

# Künstliche Intelligenz im Fokus

KI als Herausforderung und Chance für Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen

Dokument in der 24. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe am 24. und 25. Mai 2022 verabschiedet  
Stockholm, 24.-25. Mai 2022 | 2022/139

Die Debatten über künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen (ML) sind derzeit allgegenwärtig. Die Europäische Kommission hatte eine hochrangige Expertengruppe für KI eingesetzt, die maßgeblich zu den Diskussionen über ethische Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI beigetragen hat, die ausreichend sicher, zuverlässig und robust sein sollte, um in allen Phasen des Lebenszyklus des Systems Fehler oder Unstimmigkeiten bewältigen zu können<sup>1</sup>. Der Entwurf des Gesetzes über künstliche Intelligenz<sup>2</sup> betritt Neuland und wird sich erheblich auf die Verbreitung der Technologie in allen Sektoren auswirken.

Der Entwurf für eine Verordnung über Maschinenprodukte ist ein erster Versuch, konkrete sektorale Schutzziele und -anforderungen zu formulieren<sup>3</sup>. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss äußerte konkrete Bedenken hinsichtlich des Schutzes der Beschäftigten und ihrer Daten<sup>4</sup>.

IndustriAll Europe hat sich schon früh an dieser Debatte beteiligt. In einem Policy Brief aus dem Jahr 2019 wird eine Reihe von Grundprinzipien vorgeschlagen, die beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz beachtet werden sollten<sup>5</sup>. Wir unterstützen den Ansatz der menschlichen Kontrolle in Bezug auf KI, wie er vom EGB bereits 2017<sup>6</sup> formuliert und in der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung aus dem Jahr 2020<sup>7</sup> festgeschrieben wurde. Diese Grundsätze spiegeln sich auch in unserer Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation zum Entwurf für ein Gesetz über künstliche Intelligenz wider<sup>8</sup>. IndustriAll Europe setzt sich dafür ein, die Rechte der Arbeitnehmer\*innen in den Mittelpunkt zu stellen

<sup>1</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/expert-group-ai>

<sup>2</sup> [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:1f0f10ee-a364-11eb-9585-01aa75ed71a1.0003.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:1f0f10ee-a364-11eb-9585-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_1&format=PDF)

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0202&from=de>

<sup>4</sup> <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2021-02482-00-00-AC-TRA-DE.docx/content>

<sup>5</sup> [https://news.industrial-europe.eu/content/documents/upload/2019/2/636849754506900075\\_Policy%20Brief%20-%20Artificial%20Intelligence.pdf](https://news.industrial-europe.eu/content/documents/upload/2019/2/636849754506900075_Policy%20Brief%20-%20Artificial%20Intelligence.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>

<sup>7</sup> [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework%20Agreement%20on%20Digitalisation\\_DE.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework%20Agreement%20on%20Digitalisation_DE.pdf)

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12527-Artificial-intelligence-ethical-and-legal-requirements/F2665249\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12527-Artificial-intelligence-ethical-and-legal-requirements/F2665249_en)

und dazu beizutragen, dass angemessene Schutzziele für Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen formuliert werden.

KI hat ein enormes Potenzial, die Produktion selbst, Innovationen und die Art und Weise, wie wir die Produktion organisieren, zu verändern. Einige Studien deuten darauf hin, dass die digitale Transformation, einschließlich KI, im nächsten Jahrzehnt zu einem Nettozuwachs an Arbeitsplätzen führen wird<sup>9</sup>. Die Herausforderung besteht darin sicherzustellen, dass diejenigen, die heute Tätigkeiten ausüben, die von KI übernommen werden, die notwendigen Qualifikationen erhalten, um die neuen und veränderten und durch die digitale Transformation entstehenden Jobs von morgen auszuführen. Nur wenn die Beschäftigten Teil des digitalen Strukturwandels sind, wird dieser Strukturwandel tatsächlich ein gerechter Strukturwandel sein.

Wir sind der Meinung, dass es höchste Zeit ist, sich eingehender mit KI und ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihre Vertreter\*innen zu befassen. KI ist eine disruptive Technologie mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer\*innen, die Beschäftigung, das Management, die Unternehmen, unser System der Arbeitsbeziehungen und darüber hinaus. Da es sich bei dem Gesetz über KI um eine Binnenmarktverordnung handelt, bleiben große Bereiche, insbesondere im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, ungeregelt. Dies muss sowohl durch zusätzliche Rechtsvorschriften auf EU-Ebene oder auf Ebene der Mitgliedstaaten als auch durch die Sozialpartner angegangen werden. Die Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen stehen bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien an vorderster Front, und es liegt in unserer Verantwortung, diese verantwortungsvoll und ethisch zu gestalten und demokratisch zu regulieren, sei es im Wege von Tarifverträgen oder von Gesetzen. Ein Grundsatz in den Rechtsvorschriften über KI und in den Tarifverträgen muss sein, dass alle von KI getroffenen Entscheidungen nachvollziehbar und rückgängig zu machen sind. Es müssen geeignete Mechanismen vorhanden sein, um die Rückgängigmachung einer Entscheidung zu verlangen.

KI wird für alle und überall zum Alltag gehören. Sowohl für die Industrie als auch für die Endverbraucher\*innen werden täglich immer mehr Anwendungen und Lösungen entwickelt. Wir sind jedoch für die Arbeit mit KI und den damit möglicherweise einhergehenden Folgen nicht vollständig gerüstet. KI ist nicht einfach nur eine neue Art von Technologie. Sie hat das Potenzial, die Art und Weise, wie wir arbeiten, wie wir interagieren und wie wir Wissen verarbeiten, zu verändern, und zwar in allen Industriezweigen. Die Sozialpartner sollten zusammenarbeiten, um die Arbeitswelt von morgen zu beschreiben, um zu erörtern, welche Berufsbilder in Zukunft relevant sein werden und wie ein gerechter Übergang in eine KI-gestützte Industrie aussehen soll. Eine rechtzeitige Antizipation des Qualifikationsbedarfs von morgen und eine vorausschauende Umschulung und Weiterbildung der Beschäftigten sind für den Erfolg einer KI, die für alle funktioniert, von grundlegender Bedeutung.

