



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Technologischer Wandel - Treiber der Arbeitsmarkt- und Kompetenzentwicklung

Wie sind die Arbeitsplätze der Zukunft weltweit gestaltet? In welchen Sektoren werden Arbeitsplätze bleiben, sich verändern oder wegfallen? Welche Kompetenzen sind für die Arbeit in 2030 erforderlich? Der „Future of Jobs Report 2025“ des Weltwirtschaftsforums vom 08. Januar 2025 gibt Antworten auf diese Fragen. Informationen zu der aktuellen und zukünftigen Gestaltung der Arbeitsplätze und zu der Arbeitsmarktentwicklung werden anhand der Daten von 1.000 Unternehmen in 22 Branchen und 55 Ländern weltweit vom Weltwirtschaftsforum in diesem Report erfasst. Im „Future of Jobs

Report 2025“ des Weltwirtschaftsforums sind Prognosen zur weltweiten Entwicklung der Arbeitsplätze enthalten. Es ist davon auszugehen, „dass bis 2030 22 % der Arbeitsplätze wegfallen werden, wobei 170 Millionen neue Stellen geschaffen und 92 Millionen verdrängt werden, was zu einem Nettozuwachs von 78 Millionen Arbeitsplätzen führt“ (Weltwirtschaftsforum, 08.01.2025, S. 1).

Arbeitsmarktentwicklung

Die Arbeitsmarktentwicklung wird von einer Vielzahl von Rahmenbedingungen und Faktoren beein-

flusst, wie aus einem Bericht der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) hervorgeht: „Technologischer Wandel, geowirtschaftliche Fragmentierung, wirtschaftliche Unsicherheiten, demografische Veränderungen und der Übergang zu einer grüneren Wirtschaft – sowohl einzeln als auch in Kombination – zählen zu den wichtigsten Treibern, die den globalen Arbeitsmarkt bis 2030 prägen und verändern werden“ (DGFP, 08.01.2025).

Im Weiteren widmen wir uns der globalen technologischen Ent- »



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR MENTALMIND

wicklung, die bereits einen vergleichsweise starken Einfluss auf die Arbeitsmarktentwicklung hat. „Fortschritte in Künstlicher Intelligenz, Automatisierung und digitaler Infrastruktur gehören zu den stärksten Treibern für den Arbeitsmarkt. Rund 60 % der weltweit befragten Unternehmen erwarten, dass diese Trends ihre Geschäftsmodelle transformieren werden. 88 % der weltweit befragten Arbeitgeber erwarten, dass KI und Big Data bis 2030 verstärkt als Kompetenzen eingesetzt werden, in Deutschland sehen dies sogar 90% der befragten Unternehmen“ (DGFP, 08.01.2025). Deshalb werden sich auch die notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten bis 2030 verändern.

Kompetenzentwicklung

Im Forschungsdesign der „Future of Jobs Survey 2024“ ist wie in vorherigen Befragungen eine Bewertung aus einem Set der 26 wichtigsten menschlichen und technischen Fähigkeiten bzw. Kompetenzen von Beschäftigten durch ausgewählte Arbeitgeber enthalten. Die wichtigsten Fähigkeiten in 2025 sind demnach 1. Analytisches Denken (69%), 2. Belastbarkeit, Flexibilität und Agilität (67%), 3. Führungsqualität und sozialer Einfluss (61%) (vgl. Weltwirtschaftsforum 2025, S. 35). Die in der Befragung erfassten Arbeitgeber

erwarten, dass sich im Durchschnitt 39 Prozent aus einem Set dieser Schlüsselfähigkeiten im Arbeitsmarkt bis 2030 verändern werden. Im Vergleich liegt der Wert für den deutschen Arbeitsmarkt bei 34 Prozent.

Die befragten Arbeitgeber gehen besonders von einem Anstieg der technologischen Fähigkeiten bis 2023 aus. Die technologischen Fähigkeiten beziehen sich auf KI und Big Data (87%, Deutschland: 90%), Netzwerke und Cybersicherheit (70%, Deutschland: 67%). Bei den menschlichen Fähigkeiten sind die globalen Werte und die Werte für Deutschland kaum verändert zu den Ausgangswerten in 2025 (vgl. Weltwirtschaftsforum 2025, S. 37).

