

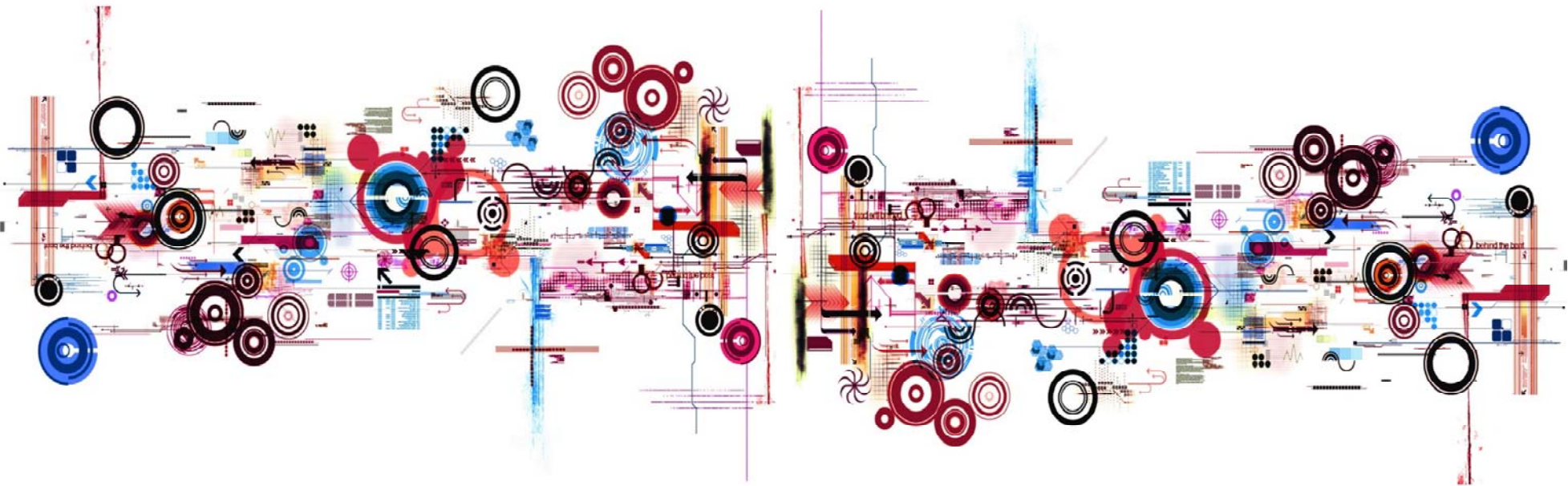
In Kooperation mit



Münchener Fachanwaltstag IT-Recht

IT-Betriebsvereinbarungen: Anpassungsbedarf bei Einführung von KI-Lösungen

Ist KI etwas anderes als Software im Sinne von § 87 (1) Nr. 6 BetrVG?



Disclaimer

Dieser Vortrag wurde nicht mit KI erstellt, er beruht ausschließlich auf natürlicher Dummheit und den Erfahrungen des Vortragenden.

Zur Recherche wurde auch auf Quellen im Internet zugegriffen. Diese werden am Ende der Folien referenziert.

Dies ist kein primär arbeitsrechtlicher Vortrag. Soweit auf arbeitsgerichtliche Entscheidungen verwiesen wird, wird bewusst darauf verzichtet, das entsprechende Urteil zu benennen. Sie finden sich in jedem besseren Kommentar zum BetrVG.



Wie modern ist das BetrVG?

- Eine erste gesetzliche Regelung zur Bildung von Arbeiterausschüssen erließ 1900 der Bayerische Landtag für die Bergwerke seines Hoheitsgebiets.
- In der Weimarer Verfassung wurden 1919 erstmals Arbeiterräte konstituiert.
- Im Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, das eine gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf sozialem und personellem Gebiet regelte, wurden die Mitbestimmung und die Rechte und Pflichten des Betriebsrats geregelt.
- Am 14. November 1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 in Kraft, das in der Tradition des Weimarer Betriebsrätegesetzes umfangreiche Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats regelt und die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat vorschreibt.
- 1972 wurde das Gesetz grundlegend novelliert und 2001 neu gefasst.

