

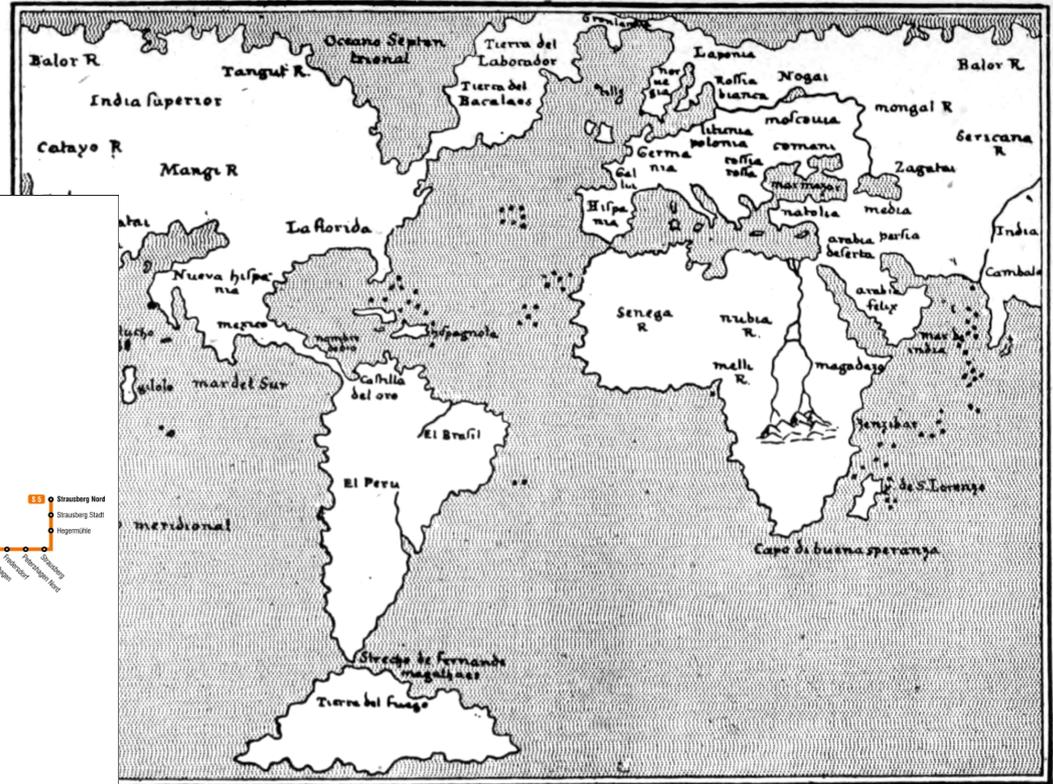
**KI-LAGOM IM BETRIEB
VORGEHENSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE SCHAFFUNG
EINES ORDNUNGSRAHMENS**