KI birgt ein enormes Potenzial für Innovation und Effizienzsteigerung. Der Einsatz von KI auf Unternehmensebene wird zu erheblichen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung führen. Repetitive und gefährliche Tätigkeiten könnten ersetzt oder Maschinen übertragen werden. Da KI vor allem bei der Erkennung von Mustern und beim Umgang mit großen

---

<sup>9</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>

Datenmengen hilfreich ist, kann sie zu einer effizienteren Arbeitsorganisation beitragen. All dies entlastet den Menschen und schafft die Möglichkeit, sich vermehrt kreativen Aufgaben zu widmen. Darüber hinaus hat KI das Potenzial, einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten, z. B. durch die Reduzierung von Abfall und Energieverbrauch.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Beschäftigung in den Industriesektoren zurückgehen wird, was mit einer Aufwertung der verbleibenden Arbeitsplätze durch Höherqualifizierung und Anpassung an die neuen Technologien einhergehen wird. KI hat das Potenzial, zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen sowie zu guten Arbeitsbedingungen und hochwertigen Arbeitsplätzen beizutragen. Es ist daher höchste Zeit für die Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen, dieses Thema eingehend zu erörtern und an Lösungen zu arbeiten, wie qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in Europa geschützt und ein faires und lohnendes Arbeitsumfeld für alle gesichert werden können.

### Entwurf für ein Gesetz über KI

Im Einklang mit unserer Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation zum Entwurf für ein Gesetz über KI unterstützen wir einen robusten horizontalen Rahmen, mit dem die von Herstellern und Nutzern einzuhaltenden rechtlichen Grenzen und Anforderungen klar festgelegt werden. Wir befürworten auch, dass „KI-Systeme, die in den Bereichen Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden, insbesondere für die Einstellung und Auswahl von Personen, für Entscheidungen über Beförderung und Kündigung sowie für die Zuweisung, Überwachung oder Bewertung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen, ... ebenfalls als hochriskant eingestuft werden [sollten], da diese Systeme die künftigen Karriereaussichten und die Lebensgrundlagen dieser Personen spürbar beeinflussen können.“

Wir kritisieren jedoch, dass die für diese Produktkategorie vorgesehene Konformitätsbewertung, wie in Artikel 43 ausgeführt, ein Verfahren auf der Grundlage einer internen Kontrolle gemäß Anhang VI des Verordnungsentwurfs ist. Wir fordern, dass alle KI-Systeme als Hochrisikosysteme eingestuft werden sollten, wenn sie mit Beschäftigtendaten und insbesondere mit personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext zu tun haben. Im Einklang mit der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur KI-Verordnung fordern wir, dass eine obligatorische Bewertung durch unabhängige Dritte, ähnlich wie sie für KI-Systeme vorgesehen ist, die zur biometrischen Fernidentifizierung von Personen verwendet werden sollen, für alle Hochrisiko-KI-Anwendungen<sup>10</sup> verpflichtend sein sollte, um zu gewährleisten, dass das System alle geltenden Gesetze und Normen erfüllt. Um ein Höchstmaß an Sicherheit für die Arbeitnehmer\*innen zu gewährleisten, sollte ferner klargestellt werden, dass die Mitgliedstaaten spezifischere Gesetze zum Arbeitsverhältnis erlassen können und dass Tarifverträge zu diesem Thema zu begrüßen sind.

Wir mussten jedoch mit Bedauern feststellen, dass der Verordnungsentwurf dem Thema Beschäftigung keinen eigenen Abschnitt widmet, der diesem wichtigen Bereich umfänglich gerecht wird. Relevante Aspekte wie Tarifverhandlungen und die wichtige Rolle, die sie bei der Bewältigung des technologischen

---

<sup>10</sup> <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/regulation-artificial-intelligence>

Wandels und für ein sicheres und vertrauenswürdiges Arbeitsumfeld und für hochwertige Arbeitsplätze spielen, fehlen völlig. Wir bekräftigen daher unsere Forderung nach einer eigenständigen Richtlinie über KI am Arbeitsplatz, die nach Konsultation der branchenübergreifenden sowie der sektoralen Sozialpartner ausgearbeitet werden sollte. Eine erste Reihe von Grundsätzen, die in eine solche Richtlinie aufgenommen werden sollten, findet sich in unserer Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation zum Entwurf für ein Gesetz über KI.

IndustriAll Europe ist der Ansicht, dass bei der Regulierung von KI am Arbeitsplatz die einschlägigen internationalen Verträge und Konventionen wie der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die dreigliedrige Grundsatzserklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die Europäische Menschenrechtskonvention, die Europäische Sozialcharta, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Europäische Säule sozialer Rechte berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus sollte das Recht der Mitgliedstaaten, konkretere Schutzziele zu formulieren, unangetastet bleiben.

### **KI am Arbeitsplatz, was ist das eigentlich?**

Es gibt keine feste Definition dafür, was KI eigentlich ist. Je nach dem spezifischen Kontext, in dem die KI entwickelt oder eingesetzt werden soll, können unterschiedliche Definitionen gelten. Wenn von KI am Arbeitsplatz die Rede ist, sollte sich die Definition in der Regel nicht auf Verfahren des maschinellen Lernens beschränken, sondern auch die algorithmische Entscheidungsfindung einbeziehen, die derzeit den größten Anteil von Anwendungen im Arbeitsverhältnis ausmacht.

Ein erster Schritt am Verhandlungstisch sollte sein, gemeinsam zu definieren, was KI im Unternehmenskontext eigentlich ist – und was nicht. Die Beiziehung eines externen Sachverständigen kann hilfreich sein, um herauszufinden, in welchen betrieblichen Bereichen KI-Anwendungen tatsächlich zum Unternehmenserfolg beitragen können, und um unregulierte Bereiche auszumachen oder Anwendungsfälle zu erstellen. In diesem Zusammenhang sollte auch erörtert werden, wie KI dazu beitragen kann, die organisatorischen Ziele zu erreichen. Es ist wichtig, die Verantwortlichkeiten der Geschäftsführung zu definieren und eine Reihe von Prüfsteinen zu vereinbaren, um sicherzustellen, dass die diskutierten Ziele auch tatsächlich erreicht werden.

