

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst“
am 30.9.2025 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Aber war die Übersetzung auch korrekt - wer prüft das?

Die Übersetzungen von KI-Systemen wie im Online-Seminar sind in der Regel sehr präzise, aber nicht unfehlbar. Eine Überprüfung durch den Nutzer sollte zur Sicherheit erfolgen. Inzwischen gibt es dazu auch eine interessante Beobachtung: Beschäftigte müssen immer mehr Aufwand betreiben, durch KI generierte Arbeiten zu korrigieren, was Produktivität kostet – mehr dazu („Workslop“) bspw. hier: <https://t3n.de/news/von-wegen-produktivitaet-wie-ki-tools-unternehmen-millionen-kosten-1709019/>

Grundsätzlich braucht man aber schon mindestens 30 Sekunden, um den Text überhaupt bei ChatGPT einzugeben.

Tatsächlich kann man auch Screenshots, in denen Text enthalten ist, übersetzen lassen.

Wieviel Zeit brauche ich, um das Ergebnis von ChatGPT auf die Richtigkeit zu überprüfen?

Die Überprüfung hängt vom Textumfang ab. Für kurze Texte reichen meist wenige Minuten, längere (Fach-)Texte benötigen mehr Zeit, vor allem wenn Fachbegriffe wichtig sind. Und: Es hängt vom Expertise-Grad der Nutzerinnen und Nutzer ab. Je mehr KI eingesetzt wird, desto größer das Risiko des „Deskilling“ (also Abbau von Fertigkeiten), was wiederum den besagten Prüfprozess erschwert.

Wer "füttert" die KI?

KI-Modelle werden mit sehr großen Mengen an Texten, Bildern oder anderen Daten trainiert, die aus öffentlich zugänglichen Quellen, lizenzierten Daten oder speziell erstellten Datensätzen stammen. Danach lernen sie Muster und Zusammenhänge – gefüttert werden sie nicht von Einzelpersonen im Alltag, sondern von Forschungsteams und Unternehmen während der Entwicklung. Oder aber in konkreten Nutzungsszenarien „füttern“ Nutzerinnen und Nutzer die KI mit eigenen Daten (Dateien, Bildern etc.), die dann die KI auswertet und nicht selten auch gleich als Ergänzung der eigenen Trainingsdaten nutzt. Insofern ist es oft ein großes „Crowd-Füttern“.

Wieso werden dann so oft "bubble" antworten gegeben?

Das passiert, weil KI-Antworten auf Basis von Wahrscheinlichkeiten erstellt. Sie versucht möglichst allgemein und „rund“ zu klingen, damit es für viele Situationen passt. Das Antwortverhalten kann sich aber auch je nach KI-Modell (bspw. ChatGPT, Gemini etc.) unterscheiden. Es geht die Mär, man könnte das durch gute Prompts abstellen – das ist allerdings inzwischen von Informatik und Mathematik widerlegt.

Ist KI in der Personalabteilung Sinnig (Datenschutz)?

Der Einsatz von KI in der Personalabteilung kann sinnvoll sein – aber nur unter strenger Beachtung des Datenschutzes. Sobald personenbezogene Daten verarbeitet werden – etwa bei Bewerbungen, Gehaltsdaten oder Gesundheitsinformationen – greift die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die neue KI-Verordnung ergänzt die DSGVO und stuft KI-Systeme nach Risikoklassen ein. HR-Anwendungen gelten oft als „hochriskant“, da sie sensible Daten betreffen. Es empfiehlt sich eine klare Strategie mit juristischer Begleitung und technischer Transparenz. Vor allem bei der Personalauswahl ist Vorsicht geboten: Sprachanalysen durch KI bspw. werden oft als sehr valide angepriesen, sind es aber (noch) nicht wirklich und zudem ist unklar, welche Parameter zur Einschätzung von Kandidaten wirklich benutzt werden (Gefahr der Diskriminierung).

Also könnte die KI gezielt mit Falschinformationen manipuliert werden?