„KI verändert Geschäftsmodelle, wobei die Hälfte der Arbeitgeber weltweit plant, ihr Geschäft neu auszurichten, um neue Möglichkeiten zu nutzen, die sich aus der Technologie ergeben. Die häufigste Reaktion der Belegschaft auf diese Veränderungen wird voraussichtlich darin bestehen, die Arbeitnehmer weiterzubilden, wobei 77 % der Arbeitgeber dies planen. Allerdings planen 41 % der Arbeitgeber, ihre Belegschaft zu reduzieren, da KI bestimmte Aufgaben automatisiert“ (Weltwirtschaftsforum, 08.01.2025, S. 3). Für Deutschland liegt der Wert der Arbeitgeber, die Weiterbildung

der KI-Kompetenzen planen bei 84 Prozent. Weltweit planen 69 Prozent der befragten Unternehmen neue Beschäftigte zur KI-Entwicklung und KI-Anwendung einzustellen, während der Wert für Deutschland über dem globalen Durchschnitt bei 73 Prozent liegt. „Fast die Hälfte der Arbeitgeber erwartet, Mitarbeiter aus von KI-Disruption betroffenen Rollen in andere Bereiche ihres Unternehmens zu versetzen – eine Chance, Fachkräftemangel zu lindern und gleichzeitig die menschlichen Kosten des technologischen Wandels zu reduzieren“ (Weltwirtschaftsforum, 08.01.2025, S. 3).

KI-Stellenangebote

Die Förderung der technologischen Kompetenzentwicklung von Beschäftigten wird angesichts der weltweiten Entwicklung für die Beschäftigungssicherung entscheidend werden. Inwieweit wirkt sich die Technologisierung der Arbeit mit KI auf die aktuellen Jobangebote der Unternehmen in Deutschland aus?

Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung aus Juli 2025 weist auf eine Stagnation der Jobs mit KI-Bezug hin. In der Analyse von Stellenanzeigen zur Entwicklung oder Anwendung von KI wird folgender Trend deutlich: »

„Zwar stieg der Anteil der Stellenanzeigen mit KI-Bezug zwischen 2019 und 2024 von 1,1 auf 1,5 Prozent. Dieser Anstieg erfolgte jedoch nur bis 2022 – und zwar von 97.000 auf 181.000 Anzeigen. Seit Anfang 2023 stagniert die Nachfrage nach KI-Jobs und ging 2024 sogar wieder auf 152.000 Stellenanzeigen zurück“ (Büchel et al. 2025, S. 5). Angesichts der globalen Wettbewerbs- und Arbeitsmarktentwicklung werfen diese Befunde Fragen auf. „Die Analyse der Stellenanzeigen vermittelt insgesamt den Eindruck, als laufe Deutschland Gefahr, beim Zukunftsthema KI viel Potenzial ungenutzt zu lassen – zumindest lässt sich kein positiver Trend bei den KI-Stellenanzeigen der Unternehmen ablesen (Büchel et al. 2025, S. 6). Diese technologischen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, ist eine der größten Herausforderungen für Arbeitgeber und Beschäftigte.

KI-Weiterbildung

Ein Ansatzpunkt kann die betriebliche Weiterbildung sein, wie die Bitkom Akademie mit der Beratung HRpepper in der Befragung von 1.000 Führungskräften und Beschäftigten herausfindet. In der „Weiterbildungsstudie 2024 – Alles nur KI?“ heißt es: „45 Prozent der Studienteilnehmenden sind der Meinung, dass KI in ihrem Arbeitsalltag eher schnell an Bedeutung gewinnen wird. Für 54 Prozent spielt sie bereits jetzt eine signifikante Rolle am Arbeitsplatz. Rund drei von vier Befragten (74 Prozent) bewerten Weiterbildungen zu digitalen Technologien, wie zum Beispiel KI, deshalb als wichtig für die eigene berufliche Entwicklung – ein Wachstum von 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr“ (Bitkom Akademie 2025).