Da es sich bei KI am Arbeitsplatz in der Regel nicht um eine eigenständige Technologie, sondern um einen integrierten Bestandteil von Arbeitssystemen handelt, ist zu beachten, dass die Auswirkungen von KI immer auch von der konkreten Ausgestaltung des Arbeitssystems abhängen, in das sie integriert werden. Wichtig ist, dass wir bei der Gestaltung des KI-Systems im Beschäftigungskontext immer auch die Arbeitsorganisation und den Einsatz des Personals proaktiv gestalten müssen. Das heißt: Die soziale Dimension muss immer entlang der technischen Dimension eines KI-Systems gestaltet werden, um sicherzustellen, dass das System nicht zu Lasten der Qualität der Beschäftigung gestaltet wird. Mit anderen Worten: Die menschliche Arbeitsorganisation muss mit der technischen Arbeitsorganisation Schritt halten. Das bedeutet, dass die technische und soziale Gestaltung ständig weiterentwickelt werden muss, um sicherzustellen, dass neue Herausforderungen angemessen und rechtzeitig angegangen werden. Um sicherzustellen, dass die soziale Dimension in vollem Umfang berücksichtigt wird, sollten die

Arbeitnehmervertreter\*innen in vollem Umfang - und rechtzeitig - in die Einführung und Gestaltung neuer Systeme, die am Arbeitsplatz eingeführt werden sollen, einbezogen werden.

Bevor man sich auf ein bestimmtes KI-System einigt, das im Unternehmen eingeführt werden soll, ist es daher wichtig, Überlegungen über die Art des betreffenden Systems anzustellen, denn der beabsichtigte Zweck bestimmt auch, welche Fragen im Hinblick auf eine vernünftige Vereinbarung gestellt werden müssen.

#### Vor der Einführung von KI im Arbeitsumfeld zu vereinbarende Parameter

- Wie lautet die Definition von KI im Kontext unseres Unternehmens?
- Welchen Mehrwert hat das spezifische KI-System für die Arbeitnehmer\*innen?
- Was ist der konkrete Zweck der Anwendung?
- Wie könnte eine umfassende und vollständige Technikfolgenabschätzung aussehen, mit Schwerpunkt auf den Auswirkungen, um negative Folgen für die Beschäftigten auszuschließen?

Bei der Diskussion über den konkreten Zweck der Anwendung kann es sinnvoll sein, sich auch über Zwecke zu verständigen, die nicht im Anwendungsbereich liegen oder nicht erwünscht sind. Es ist daher hilfreich, nicht nur die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Systems, sondern auch seine Grenzen im Detail zu diskutieren.

#### Um fundierte Entscheidungen zu treffen oder eine Technologie vor ihrer Einführung in einem Unternehmen angemessen bewerten zu können, ist es von größter Bedeutung, dass vollständige Transparenz herrscht über

- die frühzeitige Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen entsprechend ihrem Recht auf Unterrichtung und Anhörung bei der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz; Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen müssen rechtzeitig Zugang zu aussagekräftigen und umfassenden Informationen haben und über genügend Zeit und Ressourcen verfügen, um diese mit Unterstützung von externen Experten ihrer Wahl zu verarbeiten,
- Ziel, Umfang und Funktionsweise der Anwendung, einschließlich eines Fahrplans für die Integration der KI-Anwendung in den Geschäftsprozess,
- die Art der erhobenen Daten, einschließlich der für die Datenerfassung und -auswertung relevanten Parameter, sowie über die Datenspeicherung und den Datenschutz, einschließlich der Auskunftsrechte,
- über die absehbaren Folgen für die Arbeitnehmer\*innen,
- eine klare Verteilung der Zuständigkeiten und Zuweisung von Aufgaben bei der algorithmischen Entscheidungsfindung, die die Behebung möglicher Fehler und deren vorhersehbaren Folgen ermöglicht.
- Außerdem braucht es einen klaren Fahrplan, wie die Beschäftigten mit der Anwendung zusammenarbeiten können.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass KI-Systeme lernende Systeme sein können. Einmal eingeführt, können sich Anwendungen des maschinellen Lernens ständig weiterentwickeln und ihren Anwendungszweck, ihre Arbeitsweise und die Art der Datenverarbeitung ändern. Die Sozialpartner müssen dieser neuen Realität Rechnung tragen, wenn sie über die Einführung solcher Systeme beraten. Um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer\*innen und ihre Daten angemessen geschützt sind, muss regelmäßig überprüft werden, ob die bestehenden Vereinbarungen noch auf dem neuesten Stand sind.

Besonderes Augenmerk sollte auf einen möglichen Schaden gelegt werden, die ein Lernsystem im Laufe der Zeit für die Chancengleichheit bedeuten kann, und ein besonderes Augenmerk sollte auf die Voreingenommenheit gerichtet werden, die sich während der Lernphase entwickeln kann. Dies erfordert von den Arbeitnehmervertreter\*innen, dass sie in Bezug auf die neuesten Entwicklungen in technologischen, aber auch in rechtlichen Fragen auf dem Laufenden bleiben. Die Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen müssen einen gesetzlich garantierten Anspruch auf eine angemessene Schulung durch Expert\*innen haben, wie es im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Fall ist. Den Arbeitnehmervertreter\*innen sollte eine besondere Rolle bei der Steuerung von KI am Arbeitsplatz eingeräumt werden, die sowohl gesetzlich als auch tarifvertraglich anerkannt wird.

KI-Systeme am Arbeitsplatz bergen ein enormes Potenzial für Innovation und Effizienzsteigerung. Der durch Maschinen erwirtschaftete Wohlstand wird erheblich steigen, kann aber auch das Bestehen hochwertiger Arbeitsplätze gefährden. In KI-Systeme werden riesige Mengen von Informationen eingespeist, bei denen es sich häufig um die Daten und das Wissen der Beschäftigten handelt. Diese Erfassung des Know-hows der Beschäftigten ist problematisch, da dies - zumindest in einigen Sektoren und Berufen - zu einem massiven Qualifikationsabbau unter den Arbeitskräften führen kann<sup>11</sup>. Bei der Verfeinerung der Algorithmen ist es wichtig, den Beitrag der Arbeitnehmer\*innen zu Wissen und Know-how zu würdigen. Die Sozialpartner müssen sich mit dieser Herausforderung auseinandersetzen und erörtern, wie die gesteigerte Produktivität einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zu qualitativer Beschäftigung leisten kann. Höhere Entgelte oder eine intelligente Kompetenzplanung, Investitionen in eine nachhaltige, zukunftsfähige Industrie oder kürzere Arbeitszeiten – all diese Bereiche könnten von einer fairen Umverteilung des durch Digitalisierung und Mensch-Maschine-Interaktion geschaffenen Wohlstands profitieren. Gewinne aus der Weiterverwendung, einschließlich der Lizenzierung der Nutzung oder des Weiterverkaufs von Beschäftigtendaten, sollten ebenfalls umverteilt werden.

