

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

Empfehlungen für EBR/SE-BR-Koordinator*innen und Arbeitnehmervertreter*innen in EBR und SE

Brüssel, September 2024 (Aktualisierung)



Dieses Dokument enthält Informationen und Anleitungen für Arbeitnehmervertreter*innen in Europäischen Betriebsräten (EBR) und Unternehmen mit dem Statut der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea – SE) sowie für Koordinator*innen von industriAll Europe im Hinblick auf die Rolle, die sie im Umgang mit der zunehmenden Bedeutung von künstlicher Intelligenz in ihrem multinationalen Unternehmen spielen können.

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz Worum geht es dabei?

Künstliche Intelligenz (KI) ist eine sogenannte disruptive, d. h. bahnbrechende, Technologie mit erheblichen Auswirkungen auf Arbeitnehmer*innen, Beschäftigung und Unternehmen gleichermaßen. KI wird neue Arbeitsplätze schaffen, aber auch dazu führen, dass andere Tätigkeiten wegfallen. KI kann zu einer raschen und zuverlässigen Entscheidungsfindung beitragen, aber auch sehr unzuverlässig sein und zu ungerechten Entscheidungen führen, die Beschäftigte benachteiligen. KI kann zu einem sichereren Arbeitsumfeld beitragen, aber auch zu unvorhergesehenen Ereignissen oder unerwünschtem Maschinenverhalten führen, das die Beschäftigten gefährdet. KI kann außerdem enorme Risiken für die Grundrechte und die Freiheit der Beschäftigten mit sich bringen (z. B. ständige Überwachung, völliger Verlust der Autonomie, wodurch Menschen zu Robotern werden, die von KI-Systemen manipuliert werden). Ein vollständiger Überblick über die Risiken und Chancen von KI findet sich in der Syndex-Studie „KI 2024“.

Die Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, die Chancen im Zusammenhang mit KI zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig die negativen Auswirkungen abzumildern. Sie müssen dafür sorgen, dass diejenigen, die heute Tätigkeiten ausüben, die von KI übernommen werden, die notwendige Weiterbildung erhalten, um die Jobs von morgen auszuführen.

Damit KI tatsächlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beiträgt und zu hochwertigen Arbeitsplätzen führt, müssen Arbeitnehmervertreter*innen auf allen Ebenen aktiv werden und einen Dialog mit der Unternehmensleitung über die zum Schutz der Beschäftigten und ihrer Interessen erforderlichen Bedingungen führen. Es ist von größter Wichtigkeit, dieses Thema zur Sprache zu bringen, da die Investitionsentscheidungen von heute die Arbeitsbedingungen von morgen bestimmen werden und wir sicherstellen müssen, dass die angeschafften KI-Systeme die Arbeitsbedingungen und die Qualität der



Beschäftigung nicht beeinträchtigen. Diese praktischen Empfehlungen stellen eine erste Einführung in das Thema KI dar und zeigen auf, wie ihr im Rahmen eurer EBR-Arbeit damit umgehen könnt.

Artikel 3 des KI-Gesetzes definiert KI nun als „ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit einem unterschiedlichen Grad an Autonomie arbeitet und aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ergebnisse wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erzeugen kann, die die physische oder virtuelle Umgebung beeinflussen können“.¹ Hier sind [einige konkrete Beispiele](#): KI, die Inhalte erstellt, Bilder aus Text erzeugt, einen Text in ein Video umwandelt, riesige Datenbanken analysiert, Maschinenausfälle vorhersieht und entscheidet, welche Teile ausgetauscht werden müssen, Texte übersetzt, mit Kunden diskutiert, mit KI-Menschen wie mit einem persönlichen Freund chattet, ... KI wird in vielen Bereichen eingesetzt: Produktionsprognose und -planung, Energieeffizienz, Produktdesign, Personalmanagement, vorausschauende Wartung, F&E, ...

KI in der Personalverwaltung kann Daten über Beschäftigte und deren Leistung verarbeiten und Empfehlungen zu Personalfragen abgeben. Diese Empfehlungen können beispielsweise Personaler*innen bei ihrer Personalplanung unterstützen, aber auch bei ihren Entscheidungen, wen sie einstellen, wen sie befördern oder wem sie eine Gehaltserhöhung verweigern. Dies sind nur einige Beispiele für die zahlreichen Anwendungen von KI am Arbeitsplatz.²



REFERENZ

DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (2016)

[Verfügbar in verschiedenen Sprachen](#)

KI und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind eng miteinander verbunden, da KI-Systeme mit der Erfassung von Daten arbeiten.

Die DSGVO ist eine EU-Verordnung, die unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten gilt. Mit der DSGVO werden die Daten aller in der EU ansässigen Personen geschützt, und sie gilt für Organisationen in der gesamten EU. Die Gewerkschaften müssen Bescheid wissen, wie sie die DSGVO nutzen können, um:

- ihre Einhaltung bei der Verarbeitung der Mitgliederdaten zu gewährleisten,
- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerdaten am Arbeitsplatz geschützt sind und die Arbeitgeber keine privaten Daten der Beschäftigten sammeln und verarbeiten, und
- sich gegen Arbeitgeber zu zur Wehr setzen, die die DSGVO missbräuchlich zur Untergrabung von Gewerkschaftsaktivitäten nutzen.

Nach der DSGVO darf ein Unternehmen personenbezogene Daten von Arbeitnehmer*innen nur dann erfassen, wenn es die drei folgenden Grundsätze (für alle erfassten Daten) beachtet:

- Die Erhebung muss einem „legitimen“ Interesse dienen.

