

Künstliche Intelligenz in der Metall- und Elektroindustrie

Gemeinsame Schlussfolgerungen von industriAll Europe und Cemeet

Brüssel, 22. Februar 2023

Künstliche Intelligenz in der europäischen Metall- und Elektroindustrie¹

Künstliche Intelligenz (KI) zählt zu den technologischen Entwicklungen mit dem größten Disruptionspotenzial unserer Zeit. KI verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten, wie wir produzieren, wie wir kommunizieren, und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Sie verfügt über ein enormes Potenzial, die heutige Arbeitswelt vollkommen zu verändern. Durch KI werden wahrscheinlich viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. KI könnte aber auch dazu führen, dass bestimmte Aufgaben oder sogar bestimmte Berufe verschwinden. Wenn sie klug eingesetzt wird, hat KI das Potenzial, zu guten Arbeitsbedingungen und hochwertigen Arbeitsplätzen für die europäischen Beschäftigten sowie zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beizutragen. Zu den negativen Auswirkungen könnten jedoch die Schwächung der Autonomie der Arbeitnehmer*innen und deren Dequalifizierung zählen. Ein gut funktionierender sozialer Dialog sollte daher helfen, die Vorteile des technologischen Wandels zu nutzen, und zu hochwertiger Beschäftigung beitragen.

Die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie sind sich des kreativen Potenzials von KI bewusst. Sie übernimmt nicht nur repetitive oder gefährliche Tätigkeiten. Sie schafft auch neue Arbeitsplätze und die Möglichkeit, sich kreativeren Tätigkeiten zu widmen.

Veränderungen in der Beschäftigung werden mit einer Aufwertung der verbleibenden Arbeitsplätze einhergehen, z.B. durch Weiterqualifizierung und Anpassung an die neuen Technologien. Die

Herausforderung besteht darin, dafür zu sorgen, dass diejenigen, die heute Tätigkeiten ausüben, die von KI betroffen sein werden, die notwendigen Qualifikationen erhalten, um die neuen und andersartigen Jobs von morgen auszuführen, die durch die digitale Transformation entstehen. Der digitale Wandel und damit auch KI müssen einen auf den Menschen ausgerichteten Ansatz verfolgen, insbesondere im Hinblick auf die Grundrechte aller Betroffenen, die im Einklang mit den einschlägigen nationalen und europäischen Rechtsvorschriften gewährleistet werden müssen².

¹ Der englische Text ist das verbindliche Referenzdokument.

² Über den Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz wird derzeit beraten.

KI hat das Potenzial, zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens sowie zu guten Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und hochwertigen Jobs beizutragen. Eine der wichtigsten Herausforderungen für die Sozialpartner wird darin bestehen, zusammenzuarbeiten, um faire Lösungen für die Arbeitswelt von morgen zu antizipieren und zu entwickeln. In dieser Hinsicht sind die rechtzeitige Antizipation des künftigen Kompetenzbedarfs und vorausschauende Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für die Arbeitskräfte für den Erfolg einer künstlichen Intelligenz, von der alle profitieren, von grundlegender Bedeutung.

Als Sozialpartner ist es auch unsere Aufgabe, die Auswirkungen von Digitalisierung und KI auf die Arbeitsplätze zu diskutieren, insbesondere im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalwesen, Datenschutz und Qualifikationsbedarf. Wir haben das Wissen und die Erfahrung, um über die Art von KI zu diskutieren, die wir am Arbeitsplatz wollen.

Auf der Grundlage dieser gemeinsamen Analyse haben sich die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie auf eine Reihe gemeinsamer Schlussfolgerungen geeinigt, die für die Debatte von Bedeutung sind und unsere Aufmerksamkeit verdienen. Diese gemeinsame Erklärung soll den Sozialpartnern in der europäischen Metall- und Elektroindustrie als Leitfaden³ für den Umgang mit KI am Arbeitsplatz dienen. Die Schlussfolgerungen entsprechen dem Geist der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner EGB, BusinessEurope, CEEP und SME united vom Juni 2020.

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere in Kombination mit Robotik, ist der potenzielle Nutzen von KI enorm. Gefährliche Tätigkeiten und Tätigkeiten in gefährlichen Umgebungen können möglicherweise Maschinen übertragen werden, was zu einem gesünderen Arbeitsumfeld für den Menschen beiträgt. Der Einsatz von KI in Kombination mit Sensoren und vorgegebenen Befehlen kann zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beitragen, indem beispielsweise die Exposition gegenüber verschiedenen Risiken wie gesundheitsschädlichen Umgebungen verringert wird.

