

Positionspapier 2024/159

Künstliche Intelligenz „bändigen“: KI-Strategie der Gewerkschaften

Dokument in der 30. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe verabschiedet
Porto, 28.-29. November 2024 | 2024/159

Künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung sind nicht per se gut oder schlecht für die Beschäftigten. In der Tat gibt es keinen technologischen Determinismus, der zu guten oder schlechten Arbeitsplätzen führt. Die Gewerkschaften sind keine Blockierer des technischen Fortschritts, fordern aber gute Arbeitsplätze für alle Beschäftigten. Das ist unsere Richtschnur für den Einsatz von KI. Für die Beschäftigten kommt es darauf an, wie KI auf allen Ebenen ausgestaltet ist und genutzt wird: vom rechtlichen Rahmen über die Regulierung bis hin zu einem maßgeschneiderten Ansatz durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen, insbesondere auf Branchen- und Betriebsebene durch die Sozialpartner.

KI wird hitzig diskutiert, seit generative KI-Technologien aufgezeigt haben, dass sie in vielerlei Hinsicht ein echter Game Changer ist: Sie liefert Echtzeit-Feedback zu allem, wofür sie programmiert wurde, und birgt ein enormes Potenzial für Produktivitätssteigerungen, gleichzeitig sind aber auch massive Auswirkungen im Hinblick auf die Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten zu befürchten, insbesondere wenn KI nicht reguliert wird. Mit einer adäquaten und sich rasch weiterentwickelnden Regulierung, die schnellstmöglich eingeführt werden muss, kann nicht nur die Gefahr gebannt werden, hinter dem Innovationstempo zurückzubleiben, sondern auch Einfluss auf die Art der Innovation genommen werden. Die Arbeitswelt darf nicht als bloßes Experimentierfeld für neue KI herhalten. Technischer Fortschritt muss mit sozialem Fortschritt einhergehen.

Regulierung ist jedoch kein Allheilmittel. Es ist auch Aufgabe der Gewerkschaften, im Rahmen des sozialen Dialogs mit den Arbeitgebern eine Strategie zu entwickeln und umzusetzen, um über die Einführung und die Auswirkungen von KI-Systemen zu verhandeln und die kollektiven Rechte angesichts dieser sich rasch entwickelnden Technologie zu sichern. Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie Tarifverhandlungen auf allen einschlägigen Ebenen bilden die Grundlage dafür. Diese Rechte müssen auf europäischer und nationaler Ebene auch im Zusammenhang mit KI am Arbeitsplatz gewährleistet werden. So kann verhindert werden, dass sich die zwischen den verschiedenen Regionen bereits bestehende digitale Kluft noch vergrößert.

IndustriAll Europe hat sich verpflichtet, Strategien zu entwickeln und geeignete Instrumente zu nutzen, um bestmöglich von KI-Anwendungen am Arbeitsplatz zu profitieren. Dieses Positionspapier ist Teil unseres Pakets zur Unterstützung der Gewerkschaften bei der Mitgestaltung von KI am Arbeitsplatz, neben unserem [Policy Brief zu KI](#), unseren praktischen Empfehlungen für EBR, unserer [GDPR-Toolbox](#) (DSGVO-Toolbox) und unserem Positionspapier aus dem Jahr 2022 ([DE](#) [EN](#) [FR](#)).

I. Bewältigung der KI-Risiken in den Industriesektoren

Es gibt keine eindeutigen Erkenntnisse über den Einsatz von KI in Großunternehmen und KMU. Einige große Unternehmen haben beträchtliche Investitionen getätigt, aber nur wenig über den Einsatz und die Auswirkungen von KI berichtet. Dennoch gibt es nach wie vor große Unterschiede bei den Investitionen und dem Einsatz von KI, die sich zwischen den Hauptsitzländern und den übrigen Ländern zu verstärken drohen, wobei das Gefälle zwischen Nord-/Westeuropa und Mittel-/Osteuropa besonders groß ist.