¹ Um euer Wissen über KI zu vertiefen, könnt ihr an Online-Kursen wie [Elements of AI](#) teilnehmen, einem Kurs, der von der Universität Helsinki entwickelt wurde (verfügbar in über 25 Sprachen). Ihr könnt auch den Bericht [2024 AI Index report](#) der Universität Stanford konsultieren.

² Weitere Beispiele für KI-Anwendungen im verarbeitenden Gewerbe findet ihr im Bericht der Europäischen Kommission (2022) mit dem Titel [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).



- Die Erhebung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem berechtigten Interesse stehen, d. h. sie muss relevant und notwendig sein und darf keine „unverhältnismäßigen“ Auswirkungen auf die Privatsphäre des Einzelnen haben.
- Die Daten können gespeichert werden, aber nur für den erforderlichen Mindestzeitraum.

In Unternehmen, die in großem Umfang personenbezogene Daten erfassen, muss ein*e Datenschutzbeauftragte*r (DSB) ernannt werden.

Siehe die [industriAll Europe GDPR Toolbox](#) (DSGVO-Toolbox für Gewerkschaftsmitglieder).

Die EU ist bestrebt, den Einsatz von KI am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu fördern, da sie zum Wirtschaftswachstum, zur Wettbewerbsfähigkeit der EU und zum sozialen Wohlergehen beitragen kann, indem sie die Zahl der repetitiven Aufgaben und ungelerten Arbeitsplätze senkt. Die Europäische Kommission hat mehrere Initiativen ergriffen, um einen EU-Rahmen zur Regulierung der KI zu schaffen, wie etwa das „KI-Innovationspaket“, das sie Ende Januar 2024 auf den Weg gebracht hat und das unter anderem die Einrichtung eines „KI-Büros“ innerhalb der Europäischen Kommission vorsieht.³

Die EU ist sich aber auch der Gefahren in den Bereichen Grundrechte, Demokratie, Arbeits- und Gesundheitsschutz bewusst. Wie kann KI gefördert und gleichzeitig die Risiken gemindert werden? Das ist der Zweck des [KI-Gesetzes](#)⁴, das im Mai 2024 verabschiedet wurde und dessen Bestimmungen schrittweise von Ende 2024 bis 2026 in Kraft treten werden⁵.

Das KI-Gesetz ist in erster Linie eine Marktregulierung. Der EGB hat diesen Ansatz kritisiert und eine Entschließung verfasst, in der er eine [EU-Richtlinie über algorithmische Systeme am Arbeitsplatz fordert](#) (wie sie jetzt für Plattformbeschäftigte existiert, aber leider nur für diese). Als Marktregulierung enthält das KI-Gesetz hauptsächlich Bestimmungen für Anbieter von KI-Systemen. Nichtsdestotrotz ist das KI-Gesetz auch für Unternehmen von großer Bedeutung (im Vokabular des Gesetzes als „Betreiber“ bezeichnet), denn nach dem KI-Gesetz müssen alle Unternehmen, die bestimmte Arten von KI-Systemen einsetzen, einige präzise Grundsätze und Anforderungen einhalten.

In seinen Erwägungsgründen verweist das KI-Gesetz auf sieben Grundsätze, die 2019 von einer hochrangigen EU-Sachverständigengruppe festgelegt wurden ([Ethikleitlinien für vertrauenswürdige KI](#)). Unter diesen ethischen Grundsätzen sind einige für die Arbeitnehmerrechte sehr wichtig: menschliches Handeln und Kontrolle (keine Entscheidung darf ohne das Eingreifen eines Menschen getroffen werden), Achtung der Sicherheit, Achtung der Privatsphäre und der DSGVO, Transparenz (KI-Systeme müssen für jeden, der sie nutzt, transparent sein), Nichtdiskriminierung und Fairness (KI-Systeme müssen so gestaltet sein, dass Voreingenommenheit und Diskriminierung vermieden werden).

Die Anforderungen, denen Zulieferer und Unternehmen unterworfen sind, variieren je nach Risikoniveau. Das KI-Gesetz definiert drei Kategorien von KI-Systemen mit drei verschiedenen rechtlichen Regelungen abhängig von den Risiken in Bezug auf Grundrechte, Demokratie, Gesundheit und Sicherheit:

³ Weitere Informationen über das KI-Innovationspaket der Europäischen Kommission findet ihr [hier](#).

⁴ Hier eine Zusammenfassung des KI-Gesetzes in [Spanisch](#), [Englisch](#), [Französisch](#) und [Deutsch](#).

⁵ Das Verbot von KI-Systemen mit inakzeptablem Risiko wird im Februar 2025 in Kraft treten. Andere wichtige Bestimmungen, einschließlich derjenigen über KI-Systeme mit hohem Risiko, werden erst im August 2026 in Kraft treten.



- KI-Systeme, die unterschwellige Techniken verwenden, Schwachstellen ausnutzen, biometrische Kategorisierungen erstellen, soziale Notationen einführen oder Emotionen erkennen, werden als **inakzeptables Risiko** betrachtet und sind daher verboten.
- Einige KI-Systeme werden als **hochriskant** eingestuft. Der Anbieter eines solchen KI-Systems muss strenge Auflagen erfüllen: Er muss das System bei einer Meldebehörde registrieren lassen, sehr genaue Unterlagen vorlegen, ein Risikomanagementsystem einrichten und eine menschliche Aufsicht vorsehen. Unternehmen, die KI-Systeme mit hohem Risiko einsetzen, müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie solche Systeme gemäß den vom Anbieter festgelegten Anwendungshinweisungen verwenden. Zwei Arten von KI-Systemen, die sich direkt auf die Beschäftigten auswirken, gelten als risikoreich:
 - o Alle KI-Systeme, die für die Einstellung von Personen, die Bewertung von Bewerber*innen oder Arbeitnehmer*innen, die Entscheidung über Arbeitsverhältnisse, Beförderung, Leistung und Vertragsbeendigung sowie die Zuweisung von Arbeitsaufgaben verwendet werden (siehe Punkt 4 des [Anhang 3 des KI-Gesetzes](#))
 - o Alle AI-Systeme, die unter die Sicherheitsvorschriften fallen, unabhängig davon, ob das System nur eine Komponente des Produkts oder das Produkt selbst ist (siehe [Anhang 1 des KI-Gesetzes](#))
- Andere KI wird als **begrenzte Risiko** betrachtet. Der Anbieter muss bei solchen einfachen KI nur dafür sorgen, dass der Nutzer weiß, wann er eine solche KI nutzt oder ihr unterliegt (Grundsatz der Transparenz).