Und heute? Verfahren mit KI kommen an drei Stellen im Gesetz vor!

KI im BetrVG

§ 80 BetrVG, Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

.....

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von **Künstlicher Intelligenz** beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.



KI im BetrVG

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

2. von technischen Anlagen,

3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder

4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

KI im BetrVG

§ 95 Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der **Zustimmung des Betriebsrats**.

(2)

(2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen **Künstliche Intelligenz** zum Einsatz kommt.

Zwischenergebnis

- Unterrichts- und Beratungsrechte bei Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, einschließlich des Einsatzes von KI
- Zustimmungspflicht bei Richtlinien über personelle Auswahl bei Einstellungen etc. bei Einsatz von KI

Und sonst? Ist die Einführung von KI mitbestimmungspflichtig, wenn dies nicht vorliegt?

Ausgangs- und Gesetzeslage

§ 87 BetrVG, Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen**:

- 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die **dazu bestimmt sind**, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
- 14. Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Der AG **darf** grundsätzlich überwachen, auch mittels technischer Einrichtungen. Er muss aber die Persönlichkeitsrechte der AN achten.

Mit technischen Mitteln erhobene Informationen über Arbeitsleistung beinhalten die Gefahr, die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern zu beeinträchtigen, wenn personen- oder leistungsbezogene Informationen erhoben, gespeichert, verknüpft und sichtbar gemacht werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll dem entgegenwirken.

Intermezzo: Haltung der Gerichte

... dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Nach ständiger Rechtsprechung kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber überhaupt Verhalten oder Leistung von Arbeitnehmern überwachen will. Es genügt, wenn die technische Einrichtung **objektiv geeignet** ist, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen.

Die bloße theoretische Möglichkeit reicht nicht aus. Die technische Einrichtung muss konkrete Funktionen beinhalten, um das Verhalten oder die Leistung eines AN zu überwachen.

Intermezzo: Haltung der Gerichte

Beispiele:

- Gruppenkalender MS Outlook
- Abhörgeräte, maschinelle Arbeitszeiterfassung, Fahrtenschreiber, Videokameras, Stempeluhren, Zugangskontrolle, Telefondatenerfassung
- Arbeitsplatzrechner mit Office Software (jede Datei, wird mit Bearbeitungszeitpunkt und Bearbeitungsdauer in einer Log-Datei gespeichert, das könnte ausgewertet werden.)
- Personalabrechnungs- und Informationssysteme
- Internetbrowser, da diese Verlaufsfunktionen und Cache haben
- Programme zur Überwachung des Datenverkehrs mit dem Internet
- Social Media-Unternehmensseite mit der Möglichkeit für Kunden, Besuchereinträge zu machen und dort auch Meinungen zu Mitarbeitern abzugeben
- Unternehmens-X-Account mit Antwortfunktion
- Single-Sign-On mit Protokollierung
- Usw.

Ist KI eine technische Einrichtung zur Überwachung?

Technische Überwachungseinrichtungen sind alle Geräte und Systeme der elektronischen Datenverarbeitung in ihrer Kombination von Rechner und Software. Zu unterscheiden sind bloße technische Hilfsmittel.

KI existiert nicht im luftleeren Raum. Es handelt sich um Software, die in Unternehmensrechnern oder Netzwerken zum Einsatz kommt. Zunächst einmal ist es daher grundsätzlich eine technische Einrichtung.

Mitbestimmungspflichtig ist eine technische Einrichtung aber nur, wenn sie zu Überwachung eingesetzt werden kann. Das BAG versteht darunter das Sammeln von und das Auswerten bereits vorhandener Informationen im Hinblick auf eine Beurteilung des zu überwachenden Objekts.

Zu prüfen: Kann das die vorgesehene KI?