KI kann dazu beitragen, repetitive und monotone Tätigkeiten durch anspruchsvollere oder interessantere Aufgaben zu ersetzen. Gut gehandhabt, trägt dies zu einem positiven Arbeitsumfeld bei, insbesondere im Hinblick auf psychosoziale Risiken.

Darüber hinaus können durch immer mobilere und in zunehmendem Maße kollaborative KI-gestützte Roboter neue berufliche Möglichkeiten z. B. für Beschäftigte mit Behinderungen geschaffen werden. In diesem Sinne sprechen sich die Sozialpartner in der europäischen Metall- und Elektroindustrie für eine Form von KI aus, die die menschliche Arbeitskraft ergänzt und unterstützt. Digitale Lösungen am Arbeitsplatz müssen darauf abzielen, Produktivität und Qualität zu verbessern. Außerdem muss gewährleistet sein, dass der Mensch die Kontrolle behält und dass die technologische Entwicklung

³ Leitlinien oder Interpretationen müssen Aktivitäten auf EU-Ebene berücksichtigen, insbesondere den EU AI Act

zum Wohle des Menschen erfolgt. Digitale Lösungen müssen das menschliche Engagement ergänzen und bereichern.

Insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine in einer gemeinsamen Arbeitsumgebung kann jedoch auch neue Arten von Risiken mit sich bringen, die es zu bewältigen gilt. Das Grundprinzip für die Konzeption oder den Einsatz von Maschinen, für die Hersteller auf der einen und die Arbeitgeber auf der anderen Seite, erfordert, dass Risiken beseitigt oder reduziert werden, unabhängig von der verwendeten Technologie. In Bezug auf den Arbeitsplatz und den Einsatz von KI ist dies in der EU-Rahmenrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz festgeschrieben. Unabhängig von der verwendeten Technologie muss sichergestellt werden, dass alle neuen Arten von Risiken ermittelt und angegangen werden. Risiken müssen vermieden und, wenn dies nicht möglich ist, entweder durch Eigensicherheit oder durch zusätzliche Kontrollvorrichtungen oder andere technische Maßnahmen begrenzt werden. Diese Grundsätze müssen auch auf das maschinelle Lernen und die sich selbst entwickelnden Algorithmen angewandt werden. Der Zweck und die Grenzen eines jeden Systems müssen im Vorfeld klar definiert werden, insbesondere durch die industriellen Spezifikationen, die von den Endnutzern vorgegeben werden⁴. Am Arbeitsplatz muss die Einführung von KI-Systemen in jedem Fall Gegenstand einer Anhörung der Arbeitnehmer*innen oder der Arbeitnehmervertreter*innen gemäß den nationalen Vorschriften sein. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen zu ergreifen.

Konkret muss die Risikoanalyse vor der Vorbereitung der Entwicklung eines Robotersystems beispielsweise sicherstellen, dass der Arbeitsbereich klar definiert ist und sich an den menschlichen Anforderungen orientiert (ergonomische Aspekte, Nähe, Kohärenz zwischen der Winkelung der Bewegungen des Roboters und der menschlichen Bewegung usw.) und nicht an den technischen Fähigkeiten des Roboters. Die übermäßige körperliche und kognitive Belastung durch den Einsatz von KI sollte angegangen werden. Dies ist eine Voraussetzung für den Erfolg der Roboteranwendung und ihrer Akzeptanz.

Algorithmen des maschinellen Lernens und der Selbstentwicklung, die diese Aspekte nicht vorgelagert integriert haben, könnten auch zu einer kognitiven Unterforderung und zu einer Dequalifizierung der Beschäftigten führen und den Kontakt zu anderen menschlichen Arbeitskräften oder Führungskräften verringern. Es könnte außerdem zu repetitiveren Arbeitsabläufen und zu einer Arbeitsverdichtung kommen. Dadurch könnten psychosoziale Risiken wie Isolation und Müdigkeit zunehmen und das Gefühl von Autonomieverlust am Arbeitsplatz entstehen. Es kann und sollte jedoch verhindert werden, dass sich die menschliche Arbeit auf die monotone Überwachung von hochautomatisierten Systemen reduziert. Wenn KI die Beschäftigten bei Routineaufgaben entlastet, können sie sich auf anspruchsvollere Tätigkeiten konzentrieren. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass das industrielle Know-how, das die Erfahrung des Unternehmens ausmacht, nicht verloren geht. Ein Softwaresystem, so autonom und ausgeklügelt es auch sein mag, wird nie in der Lage sein, diese Intelligenz und industrielle Kultur zu erreichen. Bei der Konstruktion durch den digitalen Zwilling beispielsweise bleibt die Berücksichtigung des mechanischen Know-hows eines Menschen

⁴ Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer*innen sind in der Regel die Endnutzer des KI-Systems.

unverzichtbar. Die automatische Datenverwaltung, so leistungsfähig sie auch sein mag, kann nicht alles leisten.