Das KI-Gesetz sieht in Artikel 4 eine allgemeine Bestimmung über KI-Kenntnisse und -Schulungen vor, die alle KI-Systeme betrifft. Anbieter und Unternehmen von KI-Systemen müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Personen, die ein KI-System nutzen oder ihm unterstellt sind, über ein **ausreichendes Maß an Schulung und Fertigkeiten** verfügen. Einige genauere Anforderungen werden für KI-Systeme mit hohem Risiko gestellt, deren Anbieter ein Schulungsprogramm aufstellen müssen, das von den Unternehmen wirksam umgesetzt werden muss.

Dieses neue Gesetz wirft ein Schlaglicht auf risikoreiche KI-Systeme, und die Kategorisierung wird Arbeitnehmer*innen und Vertreter*innen helfen, die problematischsten KI-Systeme unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit, Diskriminierung und Grundrechte zu erkennen. Aber Vorsicht, die Gewerkschaften sollten ihre Aufmerksamkeit nicht auf diese Kategorie der besser sichtbaren KI-Systeme beschränken. KI-Systeme sind für die Arbeitnehmer*innen oft unsichtbar, und einige KI-Systeme haben erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen, ohne dass sie ein hohes Risiko darstellen: In diesem Fall müssen wir auf die Unternehmensstrategie in diesem Bereich und auf jedes KI-System achten. In diesem Dokument beziehen sich die meisten unserer Empfehlungen auf alle KI-Systeme (außer wenn ausdrücklich KI-Systeme mit hohem Risiko erwähnt sind).

Die Gewerkschaften, einschließlich der Vertreter*innen auf Unternehmensebene, sollten sich offensiv für gesetzeskonforme, diskriminierungsfreie und gerechte KI am Arbeitsplatz einsetzen, die sich an den folgenden Grundsätzen orientiert⁶:

- Die Kontrolle muss beim Menschen bleiben und er muss die vollständige Kontrolle haben. Der Handlungsspielraum für KI muss klar festgelegt und transparent sein, sowohl für den Menschen als auch für die Maschine.

⁶ Siehe Positionspapier „Künstliche Intelligenz im Fokus. KI als Herausforderung und Chance für Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen“ von industriAll Europe aus dem Jahr 2022 (auf [Englisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#)).



- Adaptivität und Fehlertoleranz müssen klar definiert sein.
- Von Algorithmen getroffene Entscheidungen müssen transparent und anfechtbar sein, insbesondere durch eine angemessene und ständige Anhörung der Beschäftigten.
- Die Personen, die mit dem KI-System arbeiten, müssen gründlich geschult werden, und zwar durch Schulungsprogramme, die sie auf die Risiken des Systems in Bezug auf Sicherheit, Diskriminierung und Grundrechte sowie auf die Mittel zur Minderung dieser Risiken aufmerksam machen.
- KI muss dazu beitragen, die menschliche Arbeit zu entlasten. Sie muss die menschliche Arbeit ergänzen, darf sie aber nicht ersetzen.
- In einem sicheren Arbeitsumfeld muss mehr Raum für kreative Tätigkeiten geschaffen werden: kein*e Arbeitnehmer*in sollte zu einem passiven Assistenten des KI-Systems gemacht werden.
- Alle Arbeitnehmer*innen müssen über die richtigen Kompetenzen für die Arbeit mit KI verfügen, und es sollte eine Umschulungs- und Weiterbildungsstrategie ausgearbeitet werden, die einen gerechten digitalen Wandel für alle sicherstellt.

Empfehlung 1

Eigene Gewerkschaftsstrategie erarbeiten

Ihr müsst als Arbeitnehmervertreter*in in einem multinationalen Unternehmen eine proaktive Rolle einnehmen! Wartet nicht darauf, dass euch die Unternehmensleitung über die Entwicklung von KI am Arbeitsplatz informiert, die sie möglicherweise bereits einseitig beschlossen hat. Bildet euch eine eigene Meinung, bewertet die verschiedenen möglichen Szenarien und entscheidet anhand einer gewerkschaftlichen Agenda über die konkreten Modalitäten der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und KI.

Schließt euch mit eurem nationalen Gewerkschaftsverband und mit industriAll Europe kurz

Die Gewerkschaftsverbände haben detaillierte Analysen der Herausforderungen im Zusammenhang mit KI erstellt und ehrgeizige, auf bestimmte Sektoren zugeschnittene Gewerkschaftsforderungen formuliert. Nehmt Kontakt mit eurem nationalen Gewerkschaftsverband und dem Sekretariat von industriAll Europe auf, um von Verfahren/Initiativen in eurem Land, in der gesamten EU und in Unternehmen eures Sektors zu lernen.



TIPP!