Wir wissen bereits um die Risiken und Vorteile von KI und sind uns darüber im Klaren, dass das Ergebnis davon abhängt, ob die Beschäftigten ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf ihren Einsatz und ihre Einführung am Arbeitsplatz haben, sowie von einem gut funktionierenden sozialen Dialog und einer entsprechenden Tarifverhandlungsstruktur.

1. Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und Einschränkung der Autonomie der Beschäftigten

Es gibt immer mehr [Belege](#) für die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt. Automatisierung kann sich durch die Reduzierung gefährlicher Tätigkeiten und beschwerlicher Arbeit positiv auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auswirken. KI-Technologie kann zudem Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen am Arbeitsplatz helfen (Beispiel: Exoskelett, das die menschliche Mobilität verbessert).

Allerdings kann sich der zunehmende Einsatz von KI auch negativ auf psychosoziale Aspekte auswirken. KI kann zwar Routineaufgaben automatisieren und Freiraum für kreative Arbeit schaffen, ihr Einsatz kann aber auch die Autonomie der Beschäftigten einschränken oder die Arbeitsbelastung erhöhen. Eine aktuelle, auf Umfragen basierende [Studie](#) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) belegt, dass Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes aufgrund des von KI vorgegebenen schnelleren Arbeitstempos unter anderem eine Steigerung von Arbeitsintensität und Stress feststellen. Ähnliche Risiken werden in der von Syndex im Auftrag von industriAll Europe erstellten [Studie](#) aufgezeigt: KI kann auch dazu führen, dass Beschäftigte schließlich eintönigere oder intensive Aufgaben ausführen, da sich ihre Arbeit stärker auf ein enges Spektrum von Tätigkeiten konzentriert. Diese Umstellung könnte das kognitive Gleichgewicht der Arbeit stören und das Risiko kognitiver Erschöpfung aufgrund fehlender Abwechslung zwischen Phasen mit hoher und niedriger kognitiver Intensität erhöhen. Die Automatisierung hat die Arbeit nicht unbedingt erleichtert. Sie hat die körperliche Beschwerlichkeit der Arbeit verringert, die kognitive Belastung jedoch erhöht. Dieser Effekt wurde zuvor nicht vorhergesehen, was die Bedeutung der Einführung eines angemessenen sozialen Dialogs und starker Tarifverhandlungsstrukturen am Arbeitsplatz unterstreicht, die den Beschäftigten das Recht geben, über die Auswirkungen der neuen Technologien unterrichtet und angehört zu werden, mit der Möglichkeit, deren Funktionsweise zu verbessern. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Kontrolle durch den Menschen (Human-in-command) eingehalten wird.

2. Risiko von Dequalifizierung, Know-how-Verlust und Entmenschlichung von Tätigkeiten

In der verarbeitenden Industrie wurde KI mit dem Verlust von Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen, insbesondere im Bereich der mittleren Qualifikationen, [in Verbindung gebracht](#). Dies führt zu einer gefährlichen Polarisierung zwischen hoch- und geringqualifizierten Beschäftigten. Diese Fragmentierung schlägt sich auch in einem Prozess der Lohnpolarisierung nieder, der die Lohnstagnation bei den mittleren Qualifikationen verstärkt. Ein gutes Beispiel ist der Elektromotor, der seinen mit fossilen Brennstoffen betriebenen Vorgänger ablösen soll. Ein Großteil der Diagnosen und Reparaturen im Schadensfall wird von KI durchgeführt – für Mechaniker*innen, mitunter sogar für Ingenieur*innen, bleibt da zunehmend weniger Platz.

Das Problem des Verlustes von bestimmten Kompetenzen steht in engem Zusammenhang mit der Übertragung von Wissen und Fertigkeiten von Arbeitnehmer*innen auf automatisierte Prozesse sowie den zunehmenden „unsichtbaren Aufgaben“, die durch KI geschaffen werden. Ein Prozess ist nie zur Gänze automatisiert, denn es gibt immer Nebenaufgaben, die die Beschäftigten im Rhythmus der KI erledigen müssen. Die Maschine scheint ganz von alleine zu arbeiten, aber in Wirklichkeit steckt dahinter auch ein Mensch, dessen Rolle sich mitunter darauf beschränkt, immer wieder den gleichen Knopf zu drücken.