**INFORMIEREN, KLASSIFIZIEREN, PRIORISIEREN,
OPERATIONALISIEREN, EXPERIMENTIEREN**

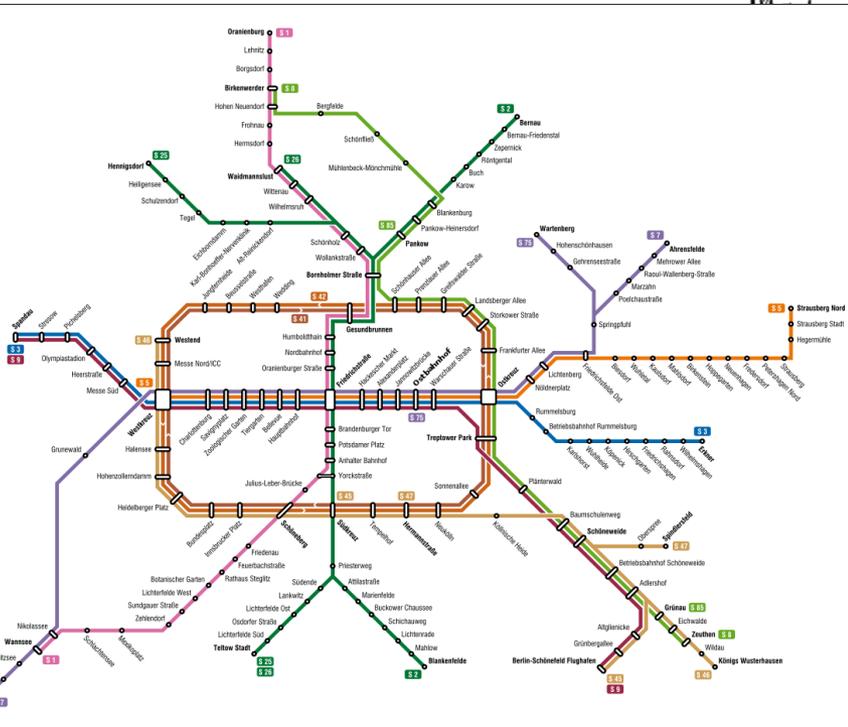
**NOVEMBER 2021
LOTHAR SCHRÖDER**

HOHE ERWARTUNGEN

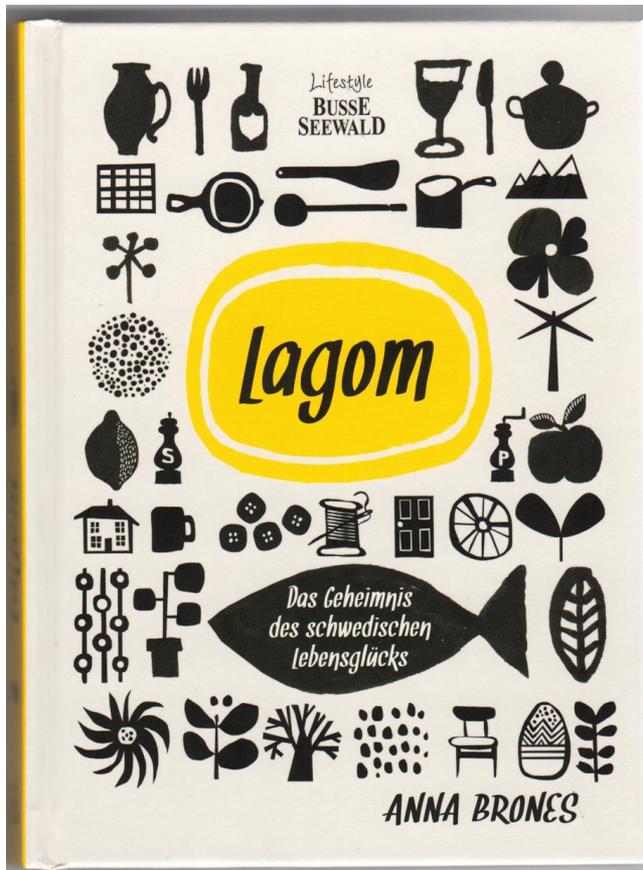
U-Bahn Berlin



Weltkarte 1548



LAGOM: NICHT ZU VIEL, NICHT ZU WENIG, GENAU RICHTIG



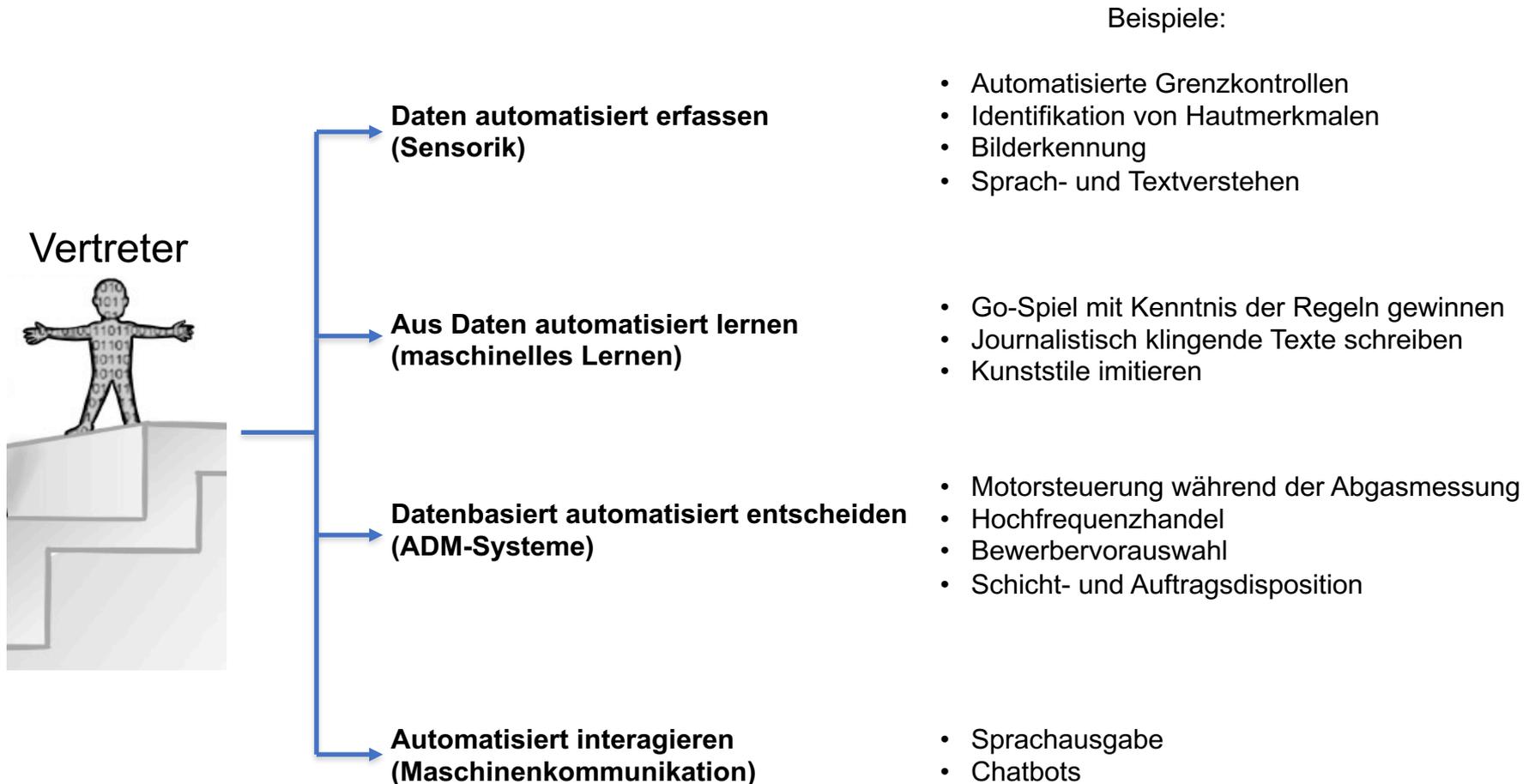
Lagom:

„Für das schwedische Wort lagom gibt es keine genaue Entsprechung.

Lagom kann als Adverb oder als Adjektiv verwendet werden und bedeutet nach dem schwedischen Bedeutungswörterbuch Norsteds Ordbok je nach Kontext genau richtig, ausreichend, in Maßen, gemäßigt, adäquat, passend, geeignet, angemessen oder moderat.

Es wird auch als Substantiv benutzt und beschreibt dann ein Lebensmotto, eine Grundeinstellung oder ein Motto, das sich am guten Mittelmaß orientiert“

DEFINITIONEN



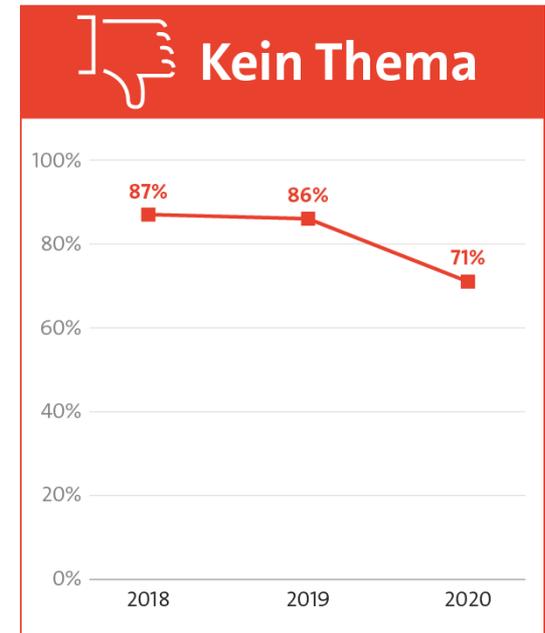
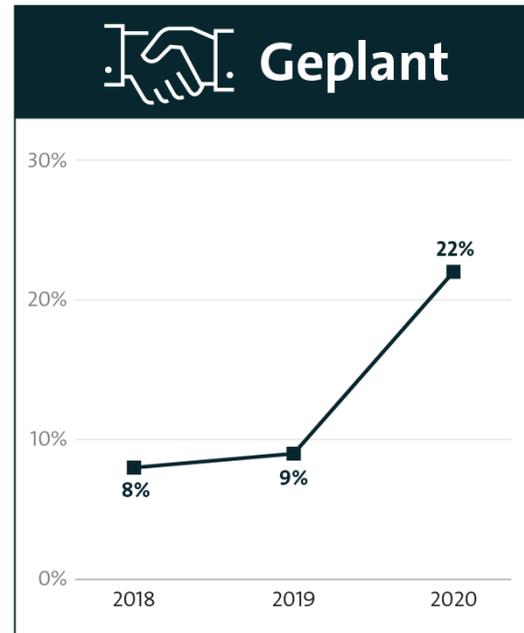
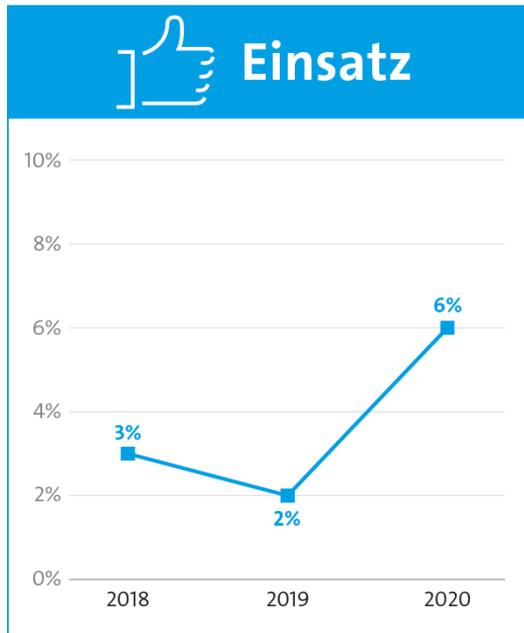
EIGENARTEN VON KI-SYSTEMEN

- Erweiterte Optionen in die **Autonomie** des Menschen einzugreifen
 - **Sensorische Fähigkeiten** übersteigen sinnliche Wahrnehmung bei weitem
 - Lernfähigkeit erzeugt sich **verändernde Werkzeuge**
 - Bedeutungszuwachs für rationale Schlussfolgerungen
 - Auswirkung auf eine **Vielzahl von Persönlichkeitsrechten**
- **Vielfalt qualitätsrelevanter Normen, Vorgaben und Indikatoren**
 - **Beschleunigungswirkung** für betriebliche Prozesse
 - Fähigkeit zur Analyse und Verknüpfung auch **willentlich nicht erzeugter Daten**
 - Unterschiedliche **Kritikalitätsstufen**
 - Ordnungsrahmen muss auf partiell unvollständiger Information aufsetzen

ENTWICKLUNGEN UND PROGNOSEN

Zumindest die Diskussion über KI nimmt Fahrt auf

Wird KI in Ihrem Unternehmen genutzt oder ist der Einsatz geplant/wird diskutiert?



