



#### Committed to Rights

The book develops a general legal theory concerning the liability for offenses involving artificial intelligence systems. The involvement of the artificial intelligence systems in these offenses may be as perpetrators, accomplices or mere instruments. The general legal theory proposed in this book is based on the current criminal law in most modern legal systems. In most modern countries, unmanned vehicles, sophisticated surgical systems, industrial computing systems, trading algorithms and other artificial intelligence systems are commonly used for both industrial and personal purposes. The question of legal liability arises when something goes wrong, e.g. the unmanned vehicle is involved in a car accident, the surgical system is involved in a surgical error or the trading algorithm is involved in fraud, etc. Who is to be held liable for these offenses: the manufacturer, the programmer, the user, or, perhaps, the artificial intelligence system itself? The concept of liability for crimes involving artificial intelligence systems has not yet been widely researched. Advanced technologies are forcing society to face new challenges, both technical and legal. The idea of liability in the specific context of artificial intelligence systems is one such challenge that should be thoroughly explored.

Im Zuge des steigenden globalen Wettbewerbsdrucks kommt dem "ffentlich und kontrovers diskutierten Bereich der Zeitarbeit eine wachsende Bedeutung zu. Dabei unterliegt das gesellschaftliche Bild dieser Branche einem starken Wandel, da kaum eine andere Besch,ftigungsform in solch kurzer Zeit „hnlich viel Aufmerksamkeit erlangte. Von Gewerkschaften abgelehnt und der "ffentlichkeit stets mit Argwohn betrachtet, wurde und wird die Zeitarbeit mit Begrifflichkeiten wie Ausbeutung oder moderne Sklaverei in Verbindung gebracht. Die kontinuierliche Deregulierung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen f hrte dazu, dass Zeitarbeit in wachsendem Umfang von Unternehmen verschiedenster Branchen als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt wird, um sich auf rasch ver,ndernde Wettbewerbssituationen auf dem globalen Arbeitsmarkt einstellen zu k nnen. Dabei werden Anteile der Besch,ftigungsrisiken des Unternehmens auf den Zeitarbeitnehmer verlagert und bedingen dadurch eine gewisse Prekarit,t dieser Besch,ftigungsform. F r den Leiharbeitnehmer wiederum birgt Zeitarbeit die Chance zum Berufseinstieg, dem Ausleben des eigenen Flexibilit,tsbed rfnisses sowie die M glichkeit des Aufbaus einer breit angelegten Berufserfahrung. Diese Untersuchung verfolgt das Ziel, die Kriterien und Rahmenbedingungen f r den Aufbau einer erfolgreichen Employer Brand im Bereich der Zeitarbeit genauer zu betrachten. Der Umstand, dass Mitarbeiter in der Zeitarbeit gleichzeitig der Organisation des Verleihers und Entleihers angeh ren, soll dabei ebenso Ber cksichtigung finden, wie dem durch eine starke Arbeitgebermarke ausgel tsten Commitment des Mitarbeiters gegen ber der jeweiligen Organisation. In Bezug auf das Employer Branding sollen schlussfolgernd m gliche Unterschiede zwischen Zeitarbeitsunternehmen und einem Unternehmen im herk mmlichen Sinne aufgezeigt werden.

The author has chosen the topic as it is becoming increasingly difficult to find, identify and motivate good employees, and to keep them in one 's own company. The demand for high potentials is unimaginably high. In the end, it is in the interest of the company itself, not to lose the high potentials. Therefore, it is important to identify and motivate high potentials in order to retain them in the company. Primarily, this concerns the highly dedicated staff, but also the tacit knowledge of the employees that is not explicitly written down. The author starts with the introduction to the subject, and the exemplification of the problem. Moreover, the objectives are presented, and a demarcation issue is set. Then, it is shown how a simple method can identify high potentials. Chapter three describes the proper motivation of A-staff on the basis of a case study. The following chapter investigates the way to keep the previously identified employees in the company in order to exploit the existing potential, and further presents the top 10 employee retention tools. Thereby, the topic is also completed by a case study. A final conclusion collects all the previously mentioned points and ventures a prognosis for the future.

#### War for Talents

Human Rights Treaties, Abusive States, and Citizen Activism

Das High Potential Management

Employer Branding als Bestandteil einer ganzheitlichen Markenf hrung

A Molecular and Cellular Approach

The Global Airline Industry