In der [Studie von Syndex](#) wird auch darauf hingewiesen, dass die Teamstärke seit der Automatisierung von Produktionsschritten abgenommen hat. Die kollektive Arbeit ist jedoch nur scheinbar weniger geworden, denn sie ist jetzt einfach informeller und findet oft außerhalb der Arbeitszeiten statt. Dafür braucht es entsprechende Räume, damit sie geplant während der Arbeitszeiten stattfinden kann. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sie unsichtbar wird.

Dieses Problem wird durch den jüngsten Fall in der Mikrochip-Industrie verdeutlicht: Automatisierung kann die menschliche Arbeit auf Kontroll- und Überwachungsfunktionen reduzieren, was die Urteilsfähigkeit und das Verständnis des Produktionsprozesses erheblich beeinträchtigt und sich negativ auf die Anerkennung und den menschlicher Arbeit beigemessenen Wert auswirkt. Ein weiteres Beispiel kommt aus der Arzneimittelindustrie, wo KI-gestützte Lösungen für die vorausschauende Wartung entwickelt werden. In diesem Zuge werden Wartungstechniker*innen jetzt zu Projektmanager*innen. Ihre Arbeit ist weniger dringlich, aber auch subjektiv weniger wichtig. Die Arbeit kann jedoch als „umfassender“ und „struktureller“ angesehen und mit größerem Fachwissen in Verbindung gebracht werden.

Eine gute Lösung ist die frühzeitige Einbeziehung und Anhörung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften im Rahmen eines angemessenen sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen. Dies sollte auf allen Ebenen geschehen, insbesondere aber auf betrieblicher, wo die Beschäftigten und ihre Vertreter*innen in die Mitgestaltung der einzuführenden KI einbezogen werden sollten. Die Beschäftigten wissen, wie sich KI auf sie auswirkt; ihr Feedback ist von großem Wert und sollte daher berücksichtigt werden.

Darüber hinaus ist die Sicherung eines kollektiv garantierten „Rechts auf Qualifizierung und Weiterbildung“ von entscheidender Bedeutung für einen fairen digitalen Wandel. [CEDEFOP](#) zufolge mussten in den Jahren 2020/2021 40 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe in Europa den Umgang mit neuen digitalen Technologien erlernen, um ihre Arbeit erledigen zu können. Programme für das Lernen am Arbeitsplatz und [lebenslanges Lernen](#) sind unerlässlich, da KI die Art der Jobs verändert. Diese Weiterbildungsprogramme erfordern jedoch massive Investitionen und angemessene Schulungsstrategien mit einer langfristigen Vision für die benötigten Fertigkeiten. [Schweden](#) geht mit gutem Beispiel voran, dort wurden zwei wegweisende Vereinbarungen gesetzlich verankert, die das Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung mit bezahlter Freistellung garantieren. Dies muss europaweit Schule machen.

3. Gefahr von Überwachung und Kontrolle sowie Union-Busting

Aus der [OECD-Studie](#) geht auch hervor, dass sich die Beschäftigten zunehmend Sorgen um den Schutz ihrer Daten machen. Ein Beispiel für eine verstärkte Überwachungstätigkeit kommt aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Einsatz von KI-Systemen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kann zwar ein Vorteil sein, birgt aber auch Risiken. Der Vorteil liegt in der Verwendung von Systemen, die im Falle eines Gesundheits- und Sicherheitsrisikos sofortige Maßnahmen ermöglichen, sowie in der Verwendung von prädiktiven Analysen zur Unfallverhütung. Gleichzeitig ergeben sich Risiken aus der ständigen Überwachung der Standorte und der Arbeitnehmer*innen sowie aus der Erfassung und

Verarbeitung ihrer Daten. Daher müssen die Arbeitnehmer*innen und ihre Gewerkschaften über die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung von Daten unterrichtet und angehört werden, wobei Folgendes zu klären ist: die Art der erhobenen Daten, der Zweck der Erhebung, das absolute Verbot der Verwendung der Daten für andere Zwecke als den Arbeits- und Gesundheitsschutz (z. B. für die Überwachung der Leistung der Arbeitnehmer*innen usw.), das Verbot der Weitergabe der Daten an Dritte und das zum Schutz der erhobenen Daten verwendete Sicherheitssystem.