### **KI im Einklang mit den Grundsätzen der Rechtskonformität, Nichtdiskriminierung und Gerechtigkeit**

Die Sozialpartner und die Gesellschaft insgesamt müssen eine Diskussion über die Art von KI führen, die wir wollen. Für die europäischen Gewerkschaften des verarbeitenden Gewerbes ist klar, dass KI- und ML-Anwendungen nicht bloß menschliche Arbeit ersetzen sollen, geschweige denn die Arbeitsintensität erhöhen. Vielmehr sollten sie menschliche Arbeit ergänzen, zu einem Höchstmaß an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beitragen und den Menschen vor Ermüdung, übermäßiger

---

<sup>11</sup> Eine detailliertere Analyse des Problems und Empfehlungen für den sozialen Dialog finden Sie in unserem Policy Brief „Sharing the value added from industrial Big Data fairly“ (Gerechte Verteilung der Wertschöpfung aus industriellen Big Data): [https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2017/11/636459131743298395\\_2017\\_3\\_PB\\_DataEconomy\\_EN-updated111017.pdf](https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2017/11/636459131743298395_2017_3_PB_DataEconomy_EN-updated111017.pdf).

körperlicher und kognitiver Belastung, einem Verlust an Autonomie am Arbeitsplatz sowie einem Mangel an Sinnhaftigkeit der Arbeit schützen. Sicherheit und Gesundheit, Datenschutz, streng geregelte und transparente Leistungserfassung sowie ein transparentes Bias-Management, das eine diskriminierungsfreie KI ermöglicht, sollten im Mittelpunkt dieser Systeme stehen. Darüber hinaus ist eine sinnvolle Arbeitsteilung, die die spezifischen Stärken und Potenziale des Menschen und der Maschine berücksichtigt, von größter Bedeutung.

Die entsprechend geschulte menschliche Arbeitskraft sollte immer die Kontrolle über die Maschine behalten und bei Entscheidungen, die ein Algorithmus vorschlägt, immer das letzte Wort haben. Die Entscheidungen des Algorithmus müssen daher dem/ der Arbeitnehmer\*in in verständlicher und zugänglicher Form mitgeteilt werden. Darüber hinaus sollte KI immer nachhaltig sein, sowohl aus technologischer als auch aus sozialer und ökologischer Sicht. IndustriAll Europe ist besonders besorgt über eine drohende „Gigifizierung“ der Wirtschaft und unterstreicht, dass zielgerichtete Beschäftigung im Mittelpunkt der Industrie 4.0 stehen sollte.

Schulung, kritisches Denken und Anpassungsfähigkeit werden in der Mensch-Maschine-Interaktion immer wichtiger und sind ein wichtiger Faktor für sinnvolle und erfüllende Tätigkeiten. Das bedeutet jedoch, dass der Mensch nicht nur die Kontrolle haben muss, sondern auch einen angemessenen Handlungsspielraum und Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsablauf, die (soziale) Interaktion und die Rückkopplungsschleifen benötigt.

#### Welche KI wollen wir am Arbeitsplatz?

- Unrealistische Zielvorgaben vermeiden.
- Anpassungsfähigkeit und Fehlertoleranz müssen klar definiert sein.
- Entlastung der menschlichen Arbeit.
- Menschliche Arbeit nicht ersetzen, sondern ergänzen.
- In einem sicheren Arbeitsumfeld Raum für kreativere Tätigkeiten schaffen.
- Persönliche Bedürfnisse, wie Ruhepausen, sollten niemals ferngesteuert sein. Grundsätzlich sollten die menschlichen Grundbedürfnisse, auch im Hinblick auf ein motivierendes Arbeitsumfeld, bereits in der Entwicklungsphase eines Systems berücksichtigt werden.
- Die Mensch-Maschine-Interaktion (HMI) und die Mensch-Computer-Interaktion (HCI) müssen nach den Bedürfnissen des Menschen gestaltet werden, auch im Hinblick auf Kommunikation, Zusammenarbeit und Handlungsfähigkeit, sowie nach ergonomischen Anforderungen wie Benutzerfreundlichkeit oder Benutzererfahrung. Die Maschine muss dem Menschen stets alle relevanten Informationen, einschließlich ihrer Funktionsweise, Datenschwerpunkte und Ausgaben, in einer Weise präsentieren, die er vollständig verstehen kann.
- Der Handlungsspielraum muss klar definiert und transparent sein, sowohl für den Menschen als auch für die Maschine.
- Die Maschine darf die Handlungsfähigkeit des Menschen nicht einschränken oder die dem Menschen zugewiesenen Aufgaben übernehmen.
- Die Kontrolle muss beim Menschen bleiben, er muss sich seiner Handlungsfähigkeit bewusst sein und immer die volle Kontrolle über eine Situation haben.



- Es muss klar definiert sein, welche Informationen dem menschlichen Bediener zur Verfügung gestellt werden müssen und welche Befugnisse er in der Mensch-Maschine-Interaktion hat, um sicherzustellen, dass seine Handlungsfähigkeit voll respektiert wird.
- Die von dem Algorithmus getroffenen Entscheidungen müssen transparent und anfechtbar sein, insbesondere durch eine sinnvolle und ständige Anhörung der Arbeitnehmer\*innen.
- Kontinuierliches Lernen und das Sammeln von Erfahrungen sollten gefördert werden.

KI muss gesetzeskonform, fair, transparent, sicher und geschützt sein. Die eingespeisten Daten sollten von hoher Qualität sein, d. h. relevant, repräsentativ, fehlerfrei, transparent, einheitlich und vollständig. Sie sollte alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Grundrechte und Nichtdiskriminierungsvorschriften einhalten. Zuständigkeiten und Haftung sollten klar definiert und transparent sein, und das Vertrauen in das System gestärkt werden. Die **DSGVO** kann ein wirksames Instrument in den Händen der Beschäftigten und ihrer Vertreter\*innen sein, um sicherzustellen, dass die Beschäftigtendaten umfassend geschützt werden. Selbst aggregierte Daten könnten möglicherweise zur Identifizierung von Einzelpersonen führen, was die Rechtsgrundlage völlig verändern würde. Die gesetzliche Vorgabe, dass personenbezogene Daten nur für einen klar definierten Zweck verwendet werden dürfen, muss daher unbedingt eingehalten werden.