Wir wirkt sich das KI-Nutzungsverhalten auf die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten aus? In dem Bericht „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0): Eine Datengrundlage für die Erforschung von Künstlicher Intelligenz und anderer Technologien in der Arbeitswelt“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) wird diese Frage untersucht. Die Ergebnisse aus der DiWaBe 2.0-Befragung von 9.800

Beschäftigten in 2024 geben Impulse für die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung, die für die Personalentwicklung relevant sein können. Schließlich zeigen die Forschenden, „dass die KI-Nutzung weder mit einer erhöhten Teilnahme an Weiterbildungen noch mit einer stärkeren betrieblichen Unterstützung für Weiterbildung, beispielsweise durch die Bereitstellung von Arbeitszeit, in Verbindung steht“ (Arntz et al. 2024, S. 35). Wie die betriebliche Weiterbildung für die KI-Nutzenden und nicht KI-Nutzenden bedarfsgerecht zu gestalten ist, wird Aufgabe der Personalentwicklung sein. Betriebsräte können Weiterbildungen – auch zur Entwicklung und Anwendung von KI initiieren und auf die umfassende Qualifizierung und technologische Kompetenzentwicklung der Beschäftigten hinwirken. Diese Initiative wird es in den Unternehmen brauchen, um die Wettbewerbsfähigkeit am globalen Markt aufrecht zu erhalten, Beschäftigung zu sichern und zukunftsfähig aufgestellt zu sein. (baua). Die Ergebnisse aus der DiWaBe 2.0-Befragung von 9.800 Beschäftigten in 2024 geben Impulse für die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung, die für die Personalentwicklung relevant sein können. Schließlich zeigen die Forschenden, „dass die KI-Nutzung weder mit einer erhöhten Teilnahme an Weiterbildungen noch mit einer stärkeren betrieblichen Unterstützung für Weiterbildung, beispielsweise durch die Bereitstellung von Arbeitszeit, in Verbindung steht“ (Arntz et al. 2024, S. 35). Wie die betriebliche Weiterbildung für die KI-Nutzenden und nicht KI-Nutzenden bedarfsgerecht zu gestalten ist, wird Aufgabe der Personalentwicklung sein. Betriebsräte können Weiterbildungen – auch zur Entwicklung und Anwendung von KI initiieren und auf die umfassende Qualifizierung und technologische Kompetenzentwicklung der Beschäftigten hinwirken. Diese Initiative wird es in den Unternehmen brauchen, um die Wettbewerbsfähigkeit am globalen Markt aufrecht zu erhalten, Beschäftigung zu sichern und zukunftsfähig aufgestellt zu sein.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Entschädigung - Schwerbehinderung - Inklusionsbeauftragter

Die Verletzung der sich aus § 181 SGB IX ergebenden Pflicht des Arbeitgebers, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, kann ein Indiz iSv. § 22 AGG für den kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer Benachteiligung begründen. Das setzt jedoch voraus, dass durch die benachteiligende Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betroffen sind.

BAG, Urteil vom 26. Juni 2025 - Az. 8 AZR 276/24

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds - Benachteiligungsverbot

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz.

BAG, Urteil vom 18. Juni 2025 - Az. 7 AZR 50/24, Pressemitteilung

Betriebsrat - Ladung von Ersatzmitgliedern - Betriebsvereinbarung

Der Betriebsratsvorsitzende darf regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds jedenfalls dann nicht mehr möglich ist, wenn ihm die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds erst im Lauf des Tags der Betriebsratssitzung zur Kenntnis gelangt.

BAG, Urteil vom 20. Mai 2025 - Az. 1 AZR 35/24

Landesarbeitsgerichte

Betriebsübergang, Widersprecher, Restbetrieb, Anwendbarkeit Kündigungsschutzgesetz, regelmäßige Beschäftigtenanzahl

1. Beruht ein Personalabbau auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung, ist für die Bestimmung der regelmäßigen Beschäftigtenanzahl im Sinne von § 23 Absatz 1 KSchG als zeitlicher Anknüpfungspunkt auf die unternehmerische Entscheidung abzustellen, aus der sich ergibt, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich insgesamt entlassen werden.