Erkundigt euch bei eurer Gewerkschaft nach bestehenden (staatlichen oder wissenschaftlichen) Datenbanken, die Informationen über bereits bestehende KI-Systeme sowie über staatliche Maßnahmen im Bereich KI enthalten, z. B:

- **EU:** [AI Watch \(europa.eu\)](https://europa.eu) bietet einen umfassenden Überblick über die KI-Entwicklungen in Europa.
- **Deutschland:** Die [Plattform Lernende Systeme](#) listet selbstlernende und KI-Systeme aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft auf, die in Deutschland entwickelt werden.
- **International:** [Nesta](#), eine im Vereinigten Königreich ansässige gemeinnützige Organisation, hat eine Weltkarte zum Thema KI-Governance erstellt.



- **International:** Das [Center for AI and digital policy](#) analysiert KI-Praktiken und nationale Strategien in 50 Ländern.
- **International:** [AlgorithmWatch](#) beobachtet und analysiert Systeme automatisierter Entscheidungsfindung (ADM) und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft.

Außerdem haben viele Länder spezielle nationale KI-Strategien verabschiedet, die ihr bei der Ausarbeitung eurer eigenen Gewerkschaftsagenda berücksichtigen solltet: [AI in Europe - European Commission \(europa.eu\)](#).

Die Gewerkschaften sind auch eine gute Informationsquelle für die neuesten Entwicklungen der von den politischen Entscheidungsträger*innen auf nationaler, europäischer und globaler Ebene diskutierten KI-Strategien. Die nationalen Gewerkschaftsverbände und das Sekretariat von industriAll-Europe verfolgen nicht nur die politischen Debatten aufmerksam, sondern stehen auch in ständigem Kontakt mit nationalen und europäischen politischen Entscheidungsträger*innen, die gerne mehr über konkrete Erfahrungen in der Diskussion über KI in Unternehmen erfahren würden und beim Aufzeigen von Problemfällen behilflich wären.

Setzt euch mit den Arbeitnehmervertreter*innen in eurem Unternehmen auf nationaler und lokaler Ebene in Verbindung und stimmt euch mit ihnen ab

Eine enge Abstimmung zwischen der europäischen und der nationalen Ebene ist wichtig. Neue Technologien müssen sowohl auf EBR- als auch auf nationaler Ebene erörtert werden. Auf europäischer Ebene vereinbarte Maßnahmen müssen der nationalen Ebene mitgeteilt werden – und umgekehrt. Wenn Maßnahmen oder Vereinbarungen auf nationaler Ebene getroffen werden, muss der EBR/SE-BR darüber informiert werden. Die Gründe für den Aufbau enger Verbindungen und die Gewährleistung eines guten Informationsflusses zwischen dem EBR/SE-BR und den Arbeitnehmervertreter*innen auf nationaler und lokaler Ebene sind vielfältig:

- **So können ggf. in einem Land geplante Maßnahmen im Zusammenhang mit KI frühzeitig ausgemacht werden, bevor sie länderübergreifende Wirkung entfalten.**
- **Dadurch werden gegenseitiges Lernen und der Austausch bewährter Verfahren gefördert** (z. B. könnte die im Netzwerk verbreitete Information über eine in einem Land getroffene Vereinbarung zum Thema KI einen Spillover-Effekt haben).
- **So kann das nicht nur auf europäischer, sondern auch auf nationaler Ebene bestehende Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung bestmöglich und in vollem Umfang genutzt werden** (einschließlich des Rechts von Ausschüssen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Zugang zu umfangreichen Informationen wie z. B. zu Daten der Risikobewertung oder zu Berichten über Präventivmaßnahmen sowie auf Unterstützung durch Sachverständige).
- **Die Umsetzung von KI erfolgt letztlich auf nationaler und lokaler Ebene.**



Wissen über Digitalisierung aufbauen und ausbauen

Der EBR/SE-BR hat ein Recht auf Schulungen und das Recht, Sachverständige zu den Sitzungen des EBR/SE-BR einzuladen, die zum Thema KI schulen können. Dies erleichtert die Gespräche mit der Unternehmensleitung.

Empfehlung 2

Bringt das Thema KI auf die Agenda eures Unternehmens

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz ist ein Thema für den sozialen Dialog! Dieses Grundprinzip steht im Mittelpunkt der bahnbrechenden Rahmenvereinbarung zur Digitalisierung, die von den branchenübergreifenden Sozialpartnern auf EU-Ebene im Juni 2020 geschlossen wurde. Sie waren sich darin einig, dass Entscheidungen über die digitale Umgestaltung von Unternehmen auf einem partnerschaftlichen Ansatz zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen beruhen müssen, um sicherzustellen, dass die Chancen voll genutzt, die Risiken abgemildert und die Rechtsvorschriften ordnungsgemäß angewandt werden.



REFERENZ

RAHMENVEREINBARUNG DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER ZUR DIGITALISIERUNG (2020)

Verfügbar in [Englisch](#)

Die 2020 angenommene autonome Rahmenvereinbarung enthält klare Richtlinien für die Steuerung der Digitalisierung durch sozialen Dialog zu vier Schlüsselthemen:

- Digitale Kompetenzen und Beschäftigungssicherung
- Modalitäten zu Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit
- Künstliche Intelligenz und Gewährleistung des Prinzips der „Kontrolle durch den Menschen“
- Achtung der Menschenwürde und Überwachung

Diese europäische Rahmenvereinbarung ist ggf. von den Gewerkschaften und Arbeitgebern auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene umzusetzen.

Diese Vereinbarung ist von größter Bedeutung:

Sollte euer Arbeitgeber Mitglied einer Arbeitgeberorganisation sein, muss er sich sehr wahrscheinlich verpflichten, die Vereinbarung im Dialog mit euch umzusetzen.

