und Gefahren von KI zu verlieren, sollten wir den digitalen Wandel in Deutschland aktiv und mit Mut zu Neuem gestalten. Der Gesetzgeber sollte die richtigen Rahmenbedingungen für Innovation und Beschäfti-

gung schaffen, anstatt durch Regulierung die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen zu schwächen.

○ Deshalb fordert die deutsche Wirtschaft, die zahlreichen nationalen Maßnahmen aller EU-Staaten in einen gesamteuropäischen Rahmen einzubetten und zu koordinieren. Denn nur wenn wir auf EU-Ebene eng zusammenarbeiten, können wir in Zukunft mit Ländern wie China und den USA im Bereich der KI-Forschung und -Entwicklung mithalten. Die am 25. März 2018 vorgestellte KI-Initiative der Europäischen Kommission, die unter anderem einen koordinierten KI-Plan aller Mitgliedsstaaten bis Ende 2018 vorsieht, ist hierfür ein entscheidender Schritt.

Statt uns in endlosen Debatten über Risiken und Gefahren von KI zu verlieren, sollten wir den digitalen Wandel in Deutschland aktiv und mit Mut zu Neuem gestalten.



- Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Aufbau eines nationalen Forschungskonsortiums für künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen sowie die geplante Einrichtung eines deutsch-französischen Zentrums für künstliche Intelligenz gehen auch in Deutschland in die richtige Richtung. Die deutsche Wirtschaft fordert, dass diese Vorschläge in dem für kommenden Herbst von der Bundesregierung angekündigten KI-Masterplan konkretisiert und in eine nationale Gesamtstrategie eingebettet werden. Frankreich hat mit der von Präsident Macron vorgelegten nationalen KI-Strategie hier schon wichtige Weichen gestellt. Gleiches gilt für digitale Vorreiter wie Estland und Finnland.
- Insbesondere mit Blick auf die Ausgestaltung der Arbeitswelt gilt, dass in Deutschland die Sozialpartner am besten geeignet sind, gemeinsame Antworten auf die Herausforderungen von digitalem Wandel und KI zu formulieren. Die Sozialpartner sollten deshalb in die Planungen zu einer KI-Strategie eng eingebunden werden. In einer immer komplexer werdenden Wirtschafts- und Arbeitswelt bieten pauschale gesetzliche Regelungen keine erfolgreichen Lösungen. Die Geschwindigkeit, Flexibilität und Individualität, die die Kunden heute von den Unternehmen erwarten, fordern vor allem flexible Antworten in den Betrieben selbst. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können dabei wichtige Instrumente sein, um Unternehmen wie Beschäftigten zu ermöglichen, flexibel auf zukünftige Entwicklungen im Bereich KI zu reagieren.
- Die ethischen Herausforderungen, die sich mit der zunehmenden Bedeutung von KI stellen, erfordern eine tiefgehende öffentliche Diskussion unter Beteiligung aller Stakeholder in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Fragen wie die nach der Letztverantwortung für Entscheidungen autonomer Maschinen oder dem richtigen, transparenten Umgang mit Daten müssen beantwortet werden. Allerdings darf die Diskussion um KI nicht nur auf mögliche Risiken und gesetzliche Leitplanken verengt werden. Wenn wir in Deutschland und Europa die Chancen von KI für unsere Wirtschaft nicht aktiv ergreifen, drohen wir, auf Dauer international abgehängt zu werden.

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Strategie und Digitalisierung

T +49 30 2033-1070

grundsatz@arbeitgeber.de

Fotografie:

(Titel) monsitj, (2, 8) JIRAROJ PRADITCHAROENKUL, (3) Besjunior, (4) Drazen_, (5) gilaxia, (6) FatCamera, (7) Gearstd, (9, 15) vgajic, (10, 14) metamorworks, (11) yoh4nn, (12, 13) D-Keine | iStockphoto.com