Basis: Alle befragten Unternehmen (2020: n=603 | 2019: n=606 | 2018: n=604)
Quelle: Bitkom Research 2020

bitkom

ENQUETE-KOMMISSION KI BEGLEITUNG ALS SACHVERSTÄNDIGER

Aktuelle Projektgruppen:

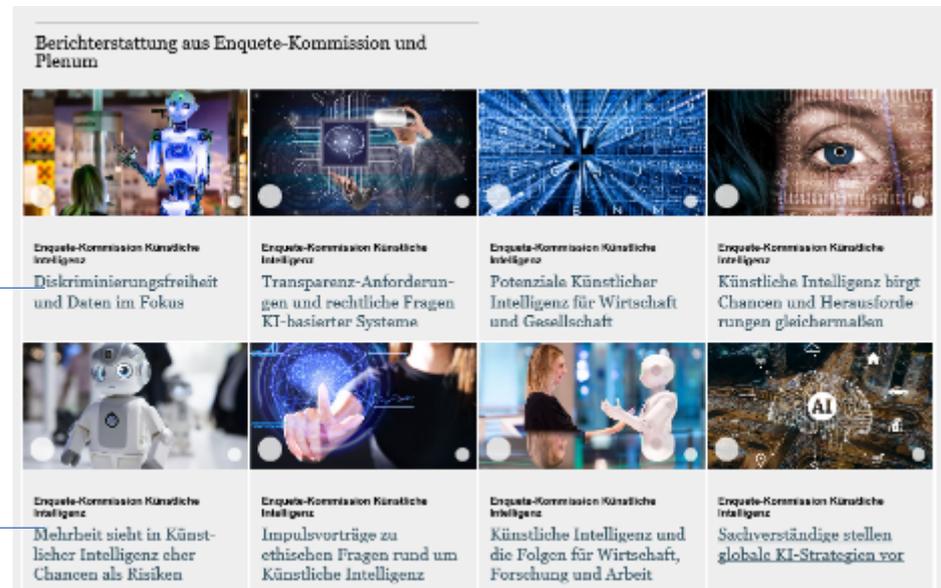
- Projektgruppe „KI & Wirtschaft“
- Projektgruppe „KI & Staat“
- Projektgruppe „KI & Gesundheit“

Parlamentarische Sommerpause

- Task Force Forschung

Ab Herbst 2019

- KI und Arbeit
- KI und Mobilität
- KI und Medien



KI - KATEGORIEN DER ETHIK

Autonomie

Selbstbestimmung als Betroffener und Handelnder,
Entscheidungsfreiheit der Menschen, Manipulationsschutz

Informationelle Selbstbestimmung

Wissen, Datenschutz, Privatheit

Transparenz

Verständlichkeit, Nachvollziehbarkeit, Interventionsoffenheit,
Offenlegung des Interaktionsakteurs, Entwicklungsbeobachtung

Vertrauen

Folgeabschätzung, Zugänglichkeit von Erfahrung, Zuversicht,
Kritik- und Sanktionsfähigkeit, Zieltreue

Nachhaltigkeit

Ökologie, Nützlichkeit, Beständigkeit, Selbstregulation

Partizipation

Gesellschaftlicher Dialog, unterschiedliche Regulationsregime,
Mitbestimmung

Gemeinwohl

Wohlförderung, Datenverfügbarkeit, Interessensbalance

Gerechtigkeit

Teilhabe, Verteilung des Nutzens, Verfügungsgewalt, Leistung

Diskriminierungsfreiheit

Gleichberechtigung, Gleichheit der Lebensverhältnisse, Fairness

Sicherheit

Kontrollstufen, Systemqualität, Schutz des Menschen und seiner
Werte

Verantwortung

Zuständigkeit, Akteursklarheit, Zusammenarbeit,
Entscheidungshoheit

Inklusion

Zusammenhalt, Integration, Beseitigung von Benachteiligungen

Menschsein

Primat menschlicher Eigenarten, Mensch-Maschine-Dialog,
Selbstverständnis

In Anlehnung an: Kommissionsdrucksache der Enquete-Kommission KI, Hochschule für Philosophie München, Prof. Dr. Alexander Filipovic

KI UND ARTEN DER TRANSPARENZ

Herkunft der Daten, ihre Struktur und Auswahlprinzipien z. B. Vollständigkeit, Repräsentativität, Verfügbarkeit, Aktualität, Manipulationssicherheit, Vertrauenswürdigkeit

Kennzeichnung der KI als maschinelles System

Nachvollziehbarkeit der Verarbeitung hinsichtlich Funktionsweise, Ziele, Werteentscheidungen, erwartete Wirkung, Systemqualität, Sorgfaltsmaßstäbe

Überprüfbarkeit, Beschwerde- und Überprüfungsmechanismen, Verantwortlichkeiten, Dokumentation

Quelle: Anlehnung an Vorträge in der Enquete-Kommission KI, Carla Hustedt (Bertelsmann Stiftung) und Prof. Dr. Kai Cornelius (Universität Heidelberg), 2019

LEITBILDER UND ZIELVORSTELLUNGEN

- das Potenzial von KI zur Produktivitätssteigerung, zur Steigerung des Wohlergehens der Erwerbstätigen zu nutzen,
- neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und zu fördern, die zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsausbau beitragen,
- „Gute Arbeit by Design“ zu entwickeln und vorrangig eintönige oder gefährliche Aufgaben an Maschinen zu übertragen,
- sozialer Sicherheit und Gesundheit zu dienen,
- den arbeitenden Menschen zu unterstützen und zu entlasten,
- die Persönlichkeitsrechte in der Berufstätigkeit zu unterstützen,
- die Subjektivität der Menschen zu erhalten und sie nicht zum Objekt von Maschinen zu machen,
- Kompetenzen der Beschäftigten zu entwickeln,
- menschlichen Fähigkeiten wie Empathie und Kreativität Raum zu geben,

LEITBILDER UND ZIELVORSTELLUNGEN

- dafür zu sorgen, dass der Mensch als soziales Wesen an seinem Arbeitsplatz die Möglichkeit hat, sozial mit anderen Menschen zu interagieren, menschliches Feedback zu erhalten und sich als Teil einer Belegschaft zu begreifen.
- ethische Gestaltungsprinzipien auch in die Arbeitswelt zu tragen,
- den Beschäftigten und deren Interessensvertretungen ausreichende Mitbestimmungsrechte zu eröffnen,
- barrierefreie Zugänge zu schaffen, KI-Anwendungen im Betrieb transparent, nachvollziehbar und erklärbar zu machen,
- gute betriebliche Regulierungsbeispiele sowie Ergebnisse der Arbeitsforschung zu verbreiten und Gestaltungskompetenz zu vermitteln,
- eine Vision für eine menschenzentrierte KI in der Arbeitswelt im Dialog mit betrieblichen Normsetzungsakteuren zu entwickeln.

LEITBILDER UND ZIELVORSTELLUNGEN

- KI-Anwendungen im Betrieb transparent, nachvollziehbar und erklärbar zu machen,
- gute betriebliche Regulierungsbeispiele sowie Ergebnisse der Arbeitsforschung zu verbreiten und Gestaltungskompetenz zu vermitteln,
- eine Vision für eine menschenzentrierte KI in der Arbeitswelt im Dialog mit betrieblichen Normsetzungsakteuren zu entwickeln.

NEUE AUFGABEN FÜR ALLE NORMSETZUNGSAKTEURE, AUCH FÜRS MANAGEMENT

- Schaffung von Transparenz, insbesondere über Zielsetzungen, Datennutzung, Verantwortlichkeiten und Revisionsinstrumente
- Definition von Grenzen, Revisionsmöglichkeiten und verantwortlichen Stellen für maschinelle Schlussfolgerungen
- Entwicklung ethischer Normen
- Einordnung betrieblicher KI-Systeme in Kritikalitätsstufen, Bildung von Nützlichkeitsprofilen
- Durchführung von Tests, Folgeabschätzungen und Gefährdungsanalysen
- Schaffung mitbestimmter Normen
- Ausrichtung des Beschaffungs-, Qualitäts- und Personalmanagements auf betriebliche Normen
- Qualitative Personalplanung und –entwicklung
- Mitwirkung an überbetrieblichem Monitoring und Benchmarking