KIs erstellen ihre Antworten größtenteils auf Basis der Daten, mit denen sie trainiert wurden. Wenn diese Daten Fehlinformationen enthalten, ist es wahrscheinlich, dass die KI diese Fehlinformationen wiedergibt. deshalb sind eigene Quellenprüfung, menschliche Kontrolle und Faktenchecks wichtig. Ein gutes Beispiel für Training mit Falschinformationen: Der Chatbot Grok von Elon Musk, der letztlich u.a. auf Daten von Twitter/X mit den bekannten Problemen i.S. von Fake News in Social Media trainiert worden ist.

Gibt es schon Berechnungen, wie hoch die Einsparung der Arbeitskräfte es mit KI in 5 Jahren gibt?

Es gibt zumindest schon erste Studien und Schätzungen, aber sie variieren stark je nach Branche, Land und Szenario. Bisher lagen die Prognosen meist falsch, da bspw. ausgleichende Effekte unterschätzt worden sind (z.B. wird eine juristische Leistung durch KI billiger, was wiederum die Nachfrage erhöht und damit auch mehr Jobs im Rechtswesen schafft).

Eine öffentlich zugängliche Quelle wäre z.B. auch Wikipedia?

Genau. Rangiert unter den Top 5 der Quellen für Trainings. Darunter aber auch Reddit-Foren (problematisch) und weit oben auch YouTube (Transkripte von Videos lassen sich wunderbar als Trainingsdaten nutzen).

Sind wir dadurch nicht auch abhängig und beeinflussbar wer welche Daten "füttert"?

Sie haben Recht, das ist ein zentraler Punkt in der Diskussion um KI und Datenethik. Die Abhängigkeit und Beeinflussbarkeit durch die Daten, mit denen KI-Systeme „gefüttert“ werden, ist real und hat weitreichende Folgen. Wenn die Daten einseitig, diskriminierend oder fehlerhaft sind, spiegelt die KI diese Verzerrungen wider. Wer die Daten kontrolliert, kontrolliert indirekt die Entscheidungen der KI. Das betrifft große Tech-Konzerne, aber auch Behörden oder Unternehmen, die eigene KI-Systeme entwickeln.

Sicher, dass die KI "nicht von Einzelpersonen im Alltag gefüttert" wird? M.W. fließen Gespräche aus Hotline (Aufzeichnung für "Schulungszwecke", war Thema in einem KI-Webinar) und eigene Eingaben im Arbeiten mit der KI mit ein. Warum sonst sollten Unternehmen eigene, zahlungspflichtige KI-Tools nutzen, damit (vertrauliche) Daten gerade nicht eingefüttert werden?

Ja, bei einigen Systemen können Nutzereingaben tatsächlich zur Weiterentwicklung genutzt werden (z. B. Hotline-Mitschnitte oder freie Chat-Eingaben). Genau deshalb bieten Firmen oft bezahlte, datenschutzfreundliche KI-Tools an: dort werden Eingaben nicht ins Training zurückgespielt. Entscheidend ist, welche Lösung man nutzt und wie die Datenschutzeinstellungen geregelt sind. Sowie: In konkreten Nutzungsszenarien „füttern“ Nutzerinnen und Nutzer die KI mit eigenen Daten (Dateien, Bildern etc.), die dann die KI auswertet und nicht selten auch gleich als Ergänzung der eigenen Trainingsdaten nutzt. Insofern ist es oft ein großes „Crowd-Füttern“.

Dass KI manipuliert werden kann, weiß ich aus eigener Erfahrung. Wenn man länger die KI "bearbeitet" antwortet sie unter Umständen das, was man hören möchte. Die Frage ist nur, ob diese Meinung nach für andere Nutzer übernommen wird?

KI kann durch gezielte Interaktion beeinflusst werden und antwortet manchmal so, wie es der Nutzer hören möchte. Diese Beeinflussung bleibt jedoch in der Regel auf das individuelle Gespräch beschränkt und wird nicht automatisch auf andere Nutzer übertragen. Nur bei kollektiver Nutzung oder personalisierten Systemen kann sich langfristig ein Einfluss auf das allgemeine Modellverhalten ergeben.

Können Sie praktische Beispiele nennen, in denen KI heute in Firmen, gerade in der Verwaltung, zum Einsatz kommt? Was naheliegend ist: KI kommt garantiert häufig in Bürojobs zum Einsatz. Gibt es schon konkrete Erfahrungswerte außerhalb des "White Collar"-Nutzerkreises?