2. Dies erfasst die Situation, dass nach einem Betriebsübergang iSv § 613a BGB ein Restbetrieb, der die dem Betriebsübergang widersprechenden Beschäftigten zusammenfasst, mit dem Ziel geführt wird, deren Beschäftigung in dem Betrieb zu beenden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. Juli 2025 - Az. 12 SLa 640/25



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | GOLDEN SIKORKA

ALC Trend

KI-Cockpit als Kontrollinstrument für Beschäftigte

Künstliche Intelligenz (KI) ist in diesem Jahr weiter verbreitet als in 2024, wie aktuelle Studien zeigen. Weiterhin bestehen Unsicherheiten bei Beschäftigten zum Umgang mit KI-Systemen. Diese Unsicherheiten sollen nach Zielsetzung der Bundesregierung reduziert und die Akzeptanz von KI erhöht werden. Ein Ansatz ist das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt „KI-Cockpit“. „Im Kern geht es dabei um die Frage, unter welchen Bedingungen Menschen am besten in der Lage sind, KI-Entscheidungen zu kontrollieren. Wie schnell sie eingreifen, wenn Algorithmen zu falschen Entscheidungen führen und es im Extremfall um die Sicherheit von Menschen geht“ (Fraunhofer Institut

2025). Der Frage, wie Kontrollmechanismen in der betrieblichen Praxis ausgestaltet werden können, widmen wir uns im Weiteren.

KI-Verbreitung in 2025

Die Wahrnehmung von Beschäftigten in Bezug auf die Anwendung von KI-Systemen ist Gegenstand der Konstanzer KI-Studie. Im Ergebnisbericht Juli 2025 werden die Befunde im Jahresvergleich 2024 und 2025 erfasst. Das Future of Work Lab-Team um Prof. Dr. Florian Kunze führte eine Befragung von 2.000 Beschäftigten im März 2024 und eine erneute Befragung von 1.000 Beschäftigten im Mai 2025 durch. Die Ergebnisse zeigen

eine Verbreitung des KI-Einsatzes auf. „Die Nutzung von KI in der Arbeitswelt hat innerhalb eines Jahres deutlich zugenommen – gleichzeitig bleiben erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen, Bildungsniveaus und Unternehmen bestehen. In der zweiten Welle der Konstanzer KI-Studie berichten 35 % der Befragten von KI-Nutzung im Arbeitsalltag, ein Anstieg um 11 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr“ (Kunze et al. 2025, S. 7). Im Vorjahresvergleich hat sich die Einschätzung der Beschäftigten zur Auswirkung von KI auf die berufliche Tätigkeit kaum verändert. Etwa 20 Prozent der Befragten erwarten negative Auswirkungen durch den KI-Einsatz auf die berufliche Ent- »

wicklung. Die Auswirkungen der Anwendung von KI-Systemen können wie im Vorjahr etwa ein Drittel der Befragten nicht abschätzen (vgl. Kunze et al. 2025, S. 2). Im Fazit des Forschungsteams wird deutlich, worin Gründe für die Unsicherheiten in Bezug auf KI bestehen. „Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass KI ihr Potenzial nicht gleichmäßig entfaltet, sondern bestehende strukturelle Ungleichheiten eher verstärkt. Nach wie vor besteht die reale Gefahr, dass sich bestimmte Beschäftigtengruppen zunehmend vom technologischen Fortschritt abkoppeln, weil ihnen der Zugang zu KI-Nutzung, Weiterbildungsangeboten und betrieblicher Unterstützung fehlt“ (Kunze et al. 2025, S. 7).

Kontrolle von KI-Systemen

Während die Verbreitung von KI-Systemen in Unternehmen zunimmt, stellt sich die Frage wie die Unsicherheiten, die mit KI-Systemen verbunden sind, reduziert werden können. Ein Ansatz ist mit der Regulierung von KI verbunden. Der im Mai 2024 verabschiedete Artificial Intelligence Act (AI -Act) sieht Kontrollmechanismen für KI-Systeme vor.