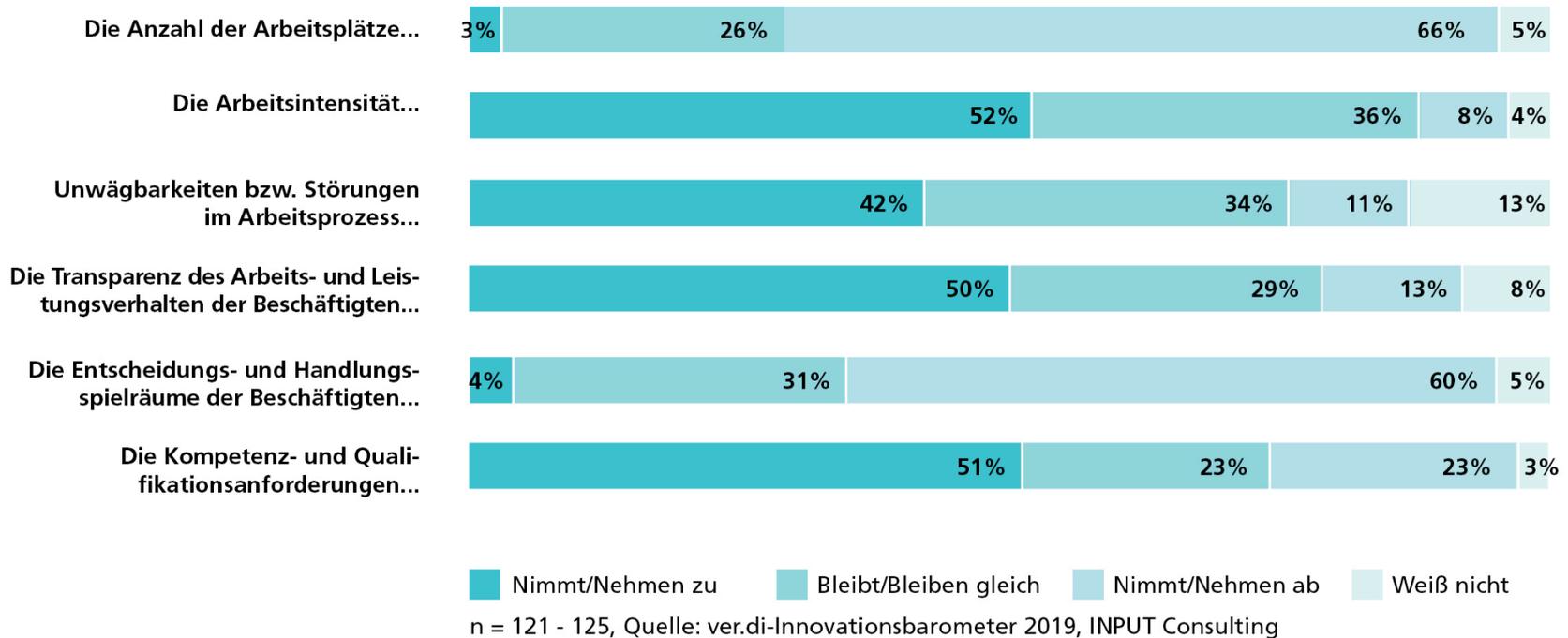
BEMERKENSWERTE WEITERE EMPFEHLUNGEN DER ENQUETEKOMMISSION

- De- Anonymisierung unter Strafe stellen
- Berufsethik von Softwerkern entwickeln
- Gezielte Förderung gesellschaftlich nützlicher Anwendungen
- Potenziale für Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit heben
- Interdisziplinäre Arbeitsweltforschung stärken
- Arbeitsmarktrelevante Auswirkungen untersuchen
- Aufgabenerfüllung von anderen Normsetzungsakteuren einfordern
- Optionen für verkürzte Arbeitszeiten schaffen
- Gesellschaftlichen Bedarfen kein nachgeordnete Rolle geben

ERFAHRUNG UND EINSCHÄTZUNG

Abb. 10 **Folgen von Künstlicher Intelligenz für die Arbeitsbedingungen in Unternehmen, in denen damit gearbeitet wird**

„Alles in allem: Wie wirkt sich der Einsatz von KI aktuell Ihrer Meinung nach aus?“



SORGEN UND ÄNGSTE VON BESCHÄFTIGTEN INTERESSEN VON SOZIALPARTEIEN, KRISTALLISATIONSPUNKTE DER DEBATTE

Befürchtungen der Beschäftigten

- Kontrollverlust zu erleiden und Übersicht zu verlieren
- mit steigender Veränderungsgeschwindigkeit nicht mithalten zu können
- den Job / die Karrierechancen zu verlieren
- Informationelle Selbstbestimmung abzugeben
- Qualifikationen entwertet zu bekommen
- Diskriminierung zu erfahren
- steigendem Arbeitsdruck ausgesetzt zu werden
- einer Entmenschlichung ausgeliefert zu sein

Interessen von Managern und Betriebsräten

- **Handlungsklarheit**
- **Geschwindigkeit**
- **Einfachheit**
- **Innovationsfähigkeit**
- **Kulturverträglichkeit**
- **Defocussierung**
- **Maßstäblichkeit**

öffentlich erörterte Sachverhalte

- Automatisierte Bewerberauswahl
- Social-scoring
- Analyse von Biometrie, Mimik, Gestik, Gesundheitsdaten
- Profilbildung
- Arbeitssteuerung
- Substitution

WAS ÜBERLASSEN WIR DEN MASCHINEN ?

1. Reifegrad der Automation



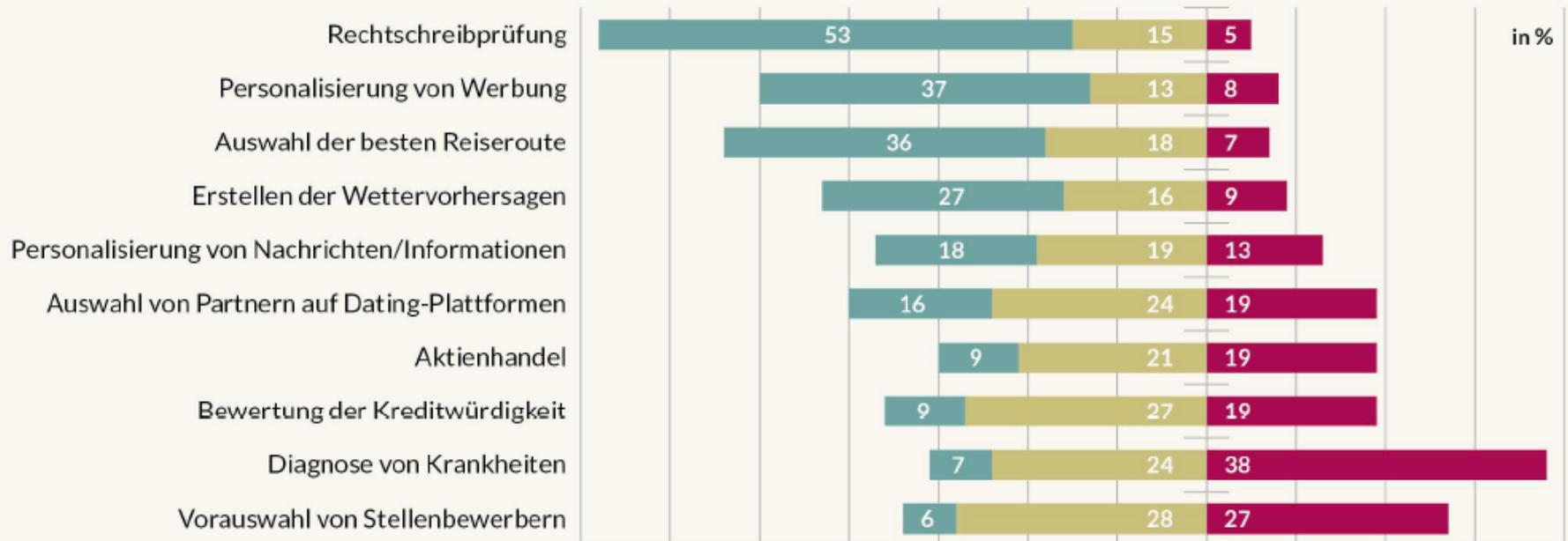
1. Der Mensch macht alles.
2. Der Computer bietet Alternativen an.
3. Der Computer bietet eine Auswahl an Alternativen an.
4. Der Computer schlägt eine empfohlene Alternative vor.
5. Der Computer führt eine Alternative aus, sofern der Mensch diese freigibt.
6. Der Computer führt eine Alternative aus und der Mensch hat ein Veto.
7. Der Computer führt eine Alternative aus und informiert den Menschen.
8. Der Computer führt eine eigens ausgewählte Alternative aus und informiert den Menschen nur, falls dieser danach fragt.
9. Der Computer führt eine eigens ausgewählte Alternative aus und informiert den Menschen nur, falls der Computer es so entscheidet.
10. Der Computer handelt komplett autonom.

Source: Miller & Parasuraman (2007)

AKZEPTANZ VON ALGORITHMEN BEI BÜRGERN IN DER EU

„Für welche der folgenden Aufgaben ...