Ist KI eine technische Einrichtung zur Überwachung? Beispiel

Das Unternehmen möchte für die Kundenhotline und einen Chatbot im Internet die bislang erfassten Chat-Protokolle der Mitarbeiter der Hotline mit den Kunden durch KI auswerten und analysieren lassen, damit KI in der Zukunft in der Lage ist, einen Großteil der Kundenanfragen ohne Unterstützung der Mitarbeiter der Hotline zu beantworten. Hierzu sollen die Protokolle des letzten Jahres zu Trainingszwecken eingesetzt werden.

Was meinen Sie?

Beispiel: denkbare Outcomes

- Welcher Mitarbeiter hat die besten Antworten gegeben?
- Welcher Mitarbeiter hat die besten Bewertungen der Kunden bekommen?
- Welcher Mitarbeiter hat die meisten Anfragen gelöst?
- Bei welchem Mitarbeiter waren weitere Kontakte zur Hotline erforderlich?
- Welcher Mitarbeiter hat wie oft den 3rd Level Support hinzugezogen?
- Welcher Mitarbeiter war besonders unfreundlich/unhöflich?
- Welcher Mitarbeiter regierte ggf. diskriminierend?

Beispiel: Ergebnis

Selbst wenn dies alles nicht im Rahmen des Einsatzes der KI und ihres Trainings beabsichtigt ist, also eine Überwachung nicht vorgesehen ist, wäre sie möglich.

Mitbestimmungspflicht wäre hier (m.E.) gegeben.



Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von IT/EDV

In vielen Unternehmen existieren bereits Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von IT. In aller Regel wird hier dezidiert geregelt, was das Unternehmen bei einer geplanten Einführung von IT/Software dem Betriebsrat mitzuteilen hat und wie dann im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens festgelegt wird, wie die IT/Software künftig durch das Unternehmen eingesetzt werden darf beziehungsweise was damit nicht gemacht werden darf. Dadurch soll den Interessen der Mitarbeiter Rechnung getragen und der Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte sowie der Datenschutz sichergestellt werden.

Ok: Braucht es denn dann überhaupt Neuregelungen oder Ergänzungen für den Einsatz von KI?

These

- Eine gut gemachte und halbwegs aktuelle Betriebsvereinbarung über den Einsatz von IT/Software müsste eigentlich alles abdecken, was unter dem Aspekt „*Überwachung durch technische Einrichtungen*“ auch beim Einsatz von KI zu beachten wäre.
- In aller Regel wird in solchen Betriebsvereinbarungen dezidiert auf die Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz der Mitarbeiter eingegangen. Der potentielle Einsatz zur Überwachung wird ausdrücklich festgelegt. Schulungen von Mitarbeitern und Kontrollrechte sind geregelt.
- Die Einführung eines neuen Systems/Software wird in der Regel über Systemscheine festgelegt, in der bezogen auf das geplante System alle Umstände der Einführung und Nutzung festgelegt sind. Das kann auch bei KI Anwendung finden.

Ergebnis These

(Nur) Unter dem Aspekt § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG muss keine halbwegs aktuelle IT-Betriebsvereinbarung angepasst werden.

und Realität

- Viele Betriebsräte verlangen entweder eine Aktualisierung bestehender IT-Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf KI oder eine eigenständige KI-Betriebsvereinbarung.
- Betriebsräte werden durch Gewerkschaften in diesem Bereich ausdrücklich geschult und angehalten, derartige Vereinbarungen im Unternehmen abzuschließen.
- Die Gewerkschaften liefern hierzu teilweise ausufernde und aus technischer Sicht nur bedingt brauchbare Muster.

Was sind die Treiber?

- Angst vor Arbeitsplatzabbau
- Angst vor Missbrauch von personenbezogenen Daten / Datenschutz
- Angst vor unkontrollierbarer und unüberwachter Ausspähung
- Angst vor selbstlernender Software, die im Laufe der Zeit ihren Einsatzzweck „eigenständig ausdehnt“ und über die das Unternehmen / der Betriebsrat keine genaue Kontrolle mehr hat
- Zukunftsängste
- Unspezifische Ängste
- Profilierungsbedarf des BR