Einige der größten Skandale im Zusammenhang mit Überwachung und Kontrolle betreffen die Plattformökonomie (Uber usw.) und Dienstleistungssektoren, wie der bekannte Fall der Amazon-Lagerhäuser zeigt. Hier wurde u. a. die Produktivität der Beschäftigten mithilfe von KI erfasst und wurden deren Bewegungen überwacht und ihr Standort sowie ihre Aktivitäten mittels Wearables getrackt. Die Beschäftigten beklagten sich über extremen Druck und Stress infolge der ständigen Überwachung und der hohen Produktivitätsziele. Die Verwaltungssysteme erfordern immer größere Datenmengen, und gleichzeitig ermöglicht KI deren Verarbeitung, wodurch die Gefahr des Missbrauchs personenbezogener Daten und der Verletzung der Privatsphäre steigt.

Aber auch in der verarbeitenden Industrie sind Überwachung, die einen Eingriff in die Privatsphäre darstellt, und Missbrauch personenbezogener Daten weit verbreitet. Ein Beispiel dafür ist das Unternehmen Boeing, das Kameras und Monitoring-Software einsetzen soll, um die Mitarbeiter*innen zu überwachen und die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu gewährleisten, was den Druck auf die Beschäftigten erhöht. Das beunruhigendste Beispiel stammt jedoch von Tesla, wo die Überwachung der Beschäftigten für Union-Busting genutzt wurde. KI-Technologien ermöglichen es Arbeitgebern, riesige Datenmengen über ihre Arbeitnehmer*innen zu sammeln und zu verarbeiten, insbesondere durch Social Listening, das es ihnen ermöglicht, deren Präferenzen anhand ihrer Aktivitäten in den sozialen Medien zu beobachten. Dies hat das Potenzial, gewerkschaftsfeindliches Verhalten zu fördern, wie bereits in einigen Fällen zu beobachten war. [Berichten](#) zufolge hat Tesla eine für Union-Busting-Strategien berüchtigte Beratungsfirma beauftragt. Das Unternehmen setzte Sicherheitskameras und andere Überwachungs-Tools ein, um die Aktivitäten der Beschäftigten zu verfolgen, einschließlich gewerkschaftsbezogener Diskussionen und Treffen. Tesla wurde auch beschuldigt, die Aktivitäten der Beschäftigten in den sozialen Medien, einschließlich der privaten Kommunikation, zum Zwecke von Union Busting zu überwachen. Der Vorfall ereignete sich in den USA, aber angesichts des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens von Tesla in [Schweden](#) ist nicht auszuschließen, dass das Unternehmen auch in Europa ähnliche Strategien gegen Gewerkschaften anwenden wird.

Glücklicherweise hat sich in Europa die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als wertvoll für den Schutz der privaten Daten der EU-Bürger*innen erwiesen. In den letzten sechs Jahren wurden Bußgelder in Höhe von über 4 Mrd. € gegen Unternehmen verhängt, die die DSGVO-Bestimmungen verletzt haben. Betroffen waren auch große Technologieunternehmen wie [Meta](#) in Fällen, in denen es um personenbezogene Daten von Nutzern sozialer Medien ging, aber es gab auch Fälle, die den Schutz von Beschäftigten zum Gegenstand hatten, wie das [Urteil](#) gegen H&M wegen der Überwachung von Arbeitnehmer*innen.

IndustriAll Europe hat eine [GDPR Toolbox](#) mit Informationen zu den wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes und den Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit und Gewerkschaftsstrategien ausgearbeitet, die zur Verteidigung der Rechte der Mitglieder im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten genutzt werden können. In dieser Toolbox wird erläutert, welche Artikel der DSGVO bei Tarifverhandlungen herangezogen werden können, um das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zu den Daten der Beschäftigten, auf Kontaktaufnahme mit bestehenden und potenziellen Mitgliedern sowie auf den Schutz der Daten der Beschäftigten zu gewährleisten.