Algorithmen sind datenhungrig. Die für die automatisierte Entscheidungsfindung, die (vorausschauende) Wartung und die prädiktive Analyse erforderlichen Daten werden häufig bei den Beschäftigten erhoben, und zwar oftmals nicht selektiv. Personenbezogene Daten werden häufig zusammen mit Industriedaten gesammelt, ohne dass die Betroffenen dieser wahllosen Praxis überhaupt etwas davon wissen. Die **Erhebung und Speicherung von Daten** sollte daher immer an einen **konkreten und transparenten Zweck gebunden** sein; Daten sollten niemals erhoben oder gespeichert werden, nur weil es möglich ist oder um sich auf zukünftige, noch nicht beschriebene Zwecke vorzubereiten.

#### DSGVO als Instrument für Arbeitnehmervertreter\*innen

- **Artikel 22** – Unser Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden; unser Recht auf Eingreifen einer Person.
- **Artikel 35** – Unser Recht auf eine Datenschutz-Folgenabschätzung vor der Einführung neuer Technologien; Arbeitnehmervertreter\*innen sollten an dem Prozess beteiligt werden.
- **Artikel 40** – Unser Recht auf Ausarbeitung von Verhaltensregeln, die zur ordnungsgemäßen Anwendung der DSGVO beitragen sollen, auch in Bezug auf die Erhebung von personenbezogenen Daten.
- **Artikel 80** – Recht der Gewerkschaften, gegen Verstöße gegen das Gesetz über personenbezogene Daten vorzugehen.
- **Artikel 88** – Unser Recht auf Kollektivvereinbarungen zum Schutz der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext.



Der soziale Dialog ist offensichtlich das beste Instrument, um alle beschäftigungsbezogenen Aspekte der Technologie zu behandeln, einschließlich Ungleichheit, Kompetenzen, Art der Arbeit, Arbeitsorganisation und Schutz vor Diskriminierung. Umschulung und ständige Weiterbildung sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Einführung von KI am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer\*innen müssen in die Lage versetzt werden, das System zu bedienen, ggf. mit ihm zusammenzuarbeiten und neue Aufgaben zu übernehmen, wenn ihre ursprünglichen Tätigkeiten von der KI übernommen worden sind. Dies wird dazu beitragen, die Vorteile von KI bestmöglich zu nutzen und gleichzeitig die Beschäftigten und hochwertige Arbeitsplätze zu schützen. Ein ernsthafter sozialer Dialog führt zu mehr Vertrauen in die Technologie, zu mehr Effizienz und zu einem Höchstmaß an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

#### Tarifverträge sind am besten geeignet, um das Thema KI am Arbeitsplatz zu behandeln

Tarifverträge sind am besten geeignet, um sich mit KI am Arbeitsplatz zu befassen, sei es auf Branchen- oder auf Unternehmensebene. Sie sind nicht nur ein Mittel, um sich über die am Arbeitsplatz eingeführte Technologie und die zu ihrer Bedienung erforderlichen Fähigkeiten zu einigen, sondern auch, um allgemeine Aspekte des digitalen Wandels eines Unternehmens zu erörtern, einschließlich der Frage, wie dieser Strukturwandel für alle Beteiligten gerecht gestaltet werden kann. Sie können dabei helfen, die Rolle der Arbeitnehmervertreter\*innen im Prozess der Einführung neuer Technologien festzulegen.

Die Beschäftigten sollten in Bezug auf alle automatisierten Instrumente **unterrichtet** und **angehört** werden, die von der Unternehmensleitung zur **Arbeitsüberwachung**, zur **Personalverwaltung** oder zur Erstellung von **Arbeitnehmerprofilen** eingesetzt werden. Die Arbeitnehmervertreter\*innen sollten über die Mittel verfügen, um Softwareingenieur\*innen oder Datenwissenschaftler\*innen einzustellen, die sie bei diesen Diskussionen unterstützen, da von den Arbeitnehmer\*innen nicht erwartet werden kann, dass sie die komplexen Codes lesen, die einem Algorithmus zugrunde liegen.

Die Unternehmensleitung sollte in Bezug auf folgende Punkte den Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter\*innen Bericht erstatten, sie anhören und mit ihnen eine Vereinbarung treffen:

- die Art der **Daten**, die über die Beschäftigten erhoben werden, die Häufigkeit der Erhebung, die Dauer und der Ort der Speicherung dieser Daten sowie die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer\*innen Zugang zu ihren personenbezogenen Daten beantragen können,
- die expliziten **Algorithmen** oder das **ML-System**, die zur Verarbeitung dieser Daten verwendet werden,
- die zur Bewertung der Arbeit herangezogenen **Parameter** und die von den Beschäftigten geforderten **Leistungswerte**,
- die **Lerndaten**, die enthaltenen **Verzerrungen (bias)** und die die Maßnahmen zu ihrer Beseitigung,
- die **Zuverlässigkeit** und die statistische Genauigkeit jedes implementierten ML-Systems,
- die **akzeptablen** Instrumente zur **Überwachung** der Arbeit und zur Erkennung, Speicherung und Verarbeitung von Verstößen gegen die Arbeitsanweisungen,
- die Verfahren, mit denen Beschäftigte oder ihre Vertreter\*innen **Fehler** oder eine **ungerechte Behandlung** im Rahmen dieser automatisierten Verarbeitung feststellen, melden und **Beschwerde** einlegen können,
- die **Überwachung der Ergebnisse** der automatisierten Instrumente zur routinemäßigen Überprüfung auf Verzerrungen.