Berechtigte Sorgen? Neuere Studienergebnisse I

- Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist gering. Fast zwei Drittel der Arbeitnehmer sind "ganz und gar nicht besorgt", dass eine KI ihren Job übernehmen könnte. Das zeigen die Daten des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, kurz Wido.
- Besonders beunruhigt über den potenziellen Wegfall ihres Arbeitsplatzes sind Arbeitnehmer ab 45 Jahren. In den Branchen zeigen sich auch Unterschiede. Vor allem in der Wissenschaft ist die Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust groß.
- Die Studie zeigt jedoch auch positive Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Durch Effizienzsteigerung kann die gleiche Arbeit in weniger Zeit erledigt werden, wodurch neue Freiräume entstehen.

Berechtigte Sorgen? Neuere Studienergebnisse II

Arbeitsmarkt im Wandel

Konstanzer Studie: Künstliche Intelligenz verändert Arbeitsplätze - wer profitiert, wer bleibt zurück?

Eine neue Studie der Universität Konstanz zeigt: Künstliche Intelligenz wird immer häufiger genutzt. Doch sie verstärkt auch Ungleichheiten zwischen Berufsgruppen und Unternehmen.

Die Konstanzer Forschenden zeigen, dass vor allem Menschen mit höherem Bildungsabschluss von KI profitieren. Sie nutzen die Technologie dreimal so häufig wie Personen mit niedrigem Bildungsniveau. Zudem ist die Bereitschaft zur Weiterbildung im Umgang mit KI bei höher Gebildeten deutlich größer. "Wer bereits Vorteile hat, bekommt durch KI noch mehr Chancen". Ohne gezielte Unterstützung drohe eine digitale Spaltung zwischen den Berufsgruppen.

Berechtigte Sorgen? Neuere Studienergebnisse III

Yale-Studie: KI vernichtet keine Jobs im großen Stil

ChatGPT und Co. verändern die Arbeitswelt, aber nicht so dramatisch wie befürchtet. Eine aktuelle Yale-Studie gibt Einblicke in die tatsächlichen Auswirkungen.

Das heißt allerdings nicht, dass die KI gar keine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird. Die Yale-Forscher attestieren den kommenden KI-bedingten Verschiebungen lediglich ein ähnliches Niveau, wie es bei der Einführung von Computer und Internet zu verzeichnen war. Statt also Job-Vernichtung in biblischen Ausmaßen in nur wenigen Monaten zu befürchten, sollten sich Unternehmen und Arbeitnehmer auf einen langsameren, aber stetigen Wandel einstellen.

Berechtigte Sorgen? Neuere Studienergebnisse IV

75 Millionen Arbeitsplätze fallen der KI zum Opfer

Durch die Automatisierung fallen dem Weltwirtschaftsforum zufolge zwar 75 Millionen Arbeitsplätze weltweit weg, gleichzeitig entstünden aber auch 133 Millionen neue Jobs. Für Deutschland bedeutet das: 1,6 Millionen alte Jobs werden gegen 2,3 Millionen neue „eingetauscht“. Damit bringe die vierte industrielle Revolution etwa 700.000 Jobs mit sich.

Lehren aus der Vergangenheit



Zum Zeitpunkt des Pyramidenbaus war das Rad bereits erfunden, wurde aber noch nicht eingesetzt. Baukräne gab es nicht. Nach wissenschaftlichen Schätzungen arbeiteten circa 30.000-70.000 Sklaven am Bau der Pyramiden. Vermutlich haben diese sich nicht gefragt, was aus ihren Arbeitsplätzen wird, wenn das Rad oder ein Baukran zum Einsatz kommt.

Das gleiche gilt für alle folgenden industriellen Revolutionen. Wir Menschen sind gut darin, Methoden zu erfinden, uns mühsame oder sinnlose Arbeit zu erleichtern, um Freiräume für höherwertige Aufgaben zu haben oder auch schlicht, um unsere Lebensqualität zu verbessern.

Lehren für die Zukunft



Den Nobelpreis für Wirtschaft erhalten Joel Mokyr, Peter Howitt sowie Philippe Aghion. Sie erhalten die Auszeichnung für ihre Forschungen zu innovationsgetriebenem Wachstum.

