



## Gefahren durch KI im Arbeitsalltag

### Die gute Nachricht

Trotz der seit Ende 2022 andauernden Rezession halten Betriebe weiterhin stark an ihren Beschäftigten fest. Der Anteil der Firmen, die Personalabgänge zu verzeichnen hatten, lag 2024 mit 29 Prozent niedriger als 2022 mit 31 Prozent. Das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelt.

[> Infos.](#)

### Inhalt

**Ferien ohne Extrasalär: S. 3** >

Viele Firmen zahlen kein Urlaubsgeld.

**Sexuelle Belästigung: S. 4** >

Übergriffe sind im Arbeitsalltag weit verbreitet, wie eine Studie zeigt.

# Künstliche Intelligenz birgt auch Gefahren

**Mit Künstlicher Intelligenz (KI) verbinden sich viele Hoffnungen zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen. Beschäftigte sollten jedoch genau im Blick behalten, was ihr Unternehmen erlaubt. Zudem kann KI zu einer höheren Arbeitsintensität führen, warnen Fachleute.**

Laut einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und weiterer Institute ziehen 62 Prozent der Beschäftigten in Deutschland KI-basierte Anwendungen im Arbeitsalltag heran, beispielsweise Chatbots oder Übersetzungsapps. Die Mehrheit nutzt KI allerdings informell, also ohne formale Einführung durch den Arbeitgeber.

Juristin Isabel Eder vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) warnt vor dem leichtfertigen Einsatz von Künstlicher Intelligenz. „Beschäftigte sollten zuerst prüfen, ob und wie die Nutzung von KI im Betrieb geregelt ist.“ Einige Unternehmen verbieten den Einsatz grundsätzlich, was respektiert werden müsse, sagt sie AOK Original. „Wenn es keine Regelungen gibt, ist Vorsicht geboten.“ KI-generierte Inhalte seien nicht immer fehlerfrei und könnten falsche Ergebnisse liefern. „Eine 1:1-Übernahme solcher Inhalte, besonders ohne Quellenangabe, kann Urheberrechte verletzen.“ Beschäftigte sollten KI daher nur unterstützend einsetzen und nicht als Ersatz für ihre eigene Arbeitsleistung, rät Eder. Wichtig sei es auch, Datenschutz und

Geschäftsgeheimnisse zu wahren. „Sensible Inhalte oder wettbewerbsrelevante Informationen gehören nicht in KI-Systeme.“

Ohne klare Vorgaben fehle die Sicherheit, wie Ergebnisse verwendet werden dürfen. „Beschäftigte sollten daher auf betriebliche Regelungen drängen und Betriebsräte einbeziehen, um den Einsatz von KI transparent und rechtssicher zu gestalten“, empfiehlt die DGB-Expertin. Überhaupt müssten Firmen Betriebs- und Personalräte frühzeitig einbinden, bevor KI-Systeme eingeführt würden, denn hier gelte die betriebliche Mitbestimmung. Unternehmen sollten sicherstellen, dass KI die Arbeitsbedingungen verbessert und Prozesse effizienter gestaltet. Unterstützen kann Künstliche Intelligenz etwa bei der Erstellung von Schichtplänen, bei der Pflege oder der Automatisierung von Verwaltungsaufgaben.

Die DGB-Juristin warnt zugleich vor gesundheitlichen Risiken durch falsch eingesetzte KI. „Eine steigende Arbeitsintensität und technikbezogene



ne Tätigkeiten können zu Stress und sozialer Isolation führen.“ Die permanente Überwachung durch KI, auch wenn sie nur gefühlt sei, erzeuge zusätzlichen Druck und könne psychische Belastungen verstärken. Auch die Entwertung von Arbeit sei ein Risiko: „Wenn KI anspruchsvolle Aufgaben übernimmt, bleiben oft nur monotone, wenig qualifizierte Tätigkeiten für die Beschäftigten.“ Der KI-Einsatz müsse daher so gestaltet sein, dass er die Gesundheit der Beschäftigten schütze und Jobs erhalte.

**> Infos.**

*Webtipp*

**Studie: KI in Deutschland**

**> Infos.**



## Selten Urlaubsgeld

Mit 44 Prozent erhält nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. Das zeigt eine Online-Befragung des Portals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Ausgewertet wurden von Mai 2024 bis April 2025 die Angaben von mehr als 67.000 Beschäftigten.

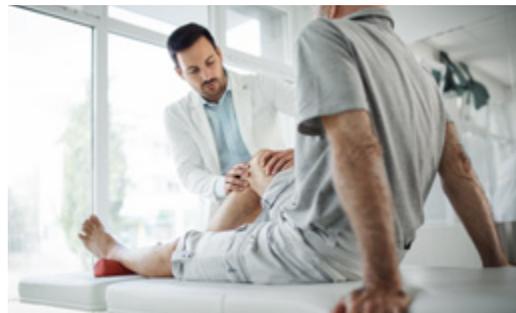
In tarifgebundenen Betrieben bekommen 72 Prozent der Befragten Urlaubsgeld, in Firmen ohne Tarifvertrag sind es nur 34 Prozent. Die Höhe hängt von den Regelungen in den Tarifverträgen ab. Die Spannbreite reicht von 186 Euro in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 2.820 Euro für die Angestellten der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westfalen-Lippe. Zu den Branchen mit niedrigem Urlaubsgeld gehört auch das Hotel- und Gaststättengewerbe mit gerade mal 240 Euro in Bayern. [Infos.](#)

## Volksleiden Arthrose

Etwa ein Viertel der erwachsenen Bevölkerung leidet an Kniearthrose, einer chronisch degenerativen Gelenkerkrankung, bei der es zu einem schrittweisen Abbau des Knorpels kommt. Die Betroffenen sind in ihrem Alltag oft stark eingeschränkt. Eine neue Leitlinie soll für sie eine bessere Behandlung gewährleisten und Betroffenen und Leistungserbringenden helfen, gemeinsam die beste Entscheidung zu treffen.