Die DSGVO ist zwar wichtig für den Schutz der privaten Daten der Beschäftigten, sie kann aber auch missbräuchlich gegen die Gewerkschaften eingesetzt werden. Viele unserer Mitglieder, vor allem in Mittel- und Osteuropa (aber nicht nur), berichten, dass die Arbeitgeber die Vorschriften als Vorwand missbrauchen, um die Gewerkschaften daran zu hindern, mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten. Dieser Leitfaden soll den Gewerkschaften konkret dabei helfen, sich gegen diese Form von Union Busting zu wehren. In der [Tarifverhandlungsdatenbank](#) von industriAll Europe finden sich einige [Beispiele](#) für Branchentarifverträge, die das Recht auf digitalen Zugang garantieren. Hervorzuheben sind die guten Beispiele der deutschen Branchenabkommen in den Bereichen [Chemie](#) und [Kautschuk](#).

II. Bausteine einer gewerkschaftlichen Strategie zur Einhegung von KI

Die Bausteine einer gewerkschaftlichen KI-Strategie sind: Unterrichtung und Anhörung, sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sowie der Aufbau von Gewerkschaftsmacht und -kapazitäten im Bereich Digitales.

1. Unterrichtung und Anhörung

Auch die [OECD-Studie](#) zeigt, dass die Lösung für eine für alle Seiten vorteilhafte Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz in der Einbeziehung der Beschäftigten über ihre Gewerkschaft liegt. Die Auswirkungen von KI sind in der Regel positiver, wenn die Beschäftigten bei der Einführung der neuen Technologie [angehört](#) und im Umgang damit geschult werden. Eine wirkungsvolle Unterrichtung und Anhörung beginnt am Arbeitsplatz mit den Gewerkschaftsvertreter*innen, die die richtigen Fragen stellen:

QUESTIONS TO ASK (YOURSELF) IN THE WORKPLACE

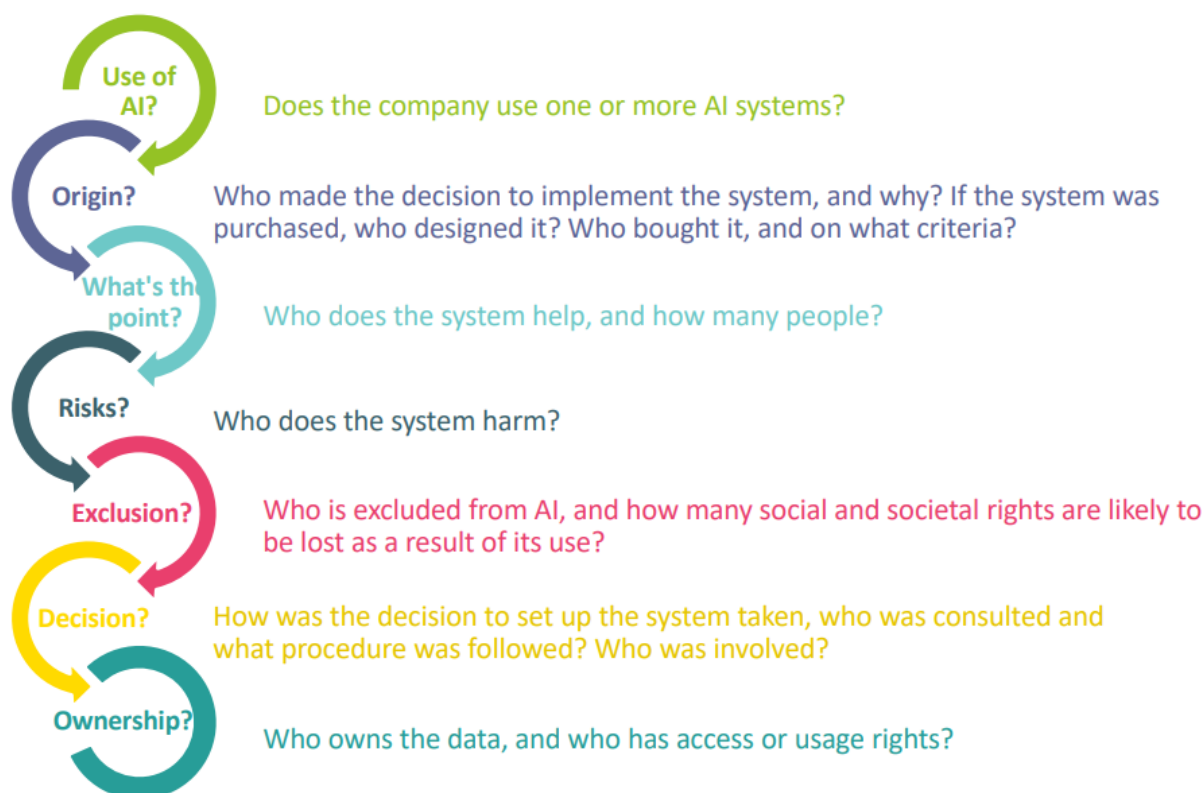


Abbildung 2: Syndex, „A guide to Artificial Intelligence at the workplace“, F. Salis-Madinie, 2021.

2. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen

Eine wirksame Unterrichtung und Anhörung ist Teil eines gut funktionierenden sozialen Dialogs und geht Hand in Hand mit Tarifverhandlungen. Bei Letzterem geht es nicht nur um höhere Entgelte und die Verbesserung zentraler Arbeitsbedingungen wie der Arbeitszeit, sondern auch darum, einen fairen digitalen und ökologischen Wandel und eine gerechtere Gesellschaft zu gewährleisten. In Ländern mit starken und gut funktionierenden Tarifverhandlungsstrukturen auf allen Ebenen, insbesondere auf Branchenebene, ist der Wandel viel weiter fortgeschritten und kommt allen zugute. Auch dazu finden Sie in der [Tarifverhandlungsdatenbank](#) von industriAll Europe und auf unserer [Seite zu Just Transition](#) eine Reihe guter Beispiele. Der Aspekt des gerechten Übergangs ist von wesentlicher Bedeutung, da sich die Rolle von KI bei der Ökologisierung der Industrie schon abzeichnet. So wird KI in der Batterieindustrie bereits in großem Umfang genutzt. Wir müssen dafür sorgen, dass die neuen Arbeitsplätze in den aufstrebenden Branchen gute, sichere und gut bezahlte Jobs mit tarifvertraglich vereinbarten Rechten sind.

Ein gut funktionierendes System des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen gewährleistet nicht nur, dass die Beschäftigten rechtzeitig über die Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz unterrichtet und angehört werden, sondern auch, dass sie die Möglichkeit haben:

- **in die Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen, einschließlich des Algorithmus, einbezogen zu werden, und so KI „mitzugestalten“,**
- **sich an der Überwachung und Bewertung der Umsetzung von KI zu beteiligen (sicherzustellen, dass die Gewerkschaften während des gesamten Prozesses einbezogen werden)**
- **angemessene Schulungen für die Nutzung der neuen Technologie auszuhandeln,**
- **die Arbeitsorganisation anzupassen,**
- **die erforderlichen Arbeitsschutzbestimmungen zu aktualisieren,**
- **Kanäle zu schaffen, um mögliche Fehlfunktionen von Instrumenten zu ermitteln und zu modifizieren,**
- **eine gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne und des durch KI geschaffenen Mehrwerts auszuhandeln.**

Ein großer „Elefant im Raum“ ist in der Tat das Potenzial von KI zur Produktivitätssteigerung. Die Schlüsselfrage bei der Bewertung der Auswirkungen einer KI-Anwendung auf das Beschäftigungsniveau ist jedoch, ob die Produktivität damit in ausreichendem Maße gesteigert werden kann und ob die Gewinne gerecht verteilt werden, um die negativen Auswirkungen der Substitution von Arbeitskräften auszugleichen. Die Vorteile aus dem Einsatz von KI sollten mit den Beschäftigten geteilt werden, und zwar in Form von höheren Entgelten, kürzeren Arbeitszeiten, hochwertiger Beschäftigung und Rechten auf Qualifizierung und Weiterbildung. In den letzten beiden Jahrzehnten haben sich Produktivität und Entgelte in vielen Ländern jedoch entkoppelt, sodass die Löhne und Gehälter nicht mit der Produktivitätssteigerung mithalten. Zentrale Aufgabe der Gewerkschaften wird es sein, eine Strategie zu entwickeln, mit der sichergestellt wird, dass die Produktivitätsgewinne auch an die Beschäftigten weitergegeben werden. Die grundlegende Frage im Zusammenhang mit KI betrifft die Kontrolle bei ihrer Entwicklung und Nutzung. Die Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen informieren und bei der Entwicklung und Nutzung transparent sein.