In der Verwaltung nutzen Firmen KI z. B. für automatische Dokumentenerfassung, E-Mail-Klassifizierung, Terminplanung oder Chatbots im Kundenservice. Außerhalb klassischer Bürojobs gibt es ebenfalls viele Anwendungen, z.B. Qualitätskontrolle in der Produktion (Bildererkennung), Wartung von Maschinen, Routenoptimierung in der Logistik oder KI-gestützte Personaleinsatzplanung im Handel und in der Pflege. Erste Erfahrungswerte zeigen: KI spart dort vor allem Zeit bei Routinetätigkeiten und reduziert Fehlerquoten.

Um was geht es hier konkret: Softwareprogramme? Zb. Werbetexter werden überflüssig?

Ich habe Ihre Frage an Herrn Nachtwei zugewiesen. Ggf. kann er im Frage-Antwort-Part darauf eingehen. Es ist nicht nur KI, sondern auch klassische Software, die bspw. Berufsprofile wie Werbetexter unterminiert. Allerdings beginnt die Automatisierung immer auf der Ebene von konkreten Tätigkeiten und „hölt“ damit Jobs im Grund sukzessive aus.

Jobverlust entsteht durch welche Anwendungen?

Das ist nicht nur KI, sondern auch Software generell. Der Impact bezieht sich auf Tätigkeiten und nur mittelbar auf Jobs (die aus Tätigkeiten bestehen).

Zusammenfassend kann man eigentlich sagen, dass man die KI nur unterstützend nutzen kann/sollte.

Guter Ansatz, KI kann unterstützen, sollte aber das eigene Denken und Hinterfragen nicht ersetzen. In der Debatte rund um „Future Skills“ geht es oft um diese Fähigkeit zum kritischen Denken; diese sollte unbedingt nicht nur beibehalten, sondern explizit kultiviert werden. Zumal Menschen „kognitiv faul“ sind und somit jede Erleichterung im Denken gern annehmen.

Wenn ich Bilder mit KI erstelle oder bearbeite, darf ich die dann öffentlich verwenden, oder wem gehören die Rechte daran?

KI-generierte Bilder dürfen in der Regel öffentlich verwendet werden, auch kommerziell, da sie meist keinem klassischen Urheberrecht unterliegen. Sie sollten jedoch darauf achten, keine geschützten Marken, Logos oder erkennbaren Personen ohne Erlaubnis darzustellen. Die Nutzungsbedingungen der jeweiligen KI-Plattform können zusätzliche Einschränkungen enthalten. Ab August 2026 müssen zudem KI-generierte Medien deklariert werden (EU AI Act).

Die "Knochenarbeit" kann durch die KI erledigt werden - für den Arbeitnehmer wird in nächster Zeit die Kontrollarbeit wahrscheinlich mehr?

Genau, viele KI-Anwendungen übernehmen die „Knochenarbeit“ wie Sortieren, Rechnen oder Routineprüfungen. Für Beschäftigte bedeutet das oft eine Verschiebung hin zu Kontroll-, Bewertungs- und Entscheidungsaufgaben. Das kann entlasten, bringt aber auch neue Anforderungen, also z.B. kritisch prüfen, ob die Ergebnisse sinnvoll und korrekt sind. Und genau diese Überwachungsarbeit kann sehr ermüden – das wissen wir bspw. aus der Luftfahrt (Autopilot im Cockpit) seit Jahrzehnten und es wird jetzt in der Breite zum Problem; zumal das bloße Kontrollieren nicht besonders erfüllend ist.

Gibt es bei den Erhebungen auch "übergreifende" Werte, z.B. wird es autonome Beförderung von Menschen geben, aber wie ist es bei Kranken und Alten, die Hilfe auf dem Transport benötigen. Ich denke u. A. an Taxifahrten.

Das ist in der gesamten KI-Entwicklung tatsächlich ein Problem: Es wird der „Durchschnitts-User“ angenommen und somit Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen ausgeblendet. Das ist Teil der KI-Ethik-Debatte und nimmt langsam Fahrt auf; es wird aber viel Arbeit der Verbände und Interessensvertretungen brauchen, um hier Inklusion zu ermöglichen.

Welche KI-Apps sind aktuell die besten für den Bereich HR und Personal?