## **Weiterbildung und Umschulung: die Investitionen von heute in die Arbeitskräfte von morgen**

Über die richtigen Kompetenzen zu verfügen, wird das entscheidende Kriterium für einen gerechten Übergang in das digitale Zeitalter sein. Digitale Technologien werden immer differenzierter und erfordern andere Kompetenzen als bei früheren industriellen Umbrüchen. KI-Kenntnisse werden immer wichtiger werden, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im täglichen Leben. Kontinuierliches und lebenslanges Lernen ist der Schlüssel für die Beschäftigten und ihre Vertreter\*innen, um mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten. Wie in der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung festgelegt, sollten die Sozialpartner gemeinsam an spezifischen Fortbildungsplänen arbeiten, um aktuellen und künftigen Veränderungen Rechnung zu tragen. Sie sollten gemeinsam den Bedarf an Kompetenzen und Schulungen ermitteln, um sicherzustellen, dass die Unternehmen die von ihnen erworbene Technologie auch tatsächlich einsetzen können, und zwar mit der vorhandenen Belegschaft.

Tarifverträge sind am besten geeignet, den bestehenden Kompetenzbedarf zu ermitteln und zu bewältigen sowie Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten zu lenken. Sie sollten auch ermitteln, welche Fähigkeiten und Kompetenzen in naher Zukunft benötigt werden und wie sichergestellt werden kann, dass diese Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt werden. Eine vorausschauende Personalplanung und Qualifizierungsstrategien sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg des digitalen Wandels. Das tarifvertraglich garantierte persönliche Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung, wie es bereits in der ersten gemeinsamen Forderung des EMB formuliert wurde, ist für jede Umschulungs- und Weiterbildungsinitiative von zentraler Bedeutung. Es ist daher von entscheidender Wichtigkeit, dass die Unternehmensleitungen ihre Pläne in Bezug auf neue Technologien stets so transparent wie möglich gestalten. Nur wenn die bestehenden Arbeitskräfte die Möglichkeit haben, sich rechtzeitig die Kompetenzen anzueignen, die für die Nutzung neu eingeführter Technologien erforderlich sind, ist ein reibungsloser Strukturwandel gewährleistet.

Die Sozialpartner sollten gemeinsam daran arbeiten, Daten über Kompetenzen zu erfassen, denn ein erfolgreicher Strukturwandel ist nur möglich, wenn wir genau wissen, über welche Kompetenzen die Beschäftigten verfügen. Ein gemeinsames Verständnis des Kompetenzbedarfs, das sich auf eine gründliche Analyse der Qualifikationsnachfrage stützt, hilft bei der Ermittlung des Umschulungs- und Weiterbildungsbedarfs und bei der Ausarbeitung spezieller Schulungsprogramme, die die langfristige interne und externe Beschäftigungsfähigkeit gewährleisten sollen. Die zu vermittelnden Kompetenzen müssen daher anbieterunabhängig sein und auf allgemeinen wissenschaftlichen und technischen Grundsätzen sowie offenen Standards beruhen, die dauerhaft und auf alle Arbeitsumgebungen übertragbar sind. Die Schulung in digitalen Fertigkeiten sollte sich auf die Lernergebnisse konzentrieren und zu einer vollständigen Qualifikation führen, die durch die Zertifizierung der erworbenen Fertigkeiten anerkannt wird, wobei ein transparentes und klares Anerkennungssystem verwendet wird, das eine Vergleichbarkeit ermöglicht.

Natürlich sollten die erforderlichen berufsbezogenen Schulungen während der Arbeitszeit stattfinden und die Kosten vollständig von den Unternehmen übernommen werden. Die für die Anpassung des Arbeitsplatzes erforderliche berufliche Weiterbildung sollte für die Beschäftigten immer kostenlos sein. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen wiederum spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum

geht, die Beschäftigten über Schulungsmöglichkeiten zu informieren, zur Durchführung der Umschulungen beizutragen und das Bewusstsein für die Auswirkungen des technologischen Wandels auf ihre künftigen Arbeitsplätze zu schärfen. Alle Beschäftigten sollten auf allen Ebenen gleichberechtigten Zugang zu Kompetenzen haben, unabhängig von Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus oder Nationalität.

#### Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine erfordert neue Kompetenzen und Fähigkeiten

Hybride Mensch-Maschine-Teams funktionieren nur, wenn der Mensch über komplexe Problemlösungskapazitäten sowie über kreative, kollaborative und kommunikative Kompetenzen verfügt, die es ihm ermöglichen, auf unvorhergesehene Probleme zu reagieren. Kritisches und flexibles Denken muss gefördert werden, um fehlerhafte Ergebnisse zu erkennen und die Reproduktion von Vorurteilen und Diskriminierung durch die Maschine zu verhindern. Empathie, Urteilsvermögen und Kognition sind die entscheidenden menschlichen Stärken, die die Mensch-Maschine-Interaktion zu einer sinnvollen und produktiven Zusammenarbeit machen können.

Welche Kompetenzen genau benötigt werden, hängt von der jeweiligen Rolle und den Aufgaben, aber auch von der Art der eingesetzten KI ab. Es wird wichtig sein, die Rollenanforderungen und die den Menschen und der Maschine zugewiesenen Aufgaben klar zu definieren. Darüber hinaus müssen die Kompetenzen und Fähigkeiten, die für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Kontext erforderlich sind, klar definiert werden. Modernste Schulungskonzepte, z. B. mittels virtueller Realität oder digitaler Lernfabriken, könnten eine sinnvolle Ergänzung zu den traditionellen Lernmethoden sein.

Angesichts des massiven Umbruchs, vor dem die europäischen Industrien aktuell stehen, wird es immer wichtiger, dafür zu sorgen, dass die fortwährende Aktualisierung der Kompetenzen auch zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gesamtheit der Unternehmen und Sektoren beiträgt. Auch Staaten und öffentliche Einrichtungen sollten sich an diesen gemeinsamen Bemühungen beteiligen. Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind oder Arbeitslosenunterstützung erhalten, sollten Zugang zu ehrgeizigen Umschulungs- und Weiterbildungsprogrammen haben, die ihnen dabei helfen, die richtigen Kompetenzen zu erwerben und ihre berufliche Laufbahn voranzutreiben. Die Arbeitsagenturen sollten in Abstimmung mit Schulen, Universitäten und Unternehmen gezielte und maßgeschneiderte Programme anbieten, um Arbeitslosen dabei zu helfen, die richtigen Kompetenzen zu erwerben und ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern, dies auch mit interdisziplinären Programmen, die IT- und traditionelle Kompetenzen kombinieren. Darüber hinaus sollte bei der Kompetenzentwicklung ein integrierter Ansatz entwickelt werden, der von der frühkindlichen Bildung bis zum lebenslangen Lernen reicht, um sicherzustellen, dass die Lernenden von heute in der Lage sind, die Technologie von morgen zu beherrschen. Dieser integrierte Ansatz sollte ferner darauf abzielen, das faktische Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Bildung zu überwinden und zu einem gerechteren und integrativeren Arbeitsmarkt beizutragen. Frauen sollten ermutigt und strukturell befähigt werden, sich die Fähigkeiten anzueignen, die für die KI-gestützte Arbeitswelt erforderlich sind.