Um sicherzustellen, dass KI zu einem sinnvollen und sicheren Arbeitsumfeld beiträgt, müssen der/ die Arbeitnehmer*in und der Arbeitgeber angemessen geschult werden und sie sollten in der Lage sein, stets die Kontrolle über die Maschine zu behalten. Der Handlungsspielraum für Mensch und Maschine sowie die Anpassungsfähigkeit und Fehlertoleranz sollten nach Möglichkeit klar und transparent bewertet werden. Der/ die Arbeitnehmer*in muss sich stets der Möglichkeit und der Modalität bewusst sein, in den digitalisierten Prozess einzugreifen.

Ceemet und industriAll Europe sind sich einig, dass der soziale Dialog im Einklang mit den nationalen Praktiken ein wichtiges Instrument ist, um einen Beitrag zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld zu leisten. Dies ist eine Voraussetzung für nachhaltige Prozesse der künstlichen Intelligenz in der Industrie, für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Industrie und für den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Europäischen Union.

Ceemet und industriAll Europe unterstützen eine frühzeitige Anhörung der Arbeitnehmer*innen und (wo anwendbar) ihrer Vertreter*innen, wenn über die Einführung neuer KI-Systeme entschieden wird, einschließlich der Gestaltung, der Ausarbeitung von Spezifikationen für alle relevanten Akteure, der Entwicklung und des Einsatzes des Systems. Dies wird zweifelsohne das Vertrauen in die Technologie stärken und den Arbeitnehmer*innen helfen, die Möglichkeiten der Technologie voll auszuschöpfen.

2. Personalwesen

In der Personalverwaltung kann KI ein hilfreiches Instrument für repetitive und zeitraubende Aufgaben wie die Verwaltung von Urlaub oder die Gehaltsabrechnung sein. Wenn es um Personaleinstellung geht, kann KI dabei helfen, anhand festgelegter Kriterien geeignete Kandidat*innen für eine bestimmte Stelle zu finden. Darüber hinaus kann KI die Beschäftigten bei ihren Bewerbungen unterstützen, z. B. indem auf Kompetenzen hingewiesen wird, an die sie sonst nicht gedacht hätten. Eine maßgeschneiderte Kompetenzentwicklung kann sich außerdem förderlich auf den individuellen beruflichen Werdegang der Beschäftigten auswirken.

KI im Personalwesen ist jedoch ein besonders heikles Thema, da sie einige Interessen der Arbeitnehmer*innen vernachlässigen kann. Die Qualität der von KI gelieferten Ergebnisse hängt von der Qualität der Daten ab, mit denen der Algorithmus gefüttert wird. Fehlerhafter Dateninput verfälscht die KI-Empfehlungen.

Die Datensätze sollten regelmäßig auf Verzerrungen überprüft werden. Um zu verhindern, dass ein Algorithmus voreingenommene Entscheidungen trifft, sollte die endgültige Entscheidung erforderlichenfalls von einem Menschen getroffen werden. Und der Mensch sollte eine fundierte Entscheidung treffen: Er sollte die Empfehlungen auf mögliche Verzerrungen prüfen und dafür unter Berücksichtigung des geistigen Eigentums und der ethischen Grundsätze entsprechend geschult werden.

KI-Systeme, die bei der Arbeit eingesetzt werden, müssen der DSGVO entsprechen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten, die durch diese Systeme erfolgt, muss allen relevanten gesetzlichen Bestimmungen im nationalen und internationalen Kontext entsprechen. Um das Vertrauen in die Technologie zu erhöhen, müssen sich die Arbeitnehmer*innen auch über die Art der über sie gesammelten Daten und über die Kennzahlen, die zur Bewertung ihrer Arbeit und Leistung herangezogen werden, im Klaren sein, und sie müssen wissen, wie diese Daten gesammelt und verarbeitet werden. Die Überwachung sollte zielgerichtet sein und stets einem klaren und vereinbarten Zweck dienen. Eine unbegrenzte Überwachung oder Kontrolle muss unterbunden werden, wenn die Menschenwürde betroffen ist. Darüber hinaus müssen, wie gesetzlich vorgeschrieben, geeignete und transparente Mechanismen zur Aufhebung einer KI-gestützten Entscheidung vorhanden sein, um sicherzustellen, dass unerwünschte Ergebnisse algorithmischer Entscheidungsfindung rückgängig gemacht werden können und man ihnen vertrauen kann.