- 1) ... finden Sie es akzeptabel, wenn ein Computer Entscheidungen alleine trifft?
- 2) ... finden Sie es akzeptabel, wenn ein Computer Vorschläge macht, solange ein Mensch die endgültige Entscheidung trifft?
- 3) ... denken Sie, dass ein Mensch, ohne irgendwelche Vorschläge eines Computers, allein entscheiden sollte?“



■ 1) Computer entscheidet
 ■ 2) Computer schlägt vor, Mensch entscheidet
 ■ 3) Mensch entscheidet alleine

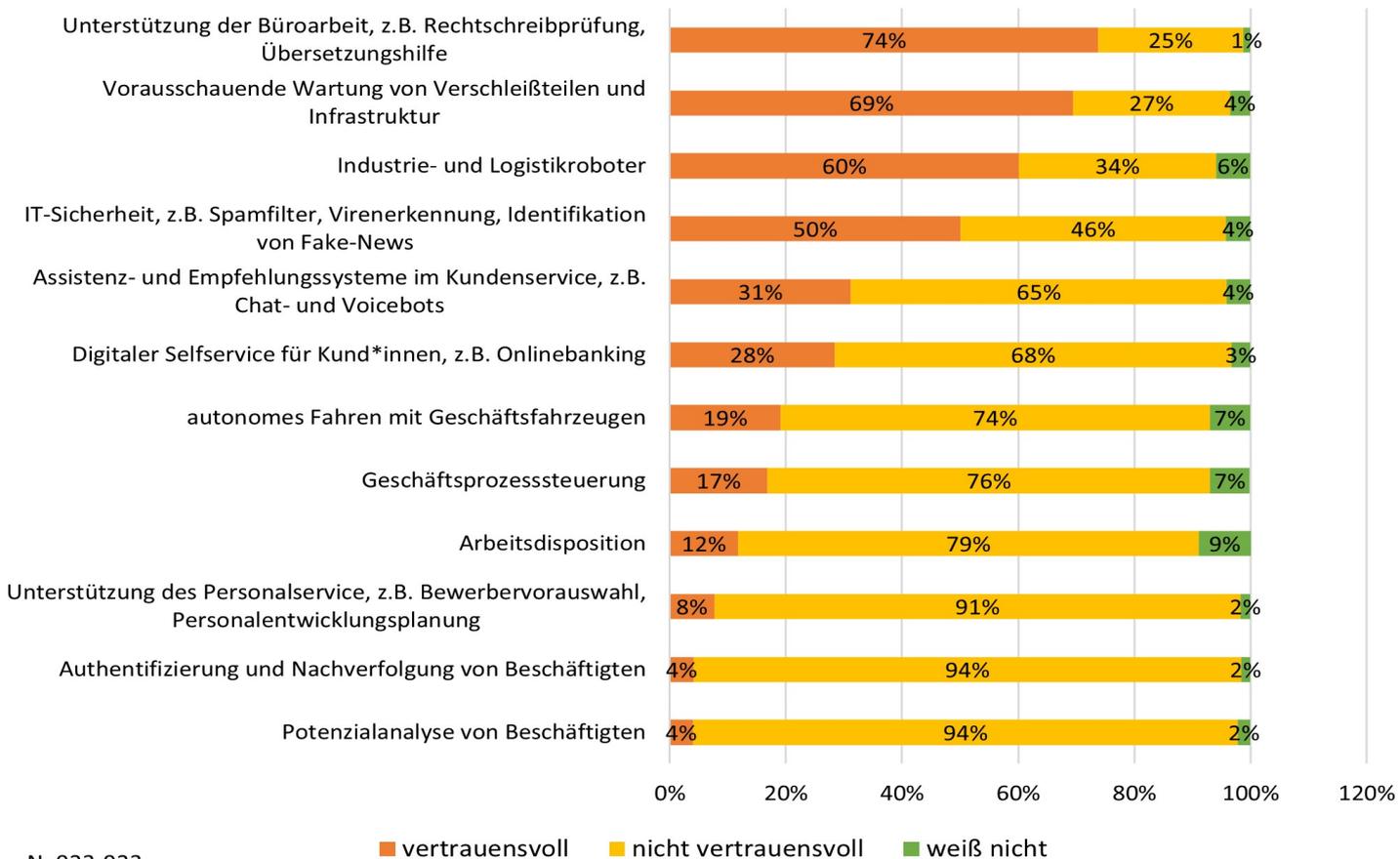
Restliche Prozentwerte entfallen auf die Antwortmöglichkeit „Keine der oben genannten Punkte“ oder haben keine Angabe gemacht.

Quelle: Repräsentative Online-Umfrage von Dalia Research im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, September 2018, n = 10.960 Befragte

BertelsmannStiftung

ANWENDUNGSSPEZIFISCHE HALTUNGEN VON BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN

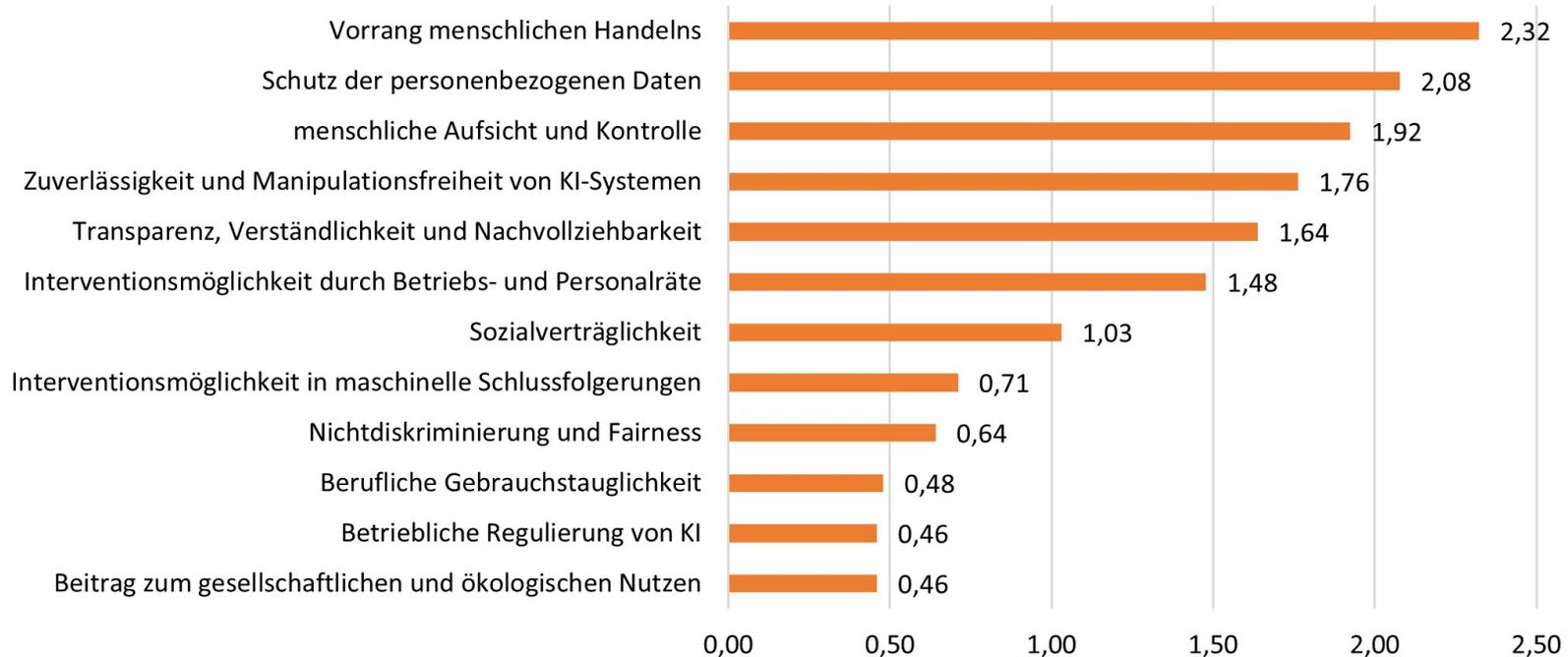
Frage: Für wie vertrauensvoll halten Sie den Einsatz von KI-Systemen in unterschiedlichen beruflichen Anwendungsgebieten?



Quelle : Input- Consulting November 2021

VERTRAUENSFAKTOREN AUS DER SICHT VON BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN

Frage: Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Faktoren, an denen Sie das Vertrauen in KI-Technologie festmachen?