#### Grundsätze zur Gestaltung von KI, die allen zugutekommt

Am Anfang des Prozesses sollte ein vollwertiges Beteiligungsmanagement mit allen betroffenen Akteuren stehen. Die Arbeitnehmer\*innen des Unternehmens sollten die Möglichkeit haben, ein maßgeschneidertes Leitbild für die Arbeit oder die Zusammenarbeit mit KI im Unternehmen zu entwickeln.

Management und Arbeitnehmervertreter\*innen sollten die Erwartungen der Arbeitnehmer\*innen an die Nutzung von KI erfragen, gemeinsam mit den Arbeitnehmer\*innen KI in Pilotprojekte erproben und den Erfahrungsaustausch organisieren. Schließlich sollte nach der Einführung des KI-Systems der Prozess evaluiert und konkrete Schlussfolgerungen aus dem Prozess vereinbart werden.

In Übereinstimmung mit den Gesetzen über die Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz müssen die Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertreter\*innen bei der Einführung neuer Technologien im Unternehmen angehört werden. Um den Vorschlag der Unternehmensleitung angemessen beurteilen und eine fundierte Entscheidung treffen zu können, muss eine gründliche Technikfolgenabschätzung durchgeführt werden.

Diese Technologiefolgenabschätzung kann sich an einer Reihe von Grundsätzen orientieren, mit denen sichergestellt werden soll, dass der Einsatz von KI in einer gerechten und inklusiven Weise erfolgt, die niemanden zurücklässt.

#### Ethische Grundsätze für die Einführung von KI am Arbeitsplatz, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht

##### *Transparenz und aktive Zustimmung*

- Die Beschäftigten müssen wissen und verstehen, wie, wo und wann Daten **erhoben, gespeichert und verwendet** werden, wie **Entscheidungen getroffen werden, die sie betreffen**, und wie diese Entscheidungen sowohl von den Beschäftigten als auch von ihren Vertreter\*innen **angefochten werden können**. Sie sollten das Recht haben, **Einfluss** darauf zu nehmen.
- Die Unternehmensleitung sollte rechtzeitig und vollständig darüber informieren, welche Daten in ein KI-System eingespeist werden sollten, was das konkrete Ziel der Datenerhebung ist, was der Zweck des KI-Systems ist, wer der Datenerhebung unterworfen werden kann, wer vom Output des KI-Systems betroffen sein kann und wer die Deutungshoheit über den Output des KI-Systems hat.
- Dies sollte sich auch auf KI-„Komponenten“ erstrecken, die in ein digitales Tool integriert werden, das bereits in einem Unternehmen eingesetzt wird.
- Die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen müssen bereits in der Phase der Anschaffung des KI-Systems angehört werden.
- Die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen müssen die Möglichkeit haben, bereits in der Phase der Anschaffung des KI-Systems von einem externen Sachverständigen unterstützt zu werden.
- **Empfehlung:** industriAll Europe empfiehlt die Ausarbeitung einer Folgenabschätzung für das am Arbeitsplatz einzuführende AI-System unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte.
- **Empfehlung:** IndustriAll Europe empfiehlt die Schaffung der Position eines Datenprüfers in Unternehmen, dessen Aufgabe es ist, die Nutzung von KI-Systemen zu kontrollieren und jährlich darüber zu berichten, so wie ein Finanzprüfer die Finanzlage kontrolliert und darüber Bericht erstattet.
- **Empfehlung:** IndustriAll Europe empfiehlt, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen mit Mitteln ausgestattet werden, um von

Softwareingenieure\*innen oder Datenwissenschaftler\*innen unterstützt zu werden, die sie bei diesen Diskussionen unterstützen.

#### *Erklärbarkeit*

- Jede KI- oder ML-Software, die am Arbeitsplatz eingeführt wird, Entscheidungen über Menschen trifft oder personenbezogene Daten verarbeitet, muss erklärbar (Explainable AI/ML) sein und die Entscheidungen müssen während des gesamten Lebenszyklus des Systems nachvollziehbar sein.
- Alle von KI getroffenen Entscheidungen müssen rückverfolgbar und verständlich sein.
- Die Beschäftigten müssen geschult werden, damit sie die KI-Anwendung, mit der sie arbeiten oder von der sie betroffen sind, verstehen, was der Zweck von KI ist, wie KI funktioniert und wie sie sie kontrollieren können, sowie über die Möglichkeiten und Grenzen von KI.