Unter den Top genannten befinden sich u.a. HR Acuity, ClearCompany, Peoplebox.ai, BambooHR oder Zoho People. Gerne einfach mal schauen.

Falls in den nächsten zehn Jahren eine allgemein zugängliche AGI verfügbar wird, stellt sich die Frage: Müssten dann nicht theoretisch nahezu alle Berufe, die auf menschlichem Denken basieren, wegfallen?

Wenn wir rein theoretisch darauf blicken ja, eine echte AGI könnte sehr viele kognitive Aufgaben übernehmen. In der Praxis aber würden nicht „alle Berufe“ verschwinden: Gesellschaft, Recht und Wirtschaft würden den Einsatz steuern und neue Tätigkeiten rund um Aufsicht, Gestaltung und Zusammenarbeit mit solchen Systemen entstünden. Eine alte Debatte in der Mensch-Technik-Interaktion: Wird alles ersetzt, wenn die Maschine alles kann? Nein, denn: Das Können allein ist nicht entscheidend – es muss auch von den Menschen akzeptiert werden. Bsp.: Ein „perfekter Roboter“ würde als Kita-Erzieher nicht akzeptiert werden, auch wenn er alle Erziehungsmethoden parat hat, nie abgelenkt ist etc.

KI ist aber doch immer noch rassistisch, nicht gendergerecht etc. Oder?

Es stimmt, dass KI-Systeme immer noch rassistische, sexistische oder anderweitig diskriminierende Tendenzen zeigen können – und das ist ein ernstzunehmendes Problem. Der Grund liegt meist in den Trainingsdaten, die gesellschaftliche Vorurteile enthalten und von der KI unkritisch übernommen werden. Zwar arbeiten viele Entwickler an faireren Modellen, aber echte Gerechtigkeit und Inklusion sind noch nicht flächendeckend erreicht – KI braucht menschliche Kontrolle, klare ethische Leitlinien und diverse Daten, um wirklich fair zu sein.

Aber die KI als Boss ist doch auch manipulierbar und somit gibt es hier genauso Günstlinge.

Teilweise stimmt das, KI kann in gewissem Maße manipuliert werden, z. B. durch gezielte Eingaben, falsche Daten oder fehlerhafte Trainingssets. „Günstlinge“ wie bei menschlichen Chefs entstehen aber nicht automatisch, die KI trifft Entscheidungen nach Mustern in den Daten. Problematisch wird es, wenn die Daten verzerrt sind oder absichtlich manipuliert werden. Versteht man, wie KI funktioniert (Bewerberinnen bspw., die durchschauen, wie ein Lebenslauf aussehen muss, damit der Recruiting-Bot ihn akzeptiert), kann man die KI auch manipulieren; auch im algorithmischen Management (einige Gig Worker tun das auch ziemlich schlau).

Führung hat auch mit Emotion zu tun, dies fehlt der KI m.E. voll, oder?

Führung lebt von Emotionen wie Empathie, Intuition und Leidenschaft – Eigenschaften, die KI nicht wirklich besitzt. Zwar kann KI emotionale Sprache erkennen und darauf reagieren, doch sie empfindet selbst nichts. Deshalb kann sie Führung unterstützen, aber die menschliche Tiefe bleibt unersetzlich. Das stimmt, aber die Frage ist, ob die Existenz von Emotionen wirklich nötig ist – die Frage „Ist das echt?“ ist eine sehr westliche. In Japan und Südkorea wird die so nicht gestellt. Dazu ein toller Podcast mit Prof. Markus Gabriel (Podcast: Hotel Matze), der gerade erschienen ist.

Routinen, Automatisierungen und Regeln gibt es seit vielen Jahren. Heute verkauft fast jedes Unternehmen das auch als "KI", obwohl es einfach nur Automatismen sind. Für mich ist KI erst eine wirkliche KI, wenn diese dazulernt und sich aus Fehlern verbessert. Aktuell sehe ich das bei den privat zugänglichen KIs (z.B. ChatGPT oder Gemini) noch nicht, da diese immer wieder dieselben Fehler machen.