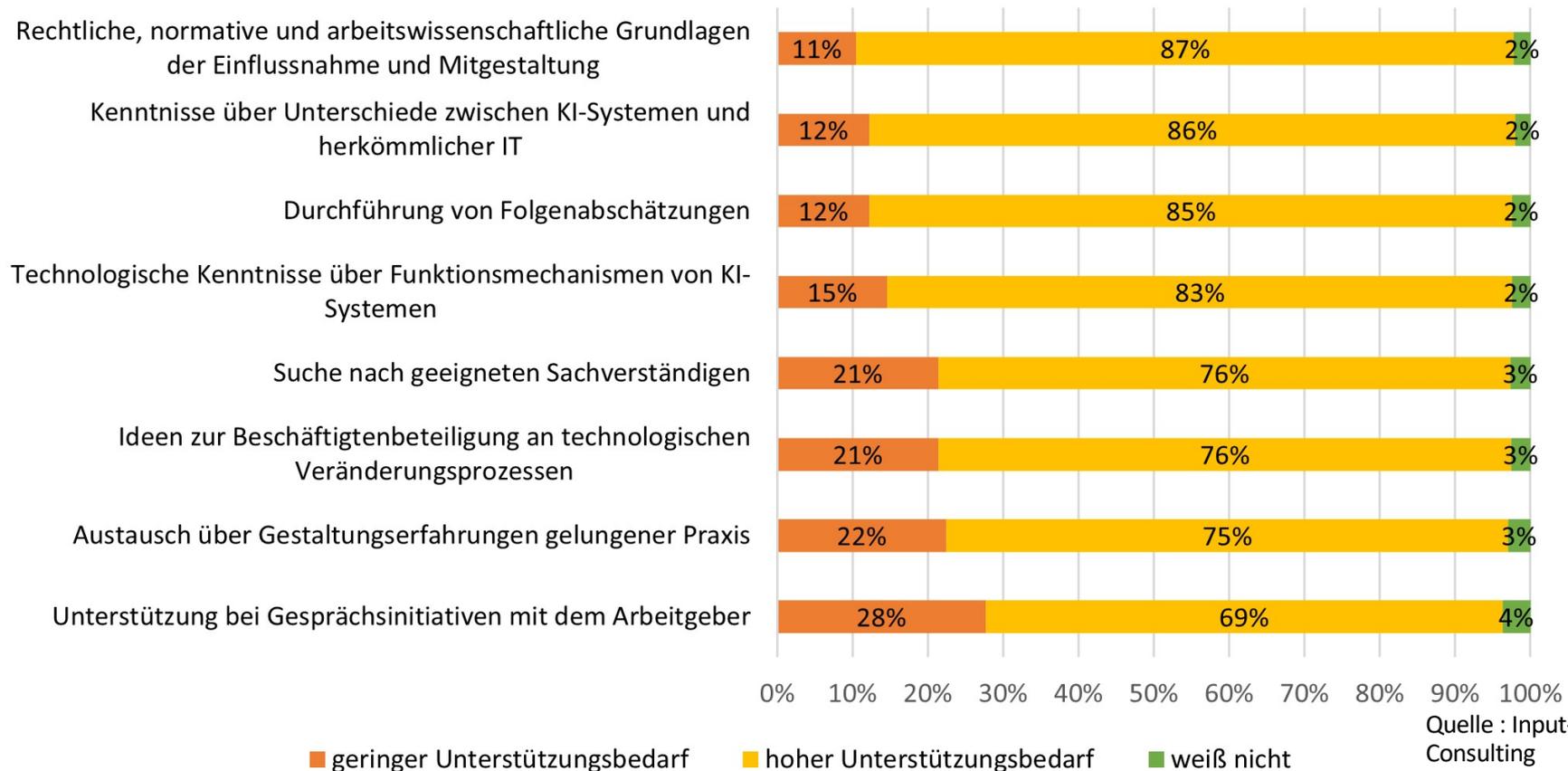
■ Faktorwert (Mittelwert; Rangplatz 1 "das wichtigste"= 5 Punkte; Rangplatz 5 "das am fünftwichtigste"=1 Punkt; nicht ausgewählte Items=0 Punkte)

N=905

Quelle : Input- Consulting November 2021

UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE DER MITBESTIMMUNGSAKTEURE

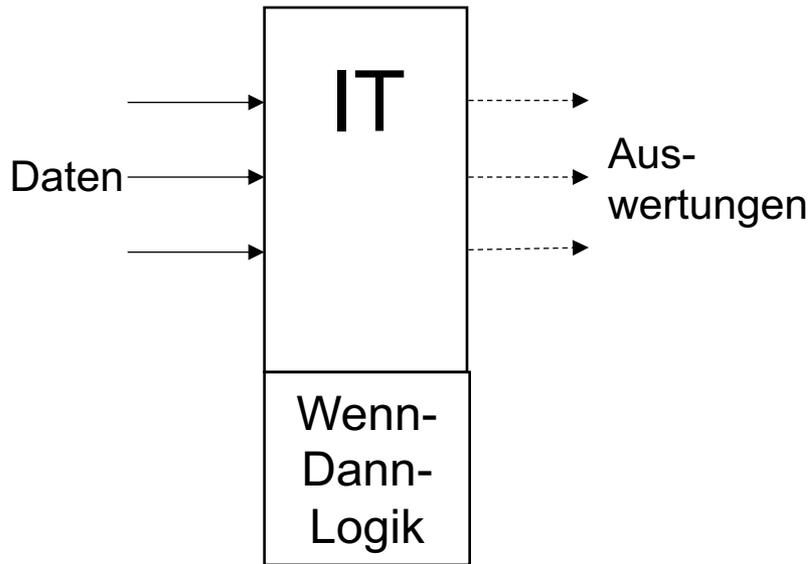
Frage: Wo sehen Sie Unterstützungsbedarfe für Betriebs- und Personalräte bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen in den Unternehmen/Verwaltungen?



Quelle : Input-Consulting
November 2021

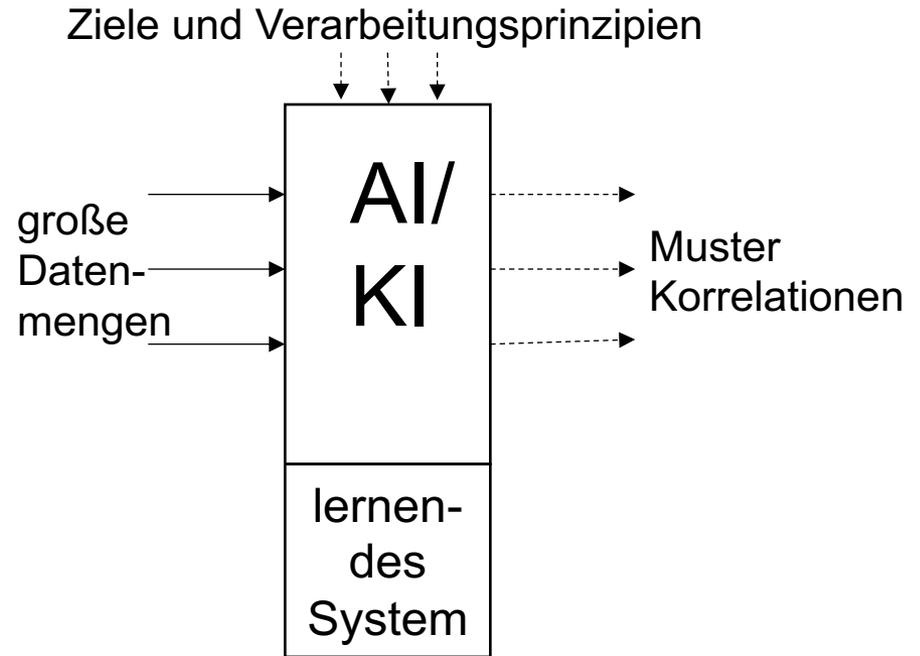
Herkömmliche Gestaltungsmuster verlieren an Wirksamkeit