Die Sozialpartner auf Unternehmensebene sollten zusammen arbeiten, um über die angemessene Nutzung von KI am Arbeitsplatz zu diskutieren. Der soziale Dialog ist ein hilfreiches Instrument, nicht nur, um sich über die am Arbeitsplatz eingeführte Technologie und die zu ihrer Nutzung erforderlichen Kompetenzen zu diskutieren, sondern auch über die ethische Dimension von KI, unter anderem im Hinblick auf die Datenerfassung.

Im Personalwesen spielt der soziale Dialog eine wichtige Rolle, um Fragen im Zusammenhang mit Daten, Einwilligung zur Datennutzung und Schutz der Privatsphäre anzusprechen. Der soziale Dialog ist ein wertvolles Instrument, um allgemeine Aspekte des digitalen Wandels eines Unternehmens im Rahmen der Arbeitsbeziehungen zu erörtern.

3. Daten und Datenschutz

Da KI datenintensiv ist, sind Fragen zur Verarbeitung dieser Daten und deren Schutz wichtig. Die Nutzung der Daten sollte immer auf rechtmäßige, faire und transparente Weise erfolgen.

Erklärbarkeit ist der Schlüssel: Zur Stärkung des Vertrauens in die Systeme müssen die Menschen verstehen, welche Arten von Daten über sie gesammelt werden, was der Zweck der Erhebung ist, wie ihre Daten verarbeitet werden, wie die Technologie funktioniert und wie lange und wie sicher die Daten aufbewahrt werden.

Da die DSGVO uneingeschränkt auch für Arbeitsverhältnisse gilt, sind Diskussionen über die Art der erhobenen personenbezogenen Daten, die Datenminimierung, aber auch die Rechenschaftspflicht in diesem Zusammenhang von zentraler

Bedeutung. Die Erhebung von Daten sollte immer an einen konkreten und transparenten Zweck geknüpft sein. Insbesondere sollte die Erhebung von Daten gemäß DSGVO niemals auf einem möglicherweise unbestimmten Zweck beruhen. Die Datenschutz-Folgenabschätzungen müssen auf dem neuesten Stand und für alle Betroffenen leicht zugänglich sein. Dem Datenschutz sollte jedenfalls bereits in der Frühphase der Anschaffung eines neuen Datenverarbeitungssystems große Bedeutung beigemessen werden.

Gemäß Artikel 88 der DSGVO können die Sozialpartner im Wege von Tarifvereinbarungen spezifische Vorschriften festlegen, um den Schutz der Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer*innen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext zu gewährleisten.

4. Kompetenzen

Die erfolgreiche Einführung von KI⁵ am Arbeitsplatz hängt maßgeblich davon ab, ob die entsprechenden Kompetenzen vorhanden sind.

Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen und Regierungen müssen enorme Anstrengungen unternehmen, um die derzeit bestehende Kompetenzlücke zu schließen. Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für die Arbeitskräfte und die frühzeitige Antizipation des künftigen Bedarfs an Kompetenzen sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Bewältigung des digitalen Wandels. Es muss ein integrierter Ansatz für die Kompetenzentwicklung erarbeitet 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 Ansatz sollte ferner darauf abzielen, das Geschlechterungleichgewicht in der Bildung zu überwinden, und zu einem gerechteren und inklusiveren Arbeitsmarkt beitragen.

KI-Kompetenzen gewinnen immer mehr an Bedeutung, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im täglichen Leben. Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind der Schlüssel, damit die Beschäftigten mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Die Arbeitnehmer*innen müssen in der Lage sein, den Zweck des KI-Systems zu verstehen.