Ja das stimmt, der Unterschied ist zunächst wichtig. Viele „KI-Produkte“ sind heute eher automatisierte Regeln oder Makros, nicht echte lernende Systeme. Wirkliche KI („lernende KI“) passt ihr Verhalten an neue Daten an. Privat zugängliche Tools wie ChatGPT lernen nicht dauerhaft aus deinen Eingaben – sie wiederholen Muster aus ihrem Trainingsdatensatz, weshalb Fehler oft wieder auftreten. Ja, wobei die neue explizite Gedächtnisfunktion bei ChatGPT („Merke dir, dass ich xy immer so tue oder möchte...“) schon ein Schritt in diese Richtung ist. Andere Systeme sind inzwischen selbstlernend – teils auch über recht wenige Lernzyklen (also nicht Brachialaufwand des Trainings wie aktuell).

Starre Gleichbehandlung im sozialen Kontext birgt sehr massive Ungerechtigkeiten in der KI-Bewertung. Benachteiligte werden weiter benachteiligt, obwohl sie möglicherweise sehr wichtig für das Miteinander des Teams sind, Inklusion funktioniert so nicht.

Auf jeden Fall. Wenn KI strikt gleiche Regeln für alle anwendet, kann das bestehende Ungleichheiten verstärken. Individuelle Fähigkeiten, Teamdynamik oder soziale Verantwortung werden oft nicht erfasst, sodass wichtige Beiträge übersehen werden. Für echte Inklusion braucht es menschliche Kontrolle und Kontextwissen zusätzlich zur KI.

Gibt es eigentlich auch eine andere, "sachlichere" KI-generierte Bilderwelt? Die Bebilderung ist immer sehr "pathetisch".

Ja, es gibt sachlichere, nüchternere KI-Bilderwelten – sie sind nur nicht immer die Voreinstellung. Zwei Plattformen, die mehr Kontrolle über Stil und Ausdruck geben, sind Raphael AI und FLUX KI-Bildgenerator. Durch entsprechendes Prompting (Anweisungen) funktioniert jeder beliebige Stil.

Zur psychischen Gesundheit. Hier gab es in 2024 Angebote der AOK zur Ausbildung zu psychologischen Erst Helfenden (MHFA) in Betrieben. Gibt es dieses Angebot noch?

Ja, das Angebot der AOK zur Ausbildung von psychologischen Erst Helfenden (MHFA) in Betrieben besteht grundsätzlich weiterhin. Die Fördermöglichkeit kann aber je nach Landes-AOK variieren. Frage Sie gerne bei Ihrer AOK vor Ort nach.

Wie gehe ich bei der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen vor (aus AG-Sicht)?

Hier einmal ein kurz skizzierter Vorschlag für einen ersten Einblick: 1. Arbeitsplätze analysieren: Alle Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Prozesse auf mögliche Gefährdungen prüfen. 2. Gefährdungen bewerten: Art, Schwere und Wahrscheinlichkeit der Risiken einschätzen (physisch, psychisch, chemisch, digital etc.). 3. Maßnahmen ableiten: Schutzmaßnahmen planen, priorisieren und Verantwortlichkeiten festlegen. 4. Umsetzen & dokumentieren: Maßnahmen im Betrieb einführen und die Ergebnisse schriftlich festhalten. 5. Überprüfen & aktualisieren: Regelmäßig kontrollieren, ob Maßnahmen wirken, und die Beurteilung bei Änderungen anpassen. Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist ein sehr wichtiges Thema. Viele Träger der SV oder z.B. das Gewerbeaufsichtsamt bieten Unterstützung an!

Gibt es KIs, die von Unternehmen individuell mit firmeneigenen Daten trainiert werden können?

Unternehmen können KI individuell mit eigenen Daten trainieren oder erweitern – entweder durch vollständiges Modelltraining oder durch intelligente Anbindung an interne Wissensquellen. Besonders beliebt ist der RAG-Ansatz, bei dem die KI auf firmeneigene Dokumente zugreift, ohne neu trainiert zu werden. So entstehen maßgeschneiderte Lösungen für Kundenservice, interne Wissensabfragen oder Prozessautomatisierung. Es gibt verschiedene Plattformen und Tools für die verschiedensten Einsatzbereiche.

Gibt es KI-Tools für psychische Gefährdungsbeurteilung?