Herkömmliche Algorithmen



Regime des „Vorhersehbaren“

Lernende Maschinen



Regime des „nicht Vorhersehbaren“

KI SCHLUSSFOLGERT ANDERS

bisher

Rezepte



was, wann, wie zu tun

Offensichtliche
Arbeitsschritte

künftig

Geschmacksansprüche und Zutaten



Nicht
offensichtliche
Arbeitsschritte

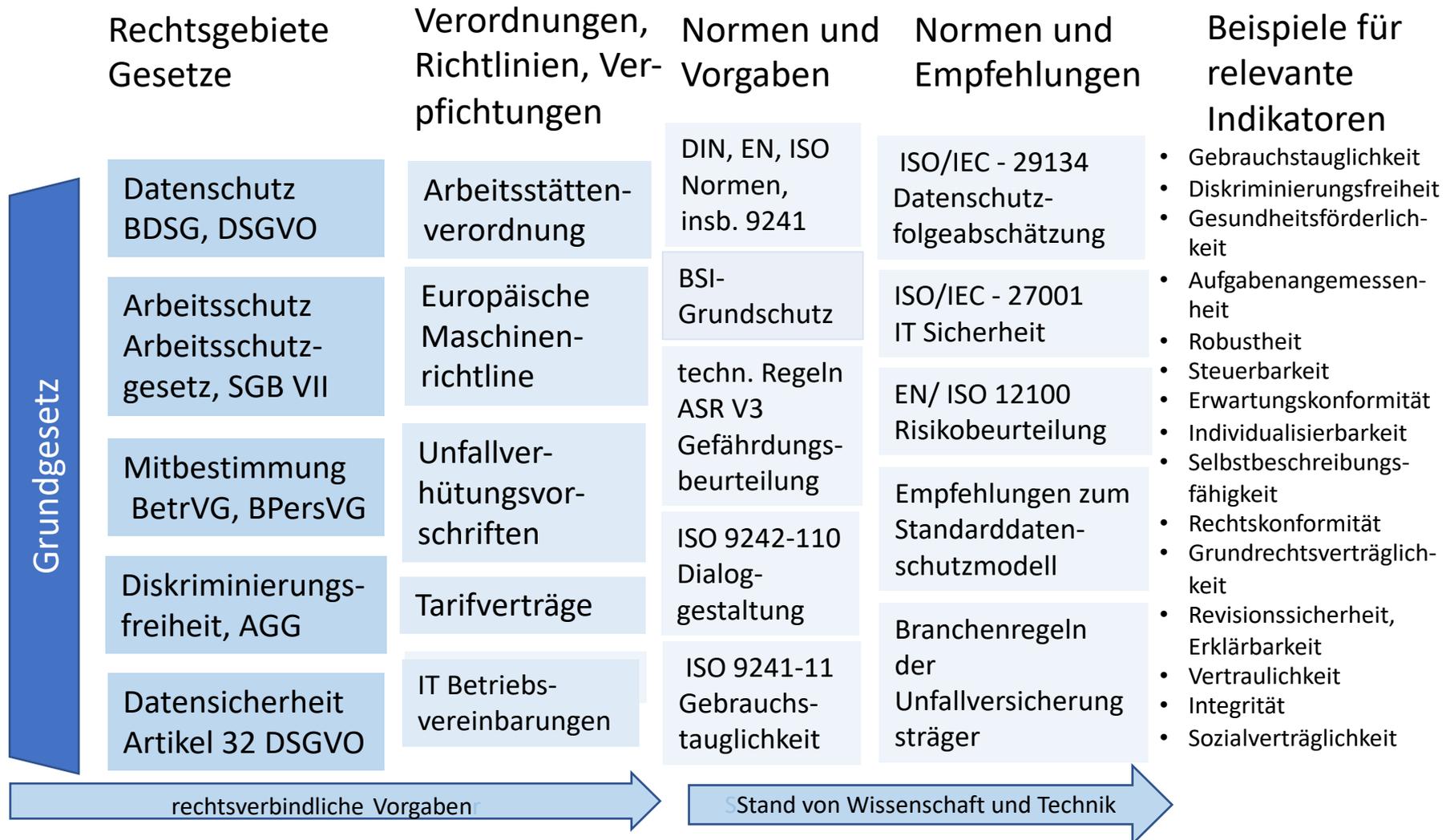
womit, wofür

Mitbestimmung über übertragenen Sinne:

**Betriebsräte kontrollieren
Speisekarte und Essen, was
auf den Tisch kommt**

**Betriebsräte bekommen Aufgaben des
Gesundheitsamtes, der
Restauranttester und Gewerbeaufsicht**

FOLGEABSCHÄTZUNG, RECHTLICHE BASIS UND NORMEN



FOLGENABSCHÄTZUNG, BEZUGSBASIS UND INDIKATOREN

Rechts- und Normbasis

Kernsätze

zu untersuchende Indikatoren

DSGVO Artikel 1

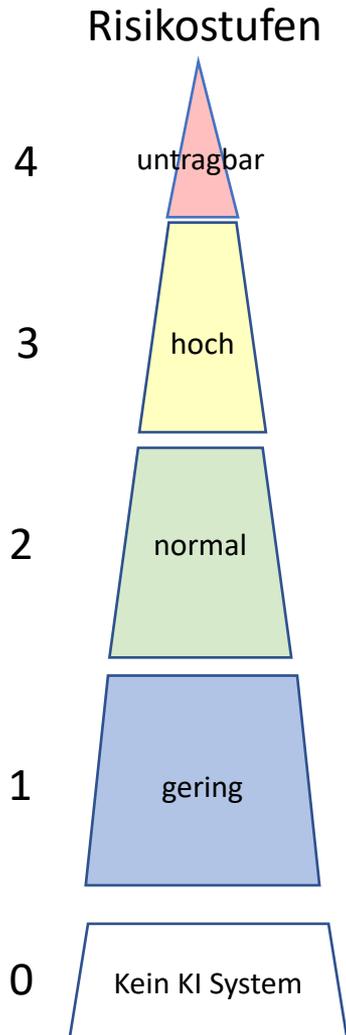
„ Diese Verordnung schützt die **Grundrechte und Grundfreiheiten** natürlicher Personen und insbesondere deren Recht auf Schutz Personenbezogener Daten“ (Verweis auf die europäische Grundrechtscharta)

- **gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen**
- **geistige Unversehrtheit**
- **keine erniedrigende Behandlung**
- **Achtung des Privatlebens**
- **Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit**
- **freie Meinungsäußerung und Informationsfreiheit**
- **Vereinigungsfreiheit**
- **Recht auf Bildung**
- **Gleichheit vor dem Gesetz**

FOLGENABSCHÄTZUNG, BEZUGSBASIS UND INDIKATOREN

Rechts- und Normbasis	Kernsätze	zu untersuchende Indikatoren
Dialoggestaltung DIN, EM, ISO 9241-110	Die Maschine- Mensch Interaktion muss ergonomischen Anforderungen genügen	<ul style="list-style-type: none">• Aufgabenangemessenheit• Selbstbestimmungs- fähigkeit• Erwartungskonformität• Lernförderlichkeit• Steuerbarkeit• Fehlertoleranz• Individualisierbarkeit
Datenschutzfolge- abschätzung ISO / IEC 29134	Risikobasierter Prüfansatz, der Verarbeitungsvorgänge untersucht, die aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs, ihrer Umstände und ihrer Zwecke wahrscheinlich ein hohes Risiko mit sich bringen	<ul style="list-style-type: none">• Privatsphäre• Vertraulichkeit• Privatheit von Denken und Fühlen• Persönliche Freiheit

STRATEGISCHE FILTER FÜR BETRIEBLICHE KRITIKALITÄTSEINSTUFUNG



- Grad maschineller Autonomie
- Schädigungspotenzial
- Grundrechtsrelevanz
- Datenarten
- Zwecke und Ziele
- Erklärbarkeit, Kontrollierbarkeit, Revisions-sicherheit
- Robustheit gegen Manipulation
- Anzahl der Betroffenen
- Funktionsbasis
- Rückholbarkeit

VERTRAUENSFAKTOREN ALS ORDNUNGSELEMENTE PRIORISIERUNG ALS ERFOLGSFAKTOR

- Nützlichkeit im Leistungsprozess
- Kontrollierbarkeit
- Rechtskonformität
- Regelkonformität
- Schutz der Persönlichkeitsrechte
- Ergonomie
- Sozialverträglichkeit
- Ethikkonformität
- gute Arbeit
- Robustheit
- Risikoangemessenheit
- Nachhaltigkeit

Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ... den einzelnen Faktoren im
Einführungsprozess Rechnung getragen wird ?