In der Rahmenvereinbarung sind viele Maßnahmen aufgeführt, die zu berücksichtigen sind. Sie kann Anregungen für die Aushandlung von Tarifverträgen auf Unternehmens- oder Branchenebene geben, und die Arbeitnehmervertreter*innen können die Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung in den Prozess der Unterrichtung und Anhörung einbeziehen.

Das Thema Künstliche Intelligenz in Tarifverhandlungen aufzugreifen, ist ein recht neuer Trend. Es gibt bereits Beispiele für nationale, sektorale oder betriebliche Vereinbarungen, insbesondere in Spanien,



Italien, Deutschland, Österreich und Finnland⁷. Die meisten Beispiele betreffen derzeit IKT-Dienstleistungen, aber auch Industriesektoren und Unternehmen können KI zum Gegenstand von Tarifverträgen machen. Konkrete Themen sind: Datenschutz, Grundsätze (z. B. Transparenz, Erklärbarkeit, Kontrolle durch den Menschen, ...) und Ethik, Digitalisierungsstrategie, Schulung zu KI-Tools, Recht auf Nichterreichbarkeit, Recht auf Unterrichtung und Anhörung, Arbeitnehmerrechte, Diese Vereinbarungen präzisieren und konkretisieren den nationalen oder europäischen Rechtsrahmen. Manchmal fügen sie Bestimmungen hinzu, um Lücken im rechtlichen Rahmen zu schließen (z. B. Ethikausschuss mit Arbeitnehmervertretern, Personalleiter, IT-Beauftragten).

KI UND DIE ROLLE DER ARBEITNEHMERVERTRETER: DIE GESAMTSTRATEGIE UND JEDES PROJEKT MÜSSEN VON NUN AN AUS DER KI-PERSPEKTIVE ANALYSIERT WERDEN

AI ist vieldimensional. Es geht um Strategie, Personalwesen, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. In jedem Land gibt es nationale Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter*innen, und einige Länder haben in ihren Arbeitsgesetzen besondere Bestimmungen für KI vorgesehen⁸. Gemäß der Richtlinie 2002/14 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Rechte der Arbeitnehmer muss jedes Unternehmen die Arbeitnehmervertreter*innen zumindest zu folgenden allgemeinen Themen unterrichten und anhören: wirtschaftliche Lage, voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung, vorausschauende Maßnahmen und Projekte, die zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation führen. Wenn ihr dann zu diesen allgemeinen Themen unterrichtet und angehört werdet oder wenn ein Digitalisierungsprojekt eingeführt wird, müsst ihr nun auch die KI-Dimension berücksichtigen: Wie wird KI die Unternehmensstrategie verändern? Welche Auswirkungen wird KI auf die Beschäftigung haben? Welche Dimension hat KI in den neuen Projekten des Unternehmens?

Es ist notwendig, diese KI-Dimension im Falle von transnationalen Angelegenheiten auf der Ebene des EBR zu hinterfragen. Auf Unternehmensebene haben EBR und SE-BR gemäß der EBR- und der SE-Richtlinien das Recht auf Unterrichtung und Anhörung „insbesondere über die Lage und die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung, der Investitionen und der **wesentlichen Veränderungen der Organisation, der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Produktionsverfahren...**“⁹. Da technologische Veränderungen häufig Auswirkungen auf die Beschäftigung und Investitionen haben und mit Sicherheit neue Arbeits- und Produktionsmethoden einführen, ist dies eindeutig ein Thema, das in den Zuständigkeitsbereich der EBR/SE-BR fällt.

Als EBR/SE-BR-Mitglied solltet ihr bei euren Sitzungen Zeit für den Austausch über die Entwicklungen in den verschiedenen Ländern einplanen, auch wenn es um technologische Veränderungen geht. Außerdem solltet ihr sicherstellen, dass Investitionen in neue Technologien und die Folgen neuer Technologien bei den Treffen mit der zentralen Leitung angesprochen werden.

⁷ Weitere Informationen findet ihr in der [Datenbank](#) erstellt von UNI Europa und FES.

⁸ Insbesondere in Spanien (das Arbeitnehmerstatut enthält seit 2021 eine [neue Verpflichtung, die gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer über KI und die Verwendung von Algorithmen zu informieren](#), einschließlich „Parameter, Regeln und Anweisungen für KI-Systeme“) und in Deutschland (das Betriebsverfassungsgesetz sieht seit 2021 vor, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören muss, bevor er ein AI-System einführt (Artikel 90 Absatz 3), und dass der Betriebsrat das Recht hat, in einer solchen Situation den Rat von Experten einzuholen (Artikel 80 Absatz 3).

⁹ Siehe eure EBR-Vereinbarung oder die subsidiären Vorschriften der [2009/38 EBR-Richtlinie](#).