Im AI-Act ist die menschliche Aufsicht in Art. 14 AI-Act geregelt: *„Hochrisiko-KI-Systeme werden so konzipiert und entwickelt, dass sie während der Dauer ihrer Verwendung – auch mit geeigneten Instrumenten einer Mensch-Maschine-Schnittstelle – von natürlichen Personen wirksam beaufsichtigt werden können“*. Wie diese Aufsicht in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann, wird aktuell von einem Projektkonsortium des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) an der Universität Stuttgart und weiteren Forschungseinrichtungen wie dem Institut für Innovation und Technik (iit) in Berlin erforscht.

KI-Cockpit

In dem iit-Whitepaper aus November 2024 „Ein KI-Cockpit für Beschäftigte. Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz verstehen, souve-

rän einsetzen und kontrollieren“ sind die Projektziele aufgeführt. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Forschungsprojekt „KI-Cockpit“ erforscht „wie die transparente Gestaltung von KI-Technologien und die Möglichkeit, sie für Menschen kontrollierbar zu machen, in der betrieblichen Praxis gelingen können. Ziel ist es, Beschäftigten einen Überblick über die Funktionsweise und die Entscheidungen des Systems zu vermitteln und sie zu befähigen, gut informiert und selbstständig über die Notwendigkeit von Eingriffen in maschinelle Abläufe zu entscheiden. (Aschenbrenner et al. 2024, S. 5).

Der „Human in Command“-Ansatz beinhaltet ein Transparenz-Interface, mit dem Beschäftigte KI-Systemen überwachen und mitgestalten können. Mit dem „Human in Command“-Ansatz „können sich Endnutzer:innen eigenständig über die KI-gestützte Verarbeitung ihrer Daten informieren. In diesem Sinne geht das Transparenz-Interface über die in der KI-Verordnung festgelegten Transparenzstandards hinaus. Durch diese gezielte Partizipation der Beschäftigten gelingt der erfolgreiche Einsatz praxisnaher und nutzbringender Anwendungen, die Belegschaft wird durch mehr „gute Arbeit“ gestärkt und das Betriebsklima insgesamt verbessert“ (Aschenbrenner et al. 2024, S. 16).

Recruiting mit KI-Systemen

Das iit-Whitepaper aus Mai 2025 „KI im Jobmatching erfolgreich nutzen: Faire und transparente Bewerbungsprozesse mit menschlicher Aufsicht“ beschreibt den Einfluss von Beschäftigten auf KI-gestütztes Recruiting. In dem iit-Whitepaper sind zwei Ansätze zur prozessualen Integration von Beschäftigten enthalten. „Die Human-on-the-Loop-Perspektive richtet sich auf die systematische Überwachung kumulierter Daten über längere Zeiträume hinweg, um etwa strukturelle Muster und Ungleichbehandlungen erkennen zu können. Die Human-in-the-Loop-Perspektive hingegen zielt auf unmittelbare Eingriffsmöglichkeiten in Einzelfällen, bei denen

Entscheidungen direkt geprüft, bestätigt oder gestoppt werden können. So können die Ergebnisse der KI bei Bedarf durch einen Menschen geprüft werden, bevor eine Weiterverarbeitung erfolgt“ (Hanel 2025, S. 17). Nach Ansicht der Forschenden müssten auch bereits eingeführte HR-Systeme mit Kontrollmechanismen versehen werden. Auch spezifische Weiterbildung zum Umgang mit KI-Systemen in Unternehmen sei notwendig (vgl. Hanel et al. 2025, S. 20).

Entwicklung von KI-Systemen

Mit dem KI-Cockpit, so das iit-Forschungsteam „sollen insbesondere gesellschaftliche Risiken von KI Technologien wie Verzerrungen und Diskriminierungen minimiert und die Akzeptanz ihrer Nutzung in der Arbeitswelt gesteigert werden“ (Aschenbrenner et al. 2024, S. 5). Wie die menschliche Kontrolle bei Hochrisikosystemen gelingen kann, zeigen die aufgeführten Ansätze.