Die Patientinnen und Patienten sollen dabei durch gezielte Aufklärung und Motivation aktiv in die Behandlung eingebunden werden. Zum Bereich der Selbstverantwortung zählen etwa Gewichtsmanagement, eine überwiegend pflanzliche, ausgewogene Ernährung sowie regelmäßige Aktivität – beispielsweise Gehen oder Radfahren. Betroffene müssten zudem realisieren, dass sie langfristig mit ihrer Erkrankung leben müssen, teilte die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie mit.

[Infos.](#)



## § Rechtskolumne

### Berufskrankheiten

Ob Hautkrebs, Allergie oder Lärmschwerhörigkeit – Ärztinnen und Ärzte sollten genau herausfinden, ob ein Leiden durch den Beruf verursacht worden sein könnte.

Denn der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss dem zuständigen Unfallversicherungsträger gemeldet werden.

Eine Meldepflicht besteht auch für Arbeitgeber. Beschäftigte

können außerdem selbst eine sogenannte „Anzeige auf Verdacht einer Berufskrankheit“ stellen. Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin. Sie prüfen im Anschluss, ob tatsächlich eine berufsbedingte Erkrankung vorliegt. Wenn dem so ist, übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Behandlungskosten. Bleiben dauerhafte Gesundheitsschäden zurück, die zu einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 Prozent führen, haben Betroffene Anspruch auf eine Rente. Grundlage für diese Regelungen ist die Berufskrankheiten-Verordnung. Sie besteht seit nunmehr 100 Jahren und sorgt dafür, dass neben Arbeitsunfällen auch Berufskrankheiten entschädigt werden.

[Infos.](#)



# Sexuelle Belästigung bei der Arbeit nicht selten

**Sexuelle Übergriffe in Unternehmen schaden nicht nur den Betroffenen massiv, sondern auch dem allgemeinen Betriebsklima – und können Unternehmen teuer zu stehen kommen. Umso wichtiger ist eine klare Haltung des Arbeitgebers.**

20 Prozent der Beschäftigten berichten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Besonders betroffen sind Frauen mit 24 Prozent, Männer mit 15 Prozent. Die Befragten bewerteten vier Situationen: Komplimente zum Aussehen, sexualisierte Bilder, Gespräche und Aufforderungen zu expliziten Handlungen. Letztere stufen fast alle geschlechtsunabhängig als sexuelle Belästigung ein – gefolgt von Bildern und Gesprächen, die Frauen etwas häufiger als belästigend empfanden. Das erklärt den höheren Anteil betroffener Frauen jedoch nicht.

Die meisten Fälle ereignen sich innerhalb des Kollegiums. An zweiter Stelle stehen Übergriffe durch betriebsfremde Personen, wie Kunden,

Geschäftspartner oder Patientinnen. In einem Prozent der Unternehmen ging die Belästigung von Vorgesetzten aus.

Männer berichten besonders in frauendominierten Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentlichen Verwaltung oder im Bildungsbereich häufiger von sexueller Belästigung als in anderen Branchen.

Sexuelle Belästigung hat vielfältige negative Folgen für Unternehmen – das sagen 72 Prozent der Betriebe. Sie berichten von schwindender Arbeitsmoral und Produktivität. Bei rund der Hälfte der Arbeitgeber sind zudem die Abwesenheitszeiten gestiegen und es kam zu mehr Personalfluktuation. „Gerade in Zeiten zunehmender Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung und hohen Einstellungskosten machen diese betrieblichen Effekte die wirtschaftlichen Kosten sexueller Belästigung für Betriebe deutlich“, sagt dazu IAB-Forscher Jonas Jessen.

Fachleute fordern einen systematischen und präventiven Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dies sei nicht nur eine Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern



diene auch der betrieblichen Resilienz und der langfristigen Beschäftigtenbindung, so die IAB-Forscherin Stefanie Wolter.

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten rechnen damit, dass ihr Arbeitgeber auf Vorwürfe sexueller Belästigung reagiert. Frauen vertrauen aber deutlich weniger als Männer darauf, dass Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Rund sieben Prozent weniger glauben, dass ihre direkte Führungskraft aktiv wird und den Vorfall aufklärt. Noch größer ist der Unterschied beim Vertrauen in die Geschäftsleitung: Hier beträgt er 14 Prozentpunkte, wenn es um Konsequenzen wie Abmahnung oder Kündigung geht.

**> Studie.**

#### Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Roloff; Grafik: Geertje Steglich; Fotos: S.1: iStock.com/gorodenkoff, S.2: iStock.com/portishead1, S.3: AOK, iStock.com/gilaxia, S.4: iStock.com/PeopleImages; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: [www.aok-original.de/datenschutz.html](http://www.aok-original.de/datenschutz.html)

## Apps & Links

- > [Info-Flyer der Antidiskriminierungsstelle](#)
- > [Beratungsangebot der Polizei bei Belästigung](#)