Zwar beginnen immer mehr Gewerkschaften, Bestimmungen zu Digitalisierung und KI in ihre Tarifverträge aufzunehmen, doch nur wenige sind bereits so weit, dass sie Vereinbarungen zu diesem speziellen Thema abschließen. Dafür gibt es viele Gründe, vor allem die noch geringe Verbreitung von KI in der Industrie (in Spanien beispielsweise nutzen nur 9 % der Unternehmen KI) und die unterschiedlich ausgeprägten Kapazitäten der Gewerkschaftsdelegierten bezüglich der Behandlung dieses Themas. Was die erste Frage betrifft, so gibt es uneinheitliche Erkenntnisse über den Einsatz von KI in Unternehmen und KMU, zumal

KI häufig eingesetzt wird, ohne dass die Beschäftigten und ihre Gewerkschaftsvertreter Kenntnis davon haben. Es besteht jedoch kein Zweifel daran, dass wir in den kommenden Jahren eine Beschleunigung der Nutzung von KI erleben werden. Die Gewerkschaften müssen daher auch ihren Kapazitätsaufbau beschleunigen, um sich erfolgreich mit KI auseinandersetzen zu können.

Der derzeit fortschrittlichste Tarifvertrag zum Thema KI ist die Vereinbarung der Hollywood-Drehbuchautoren, die mit einem speziellen Kapitel über generative KI Regelungslücken schließt und klare Grenzen setzt, denn KI-generierter Output gilt darin nicht als „Geschriebenes“. Außerdem wird durch die Vereinbarung das Prinzip der Kontrolle durch den Menschen umgesetzt, da die Autor*innen entscheiden können, wann sie generative KI einsetzen. Es ist höchste Zeit, dass auch die Gewerkschaften in den Industriesektoren das Thema KI in ihre Tarifverhandlungsstrategie aufnehmen (über digitale Schulungen hinaus) und Vereinbarungen aushandeln, die Folgendes sicherstellen:

- **Transparenz und Erklärbarkeit von KI** (Arbeitgeber sollten verpflichtet sein, vor dem Einsatz von KI-Tools zu informieren, zu erklären und sich mit den Arbeitnehmer*innen abzustimmen),
- **Prinzip der Kontrolle durch den Menschen und klare Rechenschaftspflicht für die von KI getroffenen Entscheidungen** (Algorithmen sollten beraten, Menschen sollten entscheiden. Die Beschäftigten sollten immer das Recht haben, sich an einen Menschen zu wenden, der befugt ist, sich über den Algorithmus hinwegzusetzen.),
- **Zugang zu Schulungen für alle Beschäftigten, um die erforderlichen digitalen Kompetenzen zu erwerben** (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),
- **Rechtfertigung: Achtung der Menschenwürde und Datenschutz** (die Erhebung von Daten oder die Überwachung der Beschäftigten sollte einem eindeutig zu rechtfertigenden Zweck dienen),
- **klare rote Linien für unethische KI-Systeme**, die sich auf Grundrechte, Arbeitnehmerrechte und die Privatsphäre auswirken, als Teil der Hauptkomponente vertrauenswürdiger KI.