Am 05. September 2025 wurde der Supercomputer „Jupiter“ am Standort Standort Jülich in Nordrhein-Westfalen von der Bundesregierung eingeweiht. „Als viertschnellster Rechner der Welt wird JUPITER durch seine hohe Rechenleistung neue Möglichkeiten für die Wissenschaftslandschaft in Deutschland und Europa eröffnen. Er wird das Rechnen wissenschaftlicher Simulationen und Training sowie Anwendung größter KI-Modelle revolutionieren. Denn Simulationen können mit ihm genauer, KI-Modelle schneller berechnet werden“ (Bundesministerium Forschung, Technologie und Raumfahrt, 05.09.2025). Die aus dem Supercomputing generierbaren KI-Systeme übersteigen die bisherigen Möglichkeiten in Jülich und werden langfristig vermutlich auch in Unternehmen Einzug halten. Es wird weiterhin auf das Zusammenspiel von Akteuren aus der Forschung und der betrieblichen Praxis ankommen, um Akzeptanz für KI am Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhöhen.

Talk-am-Fleet meets Talk & Lunch

„Menschenzentrierte Einführung von KI - am Ende steht der Mensch“

Die Veranstaltung „Talk-am-Fleet meets Talk & Lunch“ findet am 11. November 2025 von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr in der Patriotischen Gesellschaft, Trostbrücke 4-6, in der Nähe des Hamburger Rathauses statt. In Kooperation zwischen der ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke und dem Betriebsrat der Randstad Deutschland GmbH Region Nord haben wir ein vielfältiges Programm mit interaktiven Formaten entwickelt.

Am Vormittag werden wir das Thema „KI-Anwendungen in der Praxis“ mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Blickwinkeln erörtern. In Impulsvorträgen aus der Forschung, der Betriebsrats- und Beratungspraxis erhalten wir spannende Einblicke zur Gestaltung und Wirkung von KI in der betrieblichen Praxis.

Impulsvorträge

Prof. Dr. Tobias Kämpf, Professur für Sozialwissenschaften, Arbeit und Digitalisierung an der University of Labour in Frankfurt am Main, wird zum Thema „KI und die Humanisierung der Arbeit – neueste Forschungsergebnisse“ referieren. Thorsten Irtz, Konzernbetriebsratsvorsitzender der Beiersdorf AG in Hamburg, wird in

einem Impulsvortrag mit dem Titel „Am Ende steht der Mensch“ die Betriebsratsperspektive zum Thema KI-Anwendungen einnehmen. Torsten Lemke, Inhaber der ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, wird das Thema „Menschenzentrierte Einführung von KI im Sinne von Art. 1 KI VO - Human Friendly Automation“ behandeln.

Am Nachmittag wird uns Dr. Helmut Nause, Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg (a.D.), einen Überblick zur aktuellen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung geben.

Podiumsdiskussion

In der abschließenden Podiumsdiskussion wird Torsten Lemke mit unseren Gästen die Bedeutung der Ergebnisse des Tages für die Betriebsratspraxis einordnen. Unsere Gäste sind: Thorsten Irtz (Beiersdorf AG), Christian Klemper (Airbus Group), Hans Christian Bauer (Randstad Deutschland GmbH & Co. KG), Prof. Dr. Tobias Kämpf (University of Labour) und Dr. Helmut Nause. Im Fokus der Diskussion wird die Frage stehen, wie menschenzentrierte KI im Unternehmen verantwortungsvoll eingeführt werden kann – mit besonderem Blick auf Transparenz,

Mitbestimmung und den Schutz der Interessen der Belegschaft.

Wir freuen uns, Sie in der Patriotischen Gesellschaft zu begrüßen und mit Ihnen bei einem gemeinsamen Imbiss ins Gespräch zu kommen.

Die Einladung erhalten Sie rechtzeitig vor der Veranstaltung. Informieren Sie sich gern über unser Veranstaltungsformat Talk-am-Fleet auf der ALC-Homepage:

www.alc-arbeitsrecht.de/talk-am-fleet

ALC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

In der Weihnachtsausgabe im Dezember 2025 werfen wir einen Blick auf die Entwicklung und Anwendung von KI im Betrieb. Zudem halten wir eine Rückschau auf die Veranstaltung „Talk-am-Fleet meets Talk & Lunch“ am 11. November 2025 in Hamburg.



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke

Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0)40 605 90 60 47

E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de

Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de