Der US-Israeli Mokyr hat sich mit seinen Arbeiten zur "Identifizierung der Vorbedingungen für nachhaltiges Wachstum durch technologischen Fortschritt" verdient gemacht, hieß es in der Begründung.

Der Franzose Aghion und der Kanadier Howitt beschäftigten sich demnach mit dem Konzept der "schöpferischen Zerstörung", das beschreibt, wie sich die Markt-Einführung neuer und besserer Konkurrenz-Produkte auf Unternehmen auswirkt.

Gretchenfrage

Sind Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von KI daher Unsinn und überflüssig?

Antwort

Nein, sie sind notwendig und erforderlich. Aber nicht unter dem Aspekt der Einführung technischer Einrichtungen zur Überwachung der Mitarbeiter. Dies kann auch in bisherigen IT – Betriebsvereinbarungen problemlos abgebildet sein.

Warum sind sie notwendig?

Anpassungsbedarf Betriebsvereinbarungen für KI-Einsatz

- Nach allen Studien wird der Einsatz von KI den Arbeitsmarkt insgesamt und auch einzelne Arbeitsplätze massiv verändern. Wir reden über Change und Change Management.
- Bestimmte Arbeitsbereiche werden durch KI stärker beeinflusst sein. Dies kann zum Wegfall verschiedener traditioneller Arbeitsbilder führen („Sklaven zum Pyramidenbau“).
- Vor allem Menschen mit höherem Bildungsabschluss profitieren von KI.

Was bedeutet das für einen Betriebsrat?



Ausgangs- und Gesetzeslage

§ 91 Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch **Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung**, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Ausgangs- und Gesetzeslage

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die **Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.**



Ergebnisse

- Nach meiner Einschätzung haben viele Betriebsräte ein falsches Verständnis vom Anpassungsbedarf für IT-Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit der Einführung von KI.
- Es geht nicht primär um
 - den Einsatz von technischen Mitteln zu Überwachung der Mitarbeiter oder
 - um Persönlichkeitsrechte oder Datenschutz. Dies alles kann bei halbwegs aktuellen Betriebsvereinbarungen auch ohne Anpassung abgedeckt werden.
- Es sollte primär um Change Management und Qualifizierung gehen. Denn darin liegt die Herausforderung beim Einsatz von KI.



Ergebnisse

- KI wird im Unternehmen Auswirkungen auf bestehende Arbeitsplätze haben. Primär kann dies einen Einfluss auf die Nutzung von IT, Änderung von Arbeitsabläufen und Prozessen oder auch eine Verlagerung von Arbeitsplätzen sein.
- Hier geht es darum, die Mitarbeiter zu ertüchtigen, KI-Anwendungen sinnvoll einzusetzen. Dies ist aber nichts anderes als eine Schulungsmaßnahme im Zusammenhang mit dem Einsatz einer neuen Software.
- Zusätzlich geht es darum, solche Mitarbeiter zu qualifizieren und auf ein höheres Schulungsniveau zu bringen, deren Arbeitsplatz durch einen Einsatz von KI bedroht ist.



Sonstiges / Besonderheiten von KI

- Einsatz von vorhandenen Daten mit mitarbeiterbezogenen Informationen zu Trainingszwecken.
- Definition: was verstehen wir unter KI
- Allgemeine Leilinen zum Einsatz von KI im Unternehmen, wie
 - Transparenz des Einsatzes
 - Nachvollziehbarkeit
 - Diskriminierungsfreiheit (§§ 7,1 AGG)
 - Automatisierte Entscheidungsfindung
 - Zulässige Einsatzzwecke
 - Zulässige Datenquellen
 - Regelmäßige Evaluierung bei selbstlernenden Systemen
 - Prüfung von Updates bislang KI-freier Systeme
 - Prüfung eingesetzte Cloud-Systeme/SaaS-Systeme auf KI
 - Ggf. mitbestimmungsfreie KI-Systeme (z.B. Virenabwehr)



Zum Abschluss: Stilblüten aus einem Entwurf einer Gewerkschaft

Die Betriebsparteien vereinbaren, dass künftig alle IT-Systeme nicht nur unter die Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von IT-Systemen vom XX.YY.ZZZ, sondern zusätzlich auch unter den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung zur KI fallen, sobald es sich um Hard- oder Software Systeme handelt, die mindestens eine der folgenden Fähigkeiten besitzt.