DIE BESONDERE ROLLE DER ARBEITNEHMERVERTRETER*INNEN IN BEZUG AUF RISIKOREICHE KI-SYSTEME

Das KI-Gesetz hat einen Rahmen für KI-Anbieter geschaffen, wenn sie ein neues KI-System auf den Markt bringen. Das KI-Gesetz sieht aber auch Anforderungen an Unternehmen vor. Wenn sie ein risikoreiches KI-System einführen, müssen die Unternehmen besondere Verpflichtungen einhalten, die in [Artikel 26](#) aufgeführt sind, darunter:

1. Die Unternehmen müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie das System gemäß Anwendungshinweise verwenden.
2. Die Unternehmen müssen natürliche Personen, die über die erforderliche Kompetenz, Ausbildung und Befugnis verfügen (z. B. im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz), mit der Aufsicht beauftragen.
3. Die Unternehmen müssen den Anbieter und die Überwachungsbehörden über Vorfälle unterrichten, und wenn das System ein besonderes Risiko darstellt (wie in Artikel 79 definiert), die Nutzung des Systems unverzüglich aussetzen.
4. Die Unternehmen müssen die betroffenen Arbeitnehmer*innen davon in Kenntnis setzen, dass sie ein Hochrisikosystem nutzen werden (oder der Nutzung eines solchen Systems ausgesetzt sind).
5. Gemäß dem KI-Gesetz müssen die Unternehmen die Arbeitnehmervertreter*innen informieren, wenn sie ein Hochrisikosystem einführen. Beachtet, dass die Arbeitnehmervertreter*innen angehört werden müssen, wenn das System, ob risikoreich oder nicht, wesentliche Änderungen in der Arbeitsorganisation mit sich bringt oder Auswirkungen auf die Beschäftigung hat (siehe oben).

Siehe auch alle Fragen, die die Arbeitnehmervertreter*innen im Falle der Einführung eines neuen AI-Systems mit hohen Risiken stellen können.

Diese Anforderungen sind die Grundlage für eine legitime Intervention des EBR/SE-BR in der Debatte, wenn neue AI-Systeme eingeführt werden.

Empfehlung 3

Mit der Unternehmensleitung diskutieren

Behandelt das Thema KI im Rahmen der EBR/SE-BR-Arbeit und stellt es zur Diskussion mit der Unternehmensleitung. Achtung: Das Thema ist nicht mit einer einmaligen Diskussion erledigt, sondern muss regelmäßig auf die Tagesordnung. Bei KI-Systemen kann es sich um lernende Systeme handeln. ML-Anwendungen entwickeln sich nach ihrer Einführung ständig weiter und können ihren Anwendungszweck, ihre Arbeitsweise und die Art der Datenverarbeitung ändern. Regelmäßige Kontrollen sind erforderlich, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innen und ihre Daten angemessen geschützt sind.



TIPP!

Verlangt eine Bestandsaufnahme aller KI-Systeme, die in eurem Unternehmen vorhanden sind oder demnächst eingeführt werden (Wo? Welches? Wofür?). Welche sind risikoreich, und welches Risiko geht von jedem einzelnen aus?

Ersucht die Unternehmensleitung eine Folgenabschätzung für das KI-System, das am Arbeitsplatz eingeführt werden soll, zu erstellen (zumindest für hochriskante KI-Systeme).



Systeme), unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Grundrechte (z. B. Diskriminierungsrisiken, ständige Kontrolle, ...), auf die Beschäftigung (z. B. Anzahl der betroffenen Arbeitsplätze, Kompetenzbedarf) und Arbeitsbedingungen (positive oder negative Auswirkungen).

Schlagt der Unternehmensleitung die Schaffung der Position eines Datenprüfers vor, 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 oder ein Datenschutzbeauftragter die Anwendung der DSGVO überwacht.

KI ist ein vielschichtiges Phänomen. Es ist nicht bloß ein Thema (Datenschutz oder digitale Kompetenzen), das gelegentlich auf der Tagesordnung der EBR/SE-BR-Sitzung steht. Es handelt sich um ein viel umfassenderes Konzept mit vielen verschiedenen Dimensionen und einen kontinuierlichen Prozess, der eine regelmäßige Überwachung erfordert.

Beachtet auch, dass die Diskussion mit der Unternehmensleitung regelmäßig UND jedes Mal, wenn ein neues KI-System eingeführt wird, stattfinden muss.

Wir empfehlen den EBR/SE-BR-Mitgliedern, die folgenden Themen gegenüber der zentralen Leitung anzusprechen und mit Unterstützung von Sachverständigen eine **Unterrichtung und Anhörung** über die voraussichtlichen Auswirkungen von KI (Land für Land) einzuleiten:



KI die Unternehmensstrategie

- Gibt es eine übergreifende KI-Strategie im Unternehmen, und wie sieht sie aus? In welchen Bereichen investiert das Unternehmen in KI?
- Plant das Unternehmen, sein Geschäftsmodell oder seine Geschäftsstrategie aufgrund von KI zu ändern (z. B. Einsatz von vorausschauender Wartung, automatisierte Entwicklung und Personalisierung, Optimierung der Terminplanung)?
- Wie hoch sind die erwarteten/erzielten Produktivitätssteigerungen im Zusammenhang mit der Einführung von KI?
- Wie hoch sind die Kosten für Investitionen in KI und wie hoch ist die erwartete Rendite?
- Wird die KI intern oder von externen Unternehmen entwickelt? Falls extern, wie wird die Wartung/Überwachung durchgeführt (z. B. externes Fachwissen über das System, langfristige Wartungsverträge, interne Wartung möglich)?
- Wie werden die Arbeitnehmer*innen in die Erprobung und Einführung von KI eingebunden? Wie werden die Erfahrungen der Beschäftigten zur Verbesserung der Prozesse genutzt?

Beschäftigung, Schulung und Kompetenzentwicklung

- Wie dürfte sich das Beschäftigungsniveau im Unternehmen im Zusammenhang mit der Einführung von KI entwickeln: Schaffung, Umwandlung, Vernichtung oder Verdrängung von Arbeitsplätzen? Informationen nach Qualifikation und Geschlecht aufschlüsseln.
- Wie wird sich das Verhältnis zwischen gering (\leq Sekundarstufe II) und hoch qualifizierten Profilen durch die Einführung von KI entwickeln?
- Was unternimmt das Unternehmen im Zusammenhang mit der langfristigen strategischen Kompetenzplanung (Ermittlung des künftigen Kompetenzbedarfs und Entwicklung entsprechender Weiterbildungsangebote)?
- Welche Arten von Kompetenzen werden in Zukunft gebraucht, insbesondere im Hinblick auf die Mensch-Maschine-Interaktion (MMI) und die Mensch-Computer-Interaktion (MCI)? Wie will das Unternehmen sicherstellen, dass die Beschäftigten ein Verständnis für ihre eigene Rolle und ihre Aufgaben im Rahmen der Tätigkeiten entwickeln?