Die politischen Entscheidungsträger*innen sollten unter anderem massiv in MINT-Fächer, Berufsbildung und Studiengänge investieren, die für die Metall- und Elektroindustrie von entscheidender Bedeutung sind. Darüber hinaus sollten Kommunikationskampagnen durchgeführt werden, um Frauen und junge Menschen zu animieren, eine Berufsausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich aufzunehmen bzw. MINT-Fächer zu belegen. Um Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen zu unterstützen, sollten die Sozialpartner im Einklang mit den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen gemeinsam an spezifischen Kompetenzplänen arbeiten, die den laufenden und künftigen Veränderungen Rechnung tragen. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der digitalen Kompetenzen sollten sich daher auf die Lernergebnisse konzentrieren und, wann immer möglich, zu einer vollständigen Qualifikation führen, die durch die Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen

⁵ Dem Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2022 zufolge ist die Akzeptanz digitaler Schlüsseltechnologien wie KI und Big Data in der Wirtschaft weiterhin gering. Während 2021 34 % der Unternehmen in der EU Cloud Computing nutzten, ist die Verbreitung von Big-Data-Analysen und KI-Technologien nach wie vor wesentlich geringer: Nur 8 % der Unternehmen in der EU nutzten KI (2021) und 14 % Big Data (2020).

Zwischen 2020 und 2021 sind zwar 500 000 IKT-Fachkräfte in den Arbeitsmarkt eingetreten, mit derzeit 9 Mio. IKT-Fachkräften, die nicht ausreichen, um den aktuellen Fachkräftemangel der Unternehmen zu beheben, ist die EU jedoch noch weit von der Erreichung ihres 2030-Ziels von 20 Mio. entfernt. Demselben Index zufolge berichtete im Jahr 2020 mehr als die Hälfte der EU-Unternehmen (55 %) über Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen für IKT-Fachkräfte.

im Rahmen eines transparenten und klaren Systems anerkannt wird, das eine Vergleichbarkeit ermöglicht.

Tarifverträge sind ein wertvolles Instrument, um den Kompetenzbedarf in der Metall- und Elektroindustrie zu ermitteln und zu bewältigen sowie Investitionen in die Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte zu lenken. Solche Vereinbarungen gibt es bereits in einigen Mitgliedstaaten. Berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Weiterbildungssysteme im Allgemeinen beruhen auf dem sozialen Dialog und der engen Einbeziehung der Sozialpartner⁶. Die Sozialpartner auf Unternehmensebene sollten auch prüfen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten in naher Zukunft benötigt werden und wie sichergestellt werden kann, dass diese vermittelt werden. Es muss gewährleistet werden, dass ausreichende Mittel für die Weiterbildung bereitgestellt werden. Jegliche Initiativen auf nationaler oder EU-Ebene dürfen nicht in die Autonomie der Sozialpartner eingreifen.

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

Übergang gewährleistet. In der Tat verfügen heute⁷ nur 54 % der Bevölkerung über grundlegende digitale Kompetenzen. IndustriAll Europe und Ceemet unterstützen daher das Ziel der EU-Kommission, dass 80 % der europäischen Bevölkerung bis 2030 über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen sollen⁸.

KI kann dazu genutzt werden, den künftigen Kompetenzbedarf zu antizipieren. Klug eingesetzt kann sie dazu beitragen, Kompetenzangebot und -nachfrage aufeinander abzustimmen und die richtige Person für die richtige Stelle zu finden. Dies erfordert einen gut trainierten und weitestgehend verzerrungsfreien Algorithmus sowie gut geschulte Anwender*innen, die die Daten sowohl auf der Input- als auch auf der Output-Ebene kontinuierlich auf mögliche Verzerrungen überprüfen.

Bei der Verwirklichung dieses Ziels kommt den Sozialpartnern eine wichtige Rolle zu – sie tragen zur Ermittlung der erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen bei und stellen sicher, dass die zu treffenden Maßnahmen zielgerichtet sind.

Künftige Stellenbeschreibungen werden sich von den heutigen unterscheiden - und damit auch die Kompetenzanforderungen. Die Sozialpartner sollten daher zusammenarbeiten, um die Arbeitswelt von morgen zu beschreiben, um zu diskutieren, welche Berufsbilder in Zukunft relevant sein werden und wie ein gerechter Übergang in eine KI-gestützte Industrie aussehen soll. Die rechtzeitige Antizipation des Kompetenzbedarfs von morgen und vorausschauende Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für die Arbeitskräfte sind für eine erfolgreiche Einführung von künstlicher Intelligenz, von der alle profitieren, von grundlegender Bedeutung. Der vorausschauenden

⁶ https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2020/11/637420683818939204_2020%2010%20Digitalisation%20statement%20DE.pdf

⁷ Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft 2022 der Europäischen Kommission (DESI).

⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_de

Beschäftigungs- und Kompetenzplanung sowohl auf Unternehmens- als auch auf Branchenebene kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, den künftigen Kompetenzbedarf zu decken und allen Beschäftigten ungeachtet ihres Alters, ihres Geschlechts, ihres Beschäftigungsstatus oder ihrer Staatsangehörigkeit Zugang zu lebenslangem Lernen und Weiterbildung zu verschaffen.

Schlussfolgerungen

Ceemet und industriAll Europe sind sich einig, dass der soziale Dialog am besten geeignet ist, um alle beschäftigungsbezogenen Aspekte der Technologie zu behandeln, einschließlich Ungleichheit, Kompetenzen, Beschaffenheit der Arbeit, Arbeitsorganisation und Schutz vor Diskriminierung. Kontinuierliche Umschulung und 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 durch KI geändert worden sind. Dies geschieht bereits in einigen Mitgliedsstaaten auf der Grundlage bestehender Tarifverträge. Das bedeutet auch, dass die Beschäftigten in der Lage sein müssen, ein kritisches Verständnis dafür zu entwickeln, welche Auswirkungen KI auf ihre Arbeit hat und wie sie ihre eigene Rolle verändern wird. 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 Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Sozialpartner und die Gesellschaft insgesamt müssen eine Diskussion über die Art von KI führen, die sie wollen. Für die Sozialpartner in der europäischen Metall- und Elektroindustrie ist klar, dass KI-Anwendungen nicht nur menschliche Arbeit oder industrielles Know-how ersetzen und die Arbeitsintensität erhöhen dürfen. Sie sollten idealerweise die menschliche Arbeit ergänzen, zu einem Höchstmaß an Arbeits- und Gesundheitsschutz beitragen und Menschen vor Ermüdung, übermäßiger körperlicher und kognitiver Belastung, einem Verlust an Autonomie am Arbeitsplatz sowie einem Mangel an Sinnhaftigkeit der Arbeit schützen. Es sei darauf hingewiesen, dass KI in einer globalisierten Welt notwendig ist, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu gewährleisten. Sie hat außerdem das Potenzial, menschliches Versagen zu verringern und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu verbessern, kann aber gleichzeitig auch voreingenommene Entscheidungen treffen.

Die Arbeitnehmer*innen und ihre Arbeitgeber, die entsprechend geschult sind, sollten die Möglichkeit haben, die Kontrolle über die Maschine zu behalten. Menschliche Intelligenz sollte das letzte Wort bei Entscheidungen haben, die von einem Algorithmus vorgeschlagen werden.

Im Einklang mit den Zielen des Konzepts Industrie 5.0 im Hinblick auf die Entwicklung besserer KI, sollte KI immer nachhaltig sein, und zwar in technologischer, sozialer und ökologischer Hinsicht.

Da es sich bei KI am Arbeitsplatz in der Regel nicht um eine eigenständige Technologie, sondern um einen integrierten Bestandteil eines Arbeitssystems handelt, ist zu beachten, dass die Auswirkungen von KI immer auch von der konkreten Ausgestaltung des Arbeitssystems abhängen, in das sie integriert

wird. 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, dass die soziale Dimension immer mit der technischen Dimension eines KI-Systems Hand in Hand gehen muss, um sicherzustellen, dass das System nicht zulasten 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 eine erfolgreiche Umsetzung des technologischen Wandels zu gewährleisten, sollten die Sozialpartner auf Unternehmensebene bei der Einführung und Gestaltung neuer Systeme am Arbeitsplatz frühzeitig zusammenarbeiten.

ÜBER UNS

[Ceemet](#)

[industriAll European Trade Union](#)

Der **Verband der europäischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände (Cemeet)** ist der größte europäische Arbeitgeberverband und vertritt die Interessen der Metall- und Elektroindustrie. Über seine nationalen Mitgliedsorganisationen vertritt er 200 000 Unternehmen in ganz Europa. Der Großteil davon sind KMU, die für über 35 Millionen direkte und indirekte Arbeitsplätze stehen.

IndustriAll European Trade Union vertritt europaweit 7 Millionen Arbeitnehmer*innen entlang der gesamten Lieferkette in den Bereichen Bergbau, verarbeitendes Gewerbe und Energie. Unser Ziel ist der Schutz und die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer*innen.



@Ceemet



@industriAll_EU

secretariat@ceemet.org

Tel.: +32 27863045

www.ceemet.org

Rue Belliard 40
1040 Brüssel
Belgien

info@industriAll-europe.eu

Tel.: +32 22260050

www.industriAll-europe.eu

Rue des Boiteux 9
1000 Brüssel
Belgien