- Mustererkennungsfähigkeit – *kann jede OCR-Software*
- Fähigkeit, selbstständig oder teilweise selbstständig Entscheidungen zu treffen oder Handlungen auszuführen
- Zunehmend indeterminiertes, also nicht festgelegtes Verhalten
- Eigenständige Lernkapazität, z. B. durch maschinelles Lernen
- Einsatz von Big Data Analytics - *macht jedes ERP-System*
- Zielorientierte Arbeitsweise – *sollte wohl jede Software machen*
- Fähigkeit, Aufgaben auszuführen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern – *welche erfordern das nicht?*
- Verwendung neuronaler Netzwerke
- Selbstständige Erkennung von Zusammenhängen – *ERP-Software, Analysesoftware*
- Fähigkeit zur Vorhersage – *Wetter - App*
- Autonomes Handeln
- Fähigkeit zur selbständigen Weiterentwicklung
- Grundlage algorithmischer Modelle
- Verbesserung der Leistung aufgrund von Erfahrungen und Daten
- Nutzung natürlicher Sprachverarbeitung (NLP) - *Diktiersoftware*
- Verarbeitung visueller Daten, Erkennung von Objekten, Analyse und Interpretation von Bildern oder Videos – *Konnte mein MAC-Book schon vor 10 Jahren mit iPhoto und hat nichts mit KI zu tun*
- Expertensystem-Charakteristik
- Bereitstellung von Entscheidungsunterstützung
- Generierung kreativer Inhalte wie Musik, Kunst oder Text. – *Garage-Band, mit solchen Programmen arbeitet die Musikindustrie seit 20 Jahren*



Zum Abschluss: Stilblüten aus einem Entwurf einer Gewerkschaft

- Dem BR wird zur Wahrnehmung seiner mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben ein lesender Zugriff auf alle in den Einrichtungen genutzten Module der IT-Systeme einschließlich der Administrations- und Berechtigungseinstellungen gewährt; dies erfolgt dadurch, dass die MAV bis zu zwei Mitglieder benennt, denen der Zugriff eingeräumt wird.
- Der BR ist berechtigt, die Einhaltung dieser Rahmendienstvereinbarung und der übrigen dem Mitarbeiterinnendatenschutz dienenden Rechtsvorschriften im Rahmen ihrer Zuständigkeiten zu überwachen. Dazu wird der BR bis zu zwei Mitglieder benennen, die von der Dienstgeberin soweit ausgebildet werden, dass sie in der Lage sind, die Einhaltung dieser Bestimmungen zu überwachen.



Quellenangaben

- <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/friedrichshafen/kuenstliche-intelligenz-konstanzer-studie-zeigt-trends-am-arbeitsplatz-100.html>
- <https://www.heise.de/news/Yale-Studie-KI-vernichtet-keine-Jobs-im-grossen-Stil-10748392.html>
- <https://www.gfn.de/kuenstliche-intelligenz-arbeitsmarktwandel/>
- <https://www.dw.com/de/amazon-boss-ki-wird-viele-arbeitsplaetze-ueberfluessig-machen/a-73049684>
- <https://www.zdfheute.de/wirtschaft/aok-fehlzeiten-mitarbeiter-krankheit-ki-100.html>
- <https://www.zdfheute.de/wirtschaft/nobelpreis-wirtschaft-2025-preistraeger-100.html>

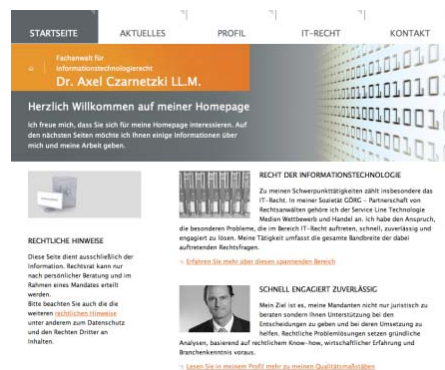


Vielen Dank.