#### *Unterrichtung und Anhörung*

- Transparente und robuste Unterrichts- und Anhörungsverfahren vor der Einführung von KI am Arbeitsplatz, und auf fortlaufender Basis, auch in Bezug auf die Ausgestaltung, Entwicklung und Einführung des Systems, stärken das Vertrauen in die Technologie und helfen den Beschäftigten, die Möglichkeiten der Technologie voll auszuschöpfen. Ad-hoc-Arbeitsgruppen oder Unterausschüsse der bestehenden Arbeitnehmervertretungen im Unternehmen (einschließlich der Europäischen Betriebsräte) könnten eingerichtet werden, um eine spezifische gewerkschaftliche Analyse der Auswirkungen der Einführung von Spitzentechnologie (z. B. in den Bereichen Mensch-Maschine-Interaktion, Mensch-Computer-Interaktion und KI) auf Arbeit und Beschäftigung zu erstellen.
- Die Unternehmensleitung, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen sollten einen offenen Dialog über die Art des automatisierten Profilings von Beschäftigten und über die Informationen, die jeder Beschäftigte über sein Profil erhält, führen.
- Die Arbeitnehmervertreter\*innen sollten in der Lage sein, ihre Zustimmung zur Einführung von KI-Systemen am Arbeitsplatz in Kenntnis der Sachlage zu erteilen, auch im Hinblick auf die Datenverarbeitung, den Schutz der Privatsphäre und die Überwachung. Die KI-Systeme sollten die Rechte aller Beschäftigten, die entweder an der Entwicklung oder an der Nutzung des Systems beteiligt sind, auf Schutz der Privatsphäre achten. Die Zweckbindung der Datennutzung sollte gewährleistet sein.
- Eine unbegrenzte Überwachung und Kontrolle der Arbeit muss verboten und auf das unbedingt notwendige Minimum beschränkt werden, d. h. auf die Verhütung von Arbeitsunfällen. Das aufgezeichnete Filmmaterial sollte ausschließlich für Zwecke verwendet werden dürfen, die in den geltenden Tarifverträgen ausdrücklich beschrieben sind.
- Bei der Nutzung von Datenanalysen im Arbeitskontext sollte zwischen aggregierten und individualisierten Daten unterschieden werden. Aggregierte Daten können genutzt werden, um zu einer verbesserten Qualität des Produktionsprozesses beizutragen. Individualisierte Daten sollten so weit wie möglich geschützt werden, um Überwachung und individuelle Leistungskontrolle zu verhindern. Generell sollten nur Daten erhoben werden, die tatsächlich benötigt werden. „Datensparsamkeit“ sollte als fester Grundsatz gelten.

### *Recht auf Einspruch*

- Die Beschäftigten und ihre Vertreter\*innen sollten ein wirksames Recht auf Einspruch gegen KI-Entscheidungen haben, d. h. im Sinne von Artikel 13–15 DSGVO.

### *Aufsicht und Kontrolle durch Menschen*

- Entscheidungen über das berufliche Fortkommen, einschließlich Beförderungen, Gehaltserhöhungen und Zusatzleistungen, dürfen nicht allein von KI getroffen werden, sondern müssen einer angemessenen menschlichen Kontrolle unterliegen.
- Die Gründe für solche Entscheidungen müssen klar, transparent und nachvollziehbar sein, und die Beschäftigten und ihre Vertreter\*innen müssen Zugang zu den Daten und das Recht haben, Einspruch gegen eine solche Entscheidung zu erheben.
- Die für die menschliche Aufsicht verantwortlichen Mitarbeiter\*innen sollten die erforderliche hochwertige Schulung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe erhalten und über die notwendigen Befugnisse verfügen, um diese Rolle ausüben zu können.
- Angemessene menschliche Aufsicht bedeutet, dass die Beschäftigten das Recht haben, den Output des KI-Systems außer Betracht zu lassen, ohne negative Konsequenzen zu riskieren. Der Mensch muss über die richtigen Kompetenzen verfügen, um die Funktionsweise der KI zu verstehen und die Ergebnisse zu interpretieren. Die Überwachung muss zu einer klar definierten Aufgabe des/ der Arbeitnehmer\*in werden, und der/ die Arbeitnehmer\*in muss durch einen geeigneten Mechanismus unterstützt werden, z. B. in Form eines etablierten Berichtssystems oder eines Ausschusses zur Prozessverbesserung.
- Eine positive und konstruktive Kritikultur ist ein maßgeblicher Faktor für den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Beschäftigten und für einen eigenverantwortlichen und kritischen Umgang mit KI.

### *Kompetenzen und Qualifikation*

- In Mensch-Maschine-Interaktionen müssen die Autonomie und das Fachwissen der Beschäftigten erhalten bleiben, und Umschulungsprogramme sollten so gestaltet werden, dass die Beschäftigten ein Verständnis für ihre eigene Rolle und ihre Aufgaben im Rahmen der Tätigkeiten entwickeln.
- Spezifische Folgenabschätzungen zur Verhinderung von Qualifikationsabbau und Verlust von spezifischem Know-how sowie von Autonomieverlusten sind erforderlich, um die Arbeitskräfte vor einer Abwertung ihrer Arbeit zu schützen.
- Vorausschauende Beschäftigungs- und Kompetenzplanung, Personalplanung, lebenslanges Lernen und Höherqualifizierung der Arbeitnehmer\*innen sind die Eckpfeiler für die Antizipation und Vorbereitung auf den Wandel in Unternehmen.
- Der Zugang zu Weiterbildung muss für alle Beschäftigten ungeachtet ihres Alters, Berufs oder Beschäftigungsstatus garantiert werden.
- Die Schulung in digitalen und KI-Fähigkeiten muss von ausreichender Qualität sein, um zu einer Qualifikation zu führen, die durch eine klare und vergleichbare Zertifizierung anerkannt wird.

### *Verzerrungen*

- Die Unternehmensleitung muss sicherstellen, dass die in die Algorithmen eingespeisten Datensätze vollständig und so weit wie möglich unverzerrt sind.

- Da es derzeit noch nahezu unmöglich ist, dass Datensätze auf der Input-Ebene völlig frei von Verzerrungen sind, sollte sichergestellt werden, dass die Unternehmensleitung Verzerrungen und Diskriminierung bei den Ergebnissen von KI-Entscheidungen auf der Output-Ebene vermeidet; eine menschliche Aufsicht ist daher obligatorisch, und letztlich sollte ein Mensch für die Ergebnisse von KI-Entscheidungen verantwortlich sein.
- Die Datensätze sollten regelmäßig auf Verzerrungen überprüft werden. Einzelpersonen und Gruppen müssen mit allen Mitteln vor Diskriminierung geschützt werden.

#### *Risikobewertung*

- Es sollte eine Risikobewertung durchgeführt werden, bei der der Schwerpunkt auf der Wahrung der körperlichen und psychischen Sicherheit der Menschen liegt (einschließlich der Frage, wie ein zu großer Anteil an potenziell monotonen Aufgaben und die Bestätigung möglicher Verzerrungen vermieden werden können, und es sollten Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit gemacht werden), um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer\*innen keinen unfairen Verzerrungen und Praktiken ausgesetzt sind.
- Alle vorhersehbaren Auswirkungen auf die Menschenrechte, das Arbeitsaufkommen, die Arbeitsbedingungen oder die berufliche Entwicklung müssen angegangen werden.
- Es sollte ein Risikopräventionsprotokoll erstellt werden, das die Auswirkungen der einzusetzenden KI-Systeme auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz behandelt.