- Haben alle Beschäftigten Zugang zu Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen?
- Umfassen die Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit KI die Entwicklung persönlicher Kompetenzen wie Problemlösungskompetenz, kritisches Denken usw.?

Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation

- Wie wird sich KI auf die Arbeitsverfahren und die Gestaltungsmöglichkeit der Beschäftigten in Bezug auf die eigene Arbeitsplanung und -einteilung auswirken?
- Wird KI den Arbeitnehmer*innen mehr Autonomie oder im Gegenteil mehr Kontrolle und starre Arbeitsroutinen bringen? Sind die Beschäftigten in der Lage, die KI-Systeme zu überwachen? Wird der Grundsatz „Mensch in Kontrolle“ respektiert?
- Welche Rechtsbehelfsmechanismen gibt es, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer*innen algorithmische Entscheidungen, die sie betreffen, anfechten können?

KI- System und Personalwesen (Einstellung, Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Beschäftigten, Arbeitsorganisation, ...)

- Welche verschiedenen KI-Systeme setzt das Unternehmen im Bereich der Personalverwaltung ein? Für jedes System: Was ist der Zweck? Wird dieses KI-System als „hohes Risiko“ im Sinne des KI-Gesetzes betrachtet? Welches sind die damit verbundenen Risiken? Welche Maßnahmen werden ergriffen, um diese Risiken zu mindern?
- Welche menschliche Aufsicht gibt es, um jeden von der KI durchgeführten HR-Prozess zu überprüfen (z. B. Einstellung, berufliches Fortkommen, einschließlich Beförderungen und Gehaltserhöhungen)?
- Wie werden die Leistung und das Verhalten der Mitarbeiter*innen innerhalb und außerhalb der Arbeit überwacht (z. B. über GPS-Tracking, Geolokalisierung auf mobilen Geräten, in Firmenwagen usw.)?
- Wie wird automatisiertes Profiling von Beschäftigten durchgeführt und wie können Arbeitnehmer*innen auf ihre Profile zugreifen?



- Welche Analysetools des „Microsoft Office 365“-Pakets werden genutzt? Wer hat Zugriff auf diese Daten? Zu welchem Zweck und für wie lange werden sie gespeichert? (d. h. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics usw.)¹⁰

KI und Schutz der Daten von Arbeitnehmer*innen

- Wie werden Informationen über Arbeitnehmer*innen an EBR/SE-BR und die Arbeitnehmervertreter*innen weitergegeben?
- Welche personenbezogenen Daten werden von jedem AI-System erfasst? Fragt die Geschäftsleitung für jede erfasste Information: Auf welchem legitimen Zweck basiert die Erfassung? Wird bei dieser Datenerhebung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet? Wie lange werden die Daten gespeichert und ist diese Spanne für den Zweck notwendig?
- Wo werden die Daten gespeichert, wo stehen die Server und welcher Gerichtsbarkeit unterstehen sie? Wie werden die Daten verwendet? Wer hat Zugang zu den Daten? Werden die Daten der Arbeitnehmer*innen an externe Unternehmen verkauft? Welche Rechte haben Arbeitnehmer*innen in Bezug auf den Zugang zu den Daten, die das Unternehmen über sie gespeichert hat?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass die KI-Systeme DSGVO-konform sind?
- Gibt es eine Datenschutz-Folgenabschätzung¹¹? Wie wird das Recht auf Einsicht in die Folgenabschätzung sichergestellt?

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Welche neuen Technologien/KI-Anwendungen kann das Unternehmen einführen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu verbessern?
- Hat KI den Arbeitnehmer*innen bestimmte belastende Aufgaben abgenommen oder im Gegenteil den körperlichen und psychischen Druck erhöht?

¹⁰ Tools wie MyAnalytics oder WorkplaceAnalytics können das Nutzerverhalten nachverfolgen. Anhand von Parametern wie Tastenanschlägen oder Verweildauer in einer bestimmten Anwendung kann eine Leistungsüberwachung durchgeführt werden. Da diese Systeme sehr unzuverlässig sind und dies zu einer unbegrenzten Echtzeit-Überwachung der Beschäftigten führen kann, wird von der Nutzung von Microsoft Office 365 zur Überwachung und Leistungskontrolle abgeraten.

¹¹ In Anwendung von DSGVO Artikel 35 (Referenz-Richtlinie).

- Werden die Auswirkungen von KI auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kontrolliert (z. B. Stress am Arbeitsplatz durch Arbeitsverdichtung)? Wurde eine Risikobewertung durchgeführt? Wie werden die Arbeitnehmer*innen eingebunden? Wird die Risikobewertung regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht?