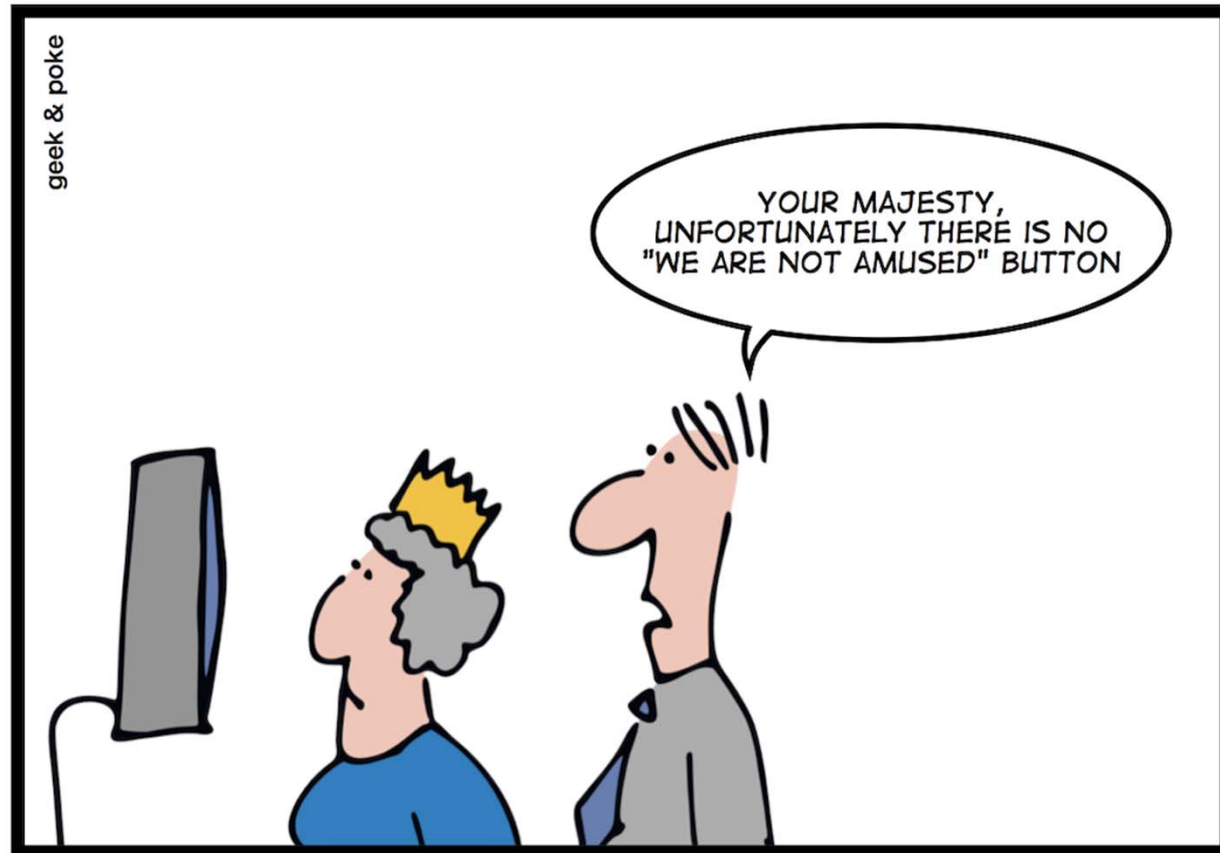
ONE DAY IN THE LIFE OF THE QUEEN



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



www.czarnetzki.eu



2 TO 3 PM: SOCIAL HOUR

Es war mir ein Vergnügen!

Dr. Axel Czarnetzki LL.M. FA-ITR



17. Oktober 2025

16. Münchner Fachanwaltstag IT-Recht

35