Sehr
wichtig
1

2

3

4

Nicht
wichtig
5

27 Normquellen
12 Vertrauensfaktoren
94 Prüfindikatoren
10 Einführungsphasen
732 Prüffragen

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

B. Ethik	B.1	Kennzeichnung von KI-Systemen	A
	B.2	Primat menschlicher Entscheidungen	A, LI
	B.3	Transparenz und Nachvollziehbarkeit	A, LI
	B.4	Interventionsmöglichkeiten	A
	B.5	Fairness und Diversität	B

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

D. Kontrollierbarkeit	D.1	Dokumentation	B
	D.2	Präzision und Zeitbindung der Ziele und Zwecke	A, LI
	D.3	Integrität der Daten	B
	D.4	Erklärbarkeit	B
	D.5	Steuerbarkeit	A, LI
	D.6	Integration von Sicherheitsmaßnahmen	A
	D.7	Evaluationskonzept	B
	D.8	Verhinderung Fehlanwendung	C
	D.9	Notabschaltung und Alternativkonzept	A
	D.10	Berechtigungskonzept	A, LI

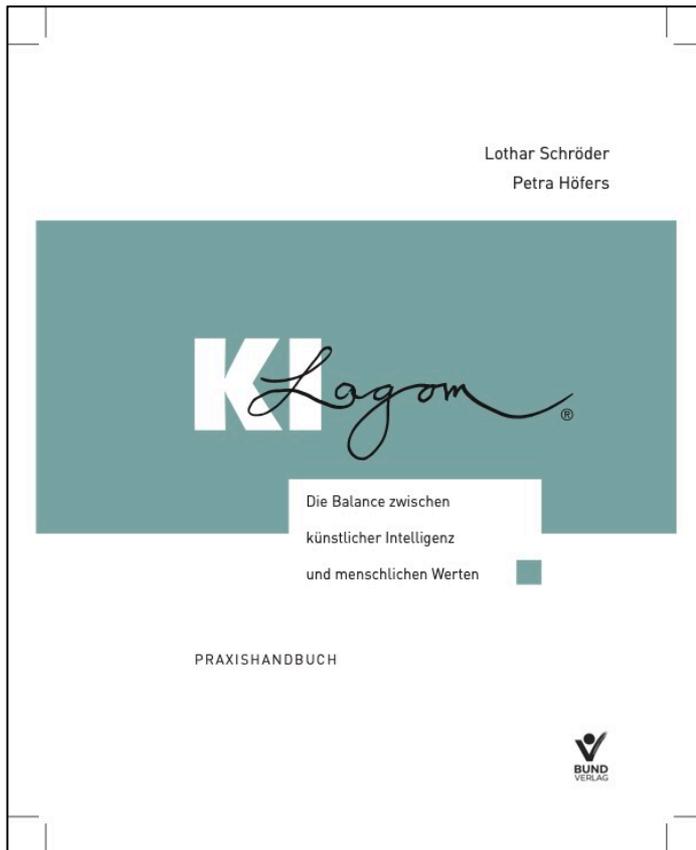
ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

F. Persönlich- keitsschutz	F.1	Schutz personenbezogener Daten	A, LI
	F.2	Autonomie der Betroffenen	B
	F.3	Privatsphäre im Denken und Fühlen	A
	F.4	Reglementierung der Überwachungspotenziale	A
	F.5	Unterlassung von Profiling und automatisierten Entscheidungen	A, LI
	F.6	Beschränkung personalwirksamer Schlussfolgerungen	A
	F.7	Wahrung der Betroffenenrechte	B

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

Vertrauensfaktoren	Qualitätsindikatoren		Relevanz
A. Rechtskonformität	A.1	Rechtsgrundlage	A, LI
	A.2	Diskriminierungs- und Verzerrungsfreiheit	A, LI
	A.3	Würde	A
	A.4	Persönlichkeitsentfaltung	B
	A.5	körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen	A, LI
	A.6	Recht , Billigkeit und gute Sitten	B
	A.7	Verantwortung	A, LI

PRAXISHANDBUCH KI-LAGOM



Warum: Wirkungen
Besonderheiten
Definitionen
Funktionsarten

Wofür: Ethische Maßstäbe
Anspruchslagen
Leitideen
Qualitätsmodell

Wie: Vertrauensfaktoren
Vorgehensschritte
Beteiligungsvorschläge

Womit: Rechtsgrundlagen
Checklisten
Prüffragen
Gute Beispiele

OPTIONEN FÜR EXPERIMENTE UND VERFAHREN ZUR ENTWICKLUNG VON PRINZIPIEN

- Qualitäts- und Vertrauensfaktoren
- Phasen der Qualitätsprüfung und Beteiligung (Vorprüfung, Folgeabschätzung, Risikobewertung, Training, Gefährdungsbeurteilung und Evaluation)
- Erarbeitung von Checklisten für standardisierte Prüfprozesse
- Entwicklung von Ethikstandards
- Klassifizierung nach gemeinsamen Risiko- und Nützlichkeitsklassen
- Standards für personalrelevante Entscheidungen
- Primat menschlicher Autonomie
- Transparenz, Beweisverwertungsverbot, Qualifizierung

Rahmen für Experimente :

- Expertenkreis mit Auftrag zur Entwicklung von Prüfstandards
- Strategische Filter zur Kritikalitätseinstufung
- Regulierungsstandards für verschiedene Kritikalitätsstufen
- Negativliste für nicht angestrebten KI-Einsatz
- Orte der Datenhaltung und des Datenzugriffs
- Beteiligungsformen für verschiedene Arten von Systemen
- Standards zu Speicherfristen
- Standards zu technisch-organisatorischen Maßnahmen
- Verfahren zur Folgeabschätzung

BACKUP

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

C. Nützlichkeit

C.1	Erforderlichkeit	A
C.2	Aufgabenangemessenheit	B
C.3	Zweckdienlichkeit	B
C.4	Gebrauchstauglichkeit	A, LI
C.5	Verfügbarkeit	B
C.6	Belastbarkeit	B
C.7	Effektivität	B
C.8	Effizienz	B
C.9	Wertschöpfungsbeitrag	A, LI
C.10	Innovationsbeitrag	B
C.11	Agilität und Flexibilität	C
C.12	Kundenorientierung	
C.13	Nutzung von Vorerfahrungen	C
C.14	Genauigkeit	B

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

E. Regelkonformität	E.1	Verordnungen	A, LI
	E.2	DIN, ISO, EN-Normen	A
	E.3	interne Leitlinien und Regeln von Aufsichtsbehörden	A
	E.4	Zertifizierungen	A
	E.5	Tarifvorgaben	A
	E.6	Betriebsvereinbarungen	A
	E.7	Unfallverhütungsvorschriften	A
	E.6	Intensität und Rechtzeitigkeit der Beteiligung	A, LI

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

G1 Ergonomie

G.1	Unversehrtheit	A, LI
G.2	Individualisierbarkeit	B
G.3	Barrierefreiheit	B
G.4	Arbeitsplatzgestaltung	C
G.5	Güte der Arbeitsmittel	B
G.6	Arbeitsverfahren	A
G.7	Arbeitszeiten	B
G.8	Qualifikation	B
G.9	psychische Belastung	A,LI
G.10	Aktualität des arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstandes	C
G.11	Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen	B
G.12	Softwareergonomie	B
G.13	Leistungsanforderungen	A,LI

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

H. Sozial- verträglichkeit	H.1	Soziale Folgenabschätzung	A, LI
	H.2	Inklusion	B
	H.3	Beschäftigungsförderlichkeit	A
	H.4	Altersverträglichkeit	C
	H.5	Kontaktförderlichkeit	B
	H.6	Belastungsminimierung	A

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

I. Gute Arbeit	I.1	Arbeitszeitsouveränität	C
	I.2	Zugang	C
	I.3	Mischarbeit	B
	I.4	Arbeitserleichterung	A, LI
	I.5	Wertstatus	A, LI
	I.6	Personalentwicklung	B
	I.7	Lernförderlichkeit	C
	I.8	Aufgabenklarheit	B
	I.9	Arbeitsklima	B

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

J. Robustheit	J.1	Fehlertoleranz	B
	J.2	Missbrauchsschutz	A
	J.3	Erwartungskonformität	A, LI
	J.4	Manipulationsfestigkeit	A
	J.5	Sicherheitsmaßnahmen	A

ZUORDNUNG DER VERTRAUENSFAKTOREN ZU PRÜFINDIKATOREN

K. Risiko- angemessenheit	K.1	Risikoeinschätzung	B
	K.2	Risikobewertung	A
	K.3	Risikoklassifizierung	A
	K.4	Risikobewältigung	A
	K.5	Einordnung in Kritikalitätsstufen	A, LI

L. Nachhaltigkeit	L.1	nachhaltiger Ressourceneinsatz	B
	L.2	Emissionsminderung und nachhaltiges Energiemanagement	A