Ja, es gibt KI-gestützte Tools zur psychischen Gefährdungsbeurteilung, die Unternehmen bei Analyse und Maßnahmen unterstützen. Beispiele sind ACOMERA, GEDOKU 2.5 und Gefährdungsbeurteilung Plus, die KI zur Auswertung von Befragungen, Textgenerierung und Maßnahmenplanung nutzen. Sie erleichtern rechtskonforme Dokumentation und bieten praxisnahe Unterstützung für HR und Arbeitsschutz.

Wie soll das Problem bewältigt werden, dass ein Mitarbeiter als "Überwacher" der KI Prozesse, Wissen von mindestens 5 Arbeitsplätzen benötigt?

Das ist in der Tat ein aufwendiges Unterfangen. Dabei helfen können z.B. 1. Dokumentation & Standardisierung (Arbeitsabläufe, KI-Inputs und Kontrollpunkte schriftlich festhalten, idealerweise in Checklisten oder Prozessdokumentationen). 2. Schulung & Teamrotation (Mehrere Mitarbeitende einarbeiten, damit nicht nur eine Person alle Kenntnisse hat.). 3. Unterstützende Tools (z.B. Dashboards, Prozess-Monitoring und Wissensdatenbanken einsetzen, damit die KI-Überwachung nicht allein vom Gedächtnis eines Mitarbeiters abhängt.). 4. Risikominimierung (Kritische Entscheidungen oder Freigaben sollten durch 2-Augen-Prinzip oder Teamentscheidungen abgesichert werden.).

Wo findet man Algorithmisch geführt, psychisch gesund; Personalmagazin 7/25?

https://www.researchgate.net/publication/393231992_Algorithmisch_gefuehrt_psychisch_gesund

Was bedeutet BGM auf der Folie 53?

Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Was wären denn passende Angebote aus dem BGM heraus?

Um etwaige Mehrbelastungen durch die Einführungen neuer Technologien aufzugreifen, ist es zunächst sinnvoll die Führungskräfte hierfür zu sensibilisieren, damit diese eine stärkere Belastung der Mitarbeitenden erkennen. Falls Mehrbelastungen auftreten sollten, könnte mit konkreten Angeboten wie bspw. (Stressmanagement, Resilienzförderung oder individuelles Coaching) gegengesteuert werden.

Was bedeutet LAB?

Im Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) ist ein LAB eine temporäre Arbeitsgruppe, die sich einem spezifischen Thema widmet. Aktuell gibt es LABs zu verschiedenen Themen unter anderem das Thema KI und Arbeit: <https://www.dnbgf.de/netzwerk/dnbgf-labs>

Wie kann man KI gestützte Präventionsprogramme bewerten? Wie z.B. KI gestützte Ernährungs-Apps oder sogar etwas wie "Mein KI-Therapeut"?

KI-gestützte Präventionsprogramme wie Ernährungs- oder Therapie-Apps sollten nach fachlicher Qualität, Personalisierung, Datenschutz und Wirksamkeit bewertet werden. Gute Tools orientieren sich an medizinischen Standards, passen Empfehlungen individuell an und zeigen nachweisbare Verhaltensverbesserungen. Sie bieten hilfreiche Unterstützung, ersetzen aber keine professionelle Behandlung bei komplexen Fällen. Bei komplexen Fällen sollte man zusätzlich Experten in diesem Gebiet konsultieren.

Haben Sie 2 praktische Buchempfehlungen?

Gern. Work-Survive-Balance von Hans Rusinek und KI und DU von Diana Knodel.

Welche KI-Lösungen sind für den Personalbereich am sichersten/sinnvollsten?

Unter den Top genannten befinden sich u.a. HR Acuity, ClearCompany, Peoplebox.ai, BambooHR oder Zoho People. Gerne einfach mal schauen. Und unbedingt immer prüfen, wo die Daten gespeichert werden und wer Zugriff hat. Die EU hat hier viel striktere Regeln als die USA.

Aber wie werden Daten (besonders personenbezogene Daten) in KI Apps, wie Chat GPT sicher verwenden. Die Daten schreiben Mitarbeiter einfach in die App und werden doch sicherlich gespeichert und weiterverwendet. Entsteht dabei nicht ein großes Problem?