Einführung eines neuen KI-Systems

- Welche Auswirkungen hat dieses neue KI-System auf die Beschäftigung? Auf die Organisation der Arbeit? Auf die Autonomie der Beschäftigten?
- Ersetzt das System sich wiederholende Tätigkeiten? Oder spezialisieren sich im Gegenteil einige Menschen auf sich wiederholende Tätigkeiten?
- Gilt dieses neue KI-System als „hochriskant“ im Sinne des KI-Gesetzes? Wenn ja:
 - Ihr könnt die Risikobewertung des Anbieters einholen¹².
 - Welche konkreten Risiken gehen von dem AI-System aus?
 - Welche besonderen Maßnahmen werden von der Geschäftsleitung ergriffen, um das Risiko für Gesundheit und Sicherheit zu mindern? Für die Grundrechte?
- Respektiert das System den Grundsatz „Mensch in Kontrolle“? Wer sind die natürlichen Personen, die das KI-System beaufsichtigen? Verfügen sie über Kompetenz, Schulung und Autorität?¹³
- Ist das System für die Nutzer transparent? Wie werden die Arbeitnehmer*innen informiert? Wenn ein Arbeitnehmer eine scheinbar vom KI-System getroffene Entscheidung nicht versteht oder damit nicht einverstanden ist, wer ist dann sein Ansprechpartner?
- Wie sieht das Schulungsprogramm für die betroffenen Beschäftigten aus?
- Hat der Arbeitgeber vor der Einführung des KI-Systems eine Datenschutz-Folgenabschätzung (im Sinne von Artikel 35 DSGVO) durchgeführt? Was sind die Ergebnisse?
- Welche Daten erhebt das AI-System? Werden bei dieser Erhebung die Bestimmungen der DSGVO eingehalten?

¹² Gemäß Artikel 9 müssen Anbieter von künstlicher Intelligenz ein Risikomanagementsystem einrichten, das eine Risikobewertung, Maßnahmen zur Risikominderung, Berichte über Vorfälle usw. enthält. Diese Informationen sind sehr technisch und ihr benötigt möglicherweise einen Experten, um sicherzustellen, dass euer Unternehmen das System gemäß den vom Anbieter festgelegten Bestimmungen anwendet.

¹³ Im Einklang mit Artikel 14 des AI-Gesetzes für KI-Systeme mit hohem Risiko.

- Ihr könnt auch Vorschläge machen, hier einige Anregungen:
 - Vor der Einführung sollte eine Folgenabschätzung durchgeführt werden, insbesondere in Bezug auf Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Grundrechte.
 - Eine Testphase für das neue System.
 - Die Ernennung einer Person im Unternehmen, die für das neue risikoreiche KI-System verantwortlich ist (ein Kontrolleur des KI-Systems nach dem Vorbild des Kontrolleurs einer Datenverarbeitung). Diese Person wäre für die ordnungsgemäße Nutzung des KI-Systems verantwortlich und könnte als Ansprechpartner für Arbeitnehmer*innen und Vertreter*innen bei Problemen fungieren.

- Welche Daten erhebt das KI-System? Werden bei dieser Erhebung die Bestimmungen der DSGVO eingehalten?



IndustriAll Europe und seine Mitgliedsgewerkschaften sind jederzeit für euch da. Bei Fragen, Anregungen oder wenn spezielle Unterstützung benötigt wird, um den Dialog zum Thema KI mit der Unternehmensleitung oder politischen Entscheidungsträger*innen voranzutreiben, wendet euch bitte an:

- ⇒ **euren nationalen Gesellschaftsverband,**
 - ⇒ **die/den Koordinator*in von industriAll Europe, die/der euer BVG, euren EBR oder euren SE-BR unterstützt,**
- oder
- ⇒ **das zuständige Team von industriAll Europe.**

Aurora Rossi
Policy Adviser
Kontakt für KI-Fragen
aurora.rossi@industriall-europe.eu
+32 488 285 694

Bruno Demaitre
Senior Policy Adviser
Sachverständiger für EBR-Angelegenheiten
bruno.demaitre@industriall-europe.eu
+32 476540990

Patricia Velicu
Senior Policy adviser
Kontakt für KI-Fragen
Patricia.velicu@industriall-europe.eu



Weitere Informationen ...

IndustriAll Europe hat sich in den letzten Jahren mit dem Thema künstliche Intelligenz beschäftigt. Hier findet ihr eine Zusammenstellung von Positionspapieren und Studien, die für Diskussionen im EBR/SE-BR hilfreich sein können.

Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Themen

Künstliche Intelligenz	<p>Position Paper (2024), <i>“Taming Artificial Intelligence and TU strategy”</i></p> <p>Policy Brief (2024), <i>AI in the industrial Europe of work, an industrial policy approach</i></p> <p>Positionspapier (2022) <i>„Künstliche Intelligenz im Fokus. KI als Herausforderung und Chance für Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen“ von industriAll Europe</i>, (Englisch, Französisch und Deutsch)</p> <p><i>IndustriAll Europe contribution to the public consultation on the draft AI Act</i> (Beitrag von IndustriAll Europe zur öffentlichen Konsultation zum Entwurf des Gesetzes über KI), 2021, Englisch</p> <p>Policy Brief (2019) <i>„Artificial Intelligence: Humans must stay in command“</i> (Künstliche Intelligenz, Kontrolle muss beim Menschen bleiben), Englisch</p>
Datennutzung	<p>Policy Brief (2017) <i>Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists</i> (Gerechte Verteilung der Wertschöpfung aus industriellen Big Data. Das Know-how der Industriearbeitnehmer in der EU darf nicht von Big-Data-Monopolisten gestohlen werden), Englisch</p>

Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Sektoren

Metall- und Elektroindustrie	<p>Gemeinsame Schlussfolgerungen von industriAll Europe und Cemeet (2023) <i>„Künstliche Intelligenz in der Metall- und Elektroindustrie“</i>, Englisch, Französisch und Deutsch</p>
IKT	<p>Positionspapier (2021) <i>„industriAll European Trade Union-Aktionsplan: Der europäische IKT-Sektor am Scheideweg“</i>, Englisch, Französisch und Deutsch</p>