Bei vielen öffentlich zugänglichen KI-Apps wie ChatGPT werden Eingaben in der Regel für Trainingszwecke genutzt, was sensible Daten riskant macht. Deshalb gilt: keine personenbezogenen oder vertraulichen Daten eingeben, wenn Datenschutz garantiert werden muss. Unternehmen nutzen für sensible Daten oft spezielle, datenschutzkonforme Versionen, bei denen Daten nicht ins Training zurückfließen. Inzwischen kommen lokale Systeme immer mehr in Mode – man lässt die KI auf dem eigenen Rechner laufen und hat so volle Kontrolle. Wird sich in der EU noch ausweiten.

Werden bei ChatGPT die Eingaben auch gespeichert, wenn ich nicht angemeldet bin?

Ja, auch ohne Anmeldung können Eingaben bei ChatGPT kurzfristig gespeichert werden.

Immer wieder wird auch der ökologische Fußabdruck kritisch besprochen, was sagen Sie dazu?

Der ökologische Fußabdruck von KI ist tatsächlich ein wachsendes Problem. Laut aktuellen Studien verbrauchen große KI-Modelle wie LLaMA 4 oder DeepSeek enorme Mengen an Energie – der Trainingsaufwand verdoppelt sich etwa alle fünf Monate. Der Strombedarf für KI-Rechenleistung könnte bis 2030 elfmal höher sein als 2023 und sogar den Energieverbrauch ganzer Industriezweige wie Zement oder Stahl übertreffen. Hinzu kommt der Wasserverbrauch, da viele Rechenzentren durch Wasser gekühlt werden.

Beim Klicken auf bib kommt LinkedIn und man muss sich anmelden mit ganz viele Angaben zu meiner Person. Gibt es nicht eine andere Möglichkeit an diese Informationen zu kommen?

Ja, man muss dort eingeloggt sein. Alternativ: Online-Bibliothek mit Verlinkung zu rund als 8.000 Papers zu Arbeitswelt, Digitale Transformation etc. aus meinem Projekt "Digital Era Evidence-based Psychological Research (deepR)" - hier der Link: <https://bit.ly/deepR-library>; Online-Bibliothek mit Verlinkung zu gut 4.800 Papers zur Mensch-Technik-Interaktion (Automation, Robotik, KI, Social Media, Gaming, Education etc.) - hier der Link: <https://bit.ly/epsych-library>; Vorlesung Engineering Psychology 101 zu Mensch-Technik-Interaktion in 15 Kapiteln (u.a. Automation, Robotik, KI, Social Media, Gaming etc.), basierend auf rund 500 Papers - hier der Link: https://www.researchgate.net/publication/369763352_Engineering_Psychology_101; Vorlesung Engineering Psychology HAI zu Künstlicher Intelligenz aus psychologischer und gesellschaftlicher Perspektive, basierend auf rund 300 Papers - hier der Link: https://www.researchgate.net/publication/374413546_Engineering_Psychology_HAI_human-AI_interaction; kostenloses eBook zur Zukunft der Arbeit mit 122 kurzen Fachartikeln von 181 Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis, bis dato fast 60k Reads auf ResearchGate - hier der Link: www.sonderbandzukunftderarbeit.de

Gibt es eine gesetzliche Vorgabe für die Handhabung der Nutzung von KI der AN?

Aktuell gibt es keine spezielle, einheitliche gesetzliche Vorgabe, die die private oder dienstliche Nutzung von KI durch Arbeitnehmende direkt regelt.

Wo kann man das EBOOK herunterladen?

www.sonderbandzukunftderarbeit.de ist Band 1 (2020) und Band 2 kommt im November 2025 - wir hoffen, dass wir dafür die URL www.zukunftarbeitzukunft.de bekommen. Ansonsten auch gern in der "Bib", die auf den Folien verlinkt ist, schauen.

Können Sie den Tipp für die Seite für die Kinder nochmal wiederholen?

Sehr gern: KI und DU (Diana Knodel, Ravensburger).

Welche KI-Apps sind denn datenschutzkonform? Oder wo kann man nach seriösen Angeboten suchen?

Datenschutzkonforme KI-Apps sind solche, die die Anforderungen der DSGVO erfüllen – etwa durch Datenminimierung, Transparenz, Zweckbindung und Hosting innerhalb der EU. Seriöse Angebote erkennt man an klaren Angaben zur Datenverarbeitung, einer verständlichen Datenschutzerklärung und der Möglichkeit, die Daten zu kontrollieren oder zu löschen.