In der [Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern zum Thema Digitalisierung](#) von 2020 sind bereits Bestimmungen zu einigen der oben genannten Aspekte enthalten. **Die Kapitel der Vereinbarung lauten:**

- **Digitale Fertigkeiten und Beschäftigungssicherung**
- **Modalitäten der Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit**
- **Künstliche Intelligenz und die Garantie des menschlichen Kontrollprinzips**
- **Achtung der Menschenwürde und Überwachung**

Es ist wichtig zu betonen, dass ein Verweis auf Artikel 88 der DSGVO in die Vereinbarung aufgenommen wurde. Damit soll der Tatsache begegnet werden, dass die Wirkung der DSGVO in der Arbeitswelt durch ein Machtungleichgewicht untergraben wird, das dazu führt, dass der Grundsatz der „Einwilligung aus freien Stücken“ zur Gewährung oder Verweigerung des Zugangs zu personenbezogenen Daten von Beschäftigten nicht gewährleistet werden kann. Daher ist es wichtig, kollektive Schutzmaßnahmen im Wege tarifvertraglicher Regelungen zu fördern, wie in Artikel 88 der DSGVO vorgeschlagen. In diesem Artikel wird auf die Möglichkeit verwiesen, in Tarifverträgen spezifischere Regeln festzulegen, um den Schutz der Rechte und der Freiheit in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen zu gewährleisten. Leider hat dieser Artikel bisher nicht zu einer Welle von Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen über den Schutz von Arbeitnehmerdaten geführt.

Diese Vereinbarung ist die gemeinsame Verpflichtung der europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner. Sie wurde also auch von vielen nationalen Arbeitgeber mitgetragen. Es ist höchste Zeit, sie auf allen einschlägigen Ebenen in angemessener Weise umzusetzen.

3. Aufbau von Gewerkschaftsmacht und -kapazitäten im Bereich Digitales für den Umgang mit KI

Es herrscht Einigkeit unter den Gewerkschaften, dass sie ihre Aktivitäten und Kapazitäten im Bereich der künstlichen Intelligenz dringend verstärken müssen, aber leider sind die Ressourcen begrenzt. In den letzten Jahren konnten wir erfreulicherweise eine Zunahme der von den Gewerkschaften organisierten Schulungsprogramme für ihre Vertreter*innen sowie die Entwicklung von Tools und Leitlinien zur Unterstützung lokaler Vertrauensleute und Verhandlungsführer*innen beobachten. Einige Beispiele finden sich im Anhang dieses Papiers.

Unsere Mitglieder verstärken auch ihre länderübergreifende Zusammenarbeit im KI-Bereich und beteiligen sich an europäischen Projekten, die sie beim Austausch bewährter Verfahren und der Entwicklung nützlicher Tools unterstützen. Das jüngste Beispiel für ein Projekt unter der Federführung der Mitgliedsorganisationen ist [GDPIR](#), an dem Mitgliedsorganisationen und Forschende aus Italien, Spanien, der Slowakei, Belgien, den Niederlanden und der Türkei beteiligt sind.

Ein Aspekt, der mehr Aufmerksamkeit und verstärkte Anstrengungen der Gewerkschaften erfordert, ist der Bereich digitale Gewerkschaftsarbeit und Digital Organizing, auch unter Verwendung von KI-Tools.

Die Gewerkschaften haben bei der Präsenz in den sozialen Medien und entsprechenden Strategien immer noch Nachholbedarf. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sie ihre Strategien um eine Online-Komponente erweitern. Es geht nicht darum, die Arbeit vor Ort in den Betrieben zu ersetzen, sondern sie um eine Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit zu ergänzen.

Viele Gewerkschaften sind nicht online, aber ihre derzeitigen und künftigen Mitglieder sind es: 75 % der europäischen Bürger*innen nutzen Facebook, 90 % YouTube, 50 % TikTok (vor allem junge Menschen), 40 % Instagram (mit steigender Tendenz) und 5 % X (darunter vor allem einflussreiche Personen wie Politiker*innen und Journalist*innen). Die extreme Rechte nutzt soziale Medien erfolgreich, weil sie verstanden hat, dass es für viele, insbesondere für junge Menschen, keine voneinander getrennte Offline- und Online-Welt gibt. Während die Online-Präsenz der Gewerkschaften (wenn überhaupt vorhanden) begrenzt ist, überschwemmt die extreme Rechte das Netz mit gewerkschaftsfeindlichen Inhalten, Deepfakes und Falschnachrichten. Soziale Netzwerke basieren auf Modellen, die die Aufteilung ihres Publikums monetarisieren. Wir haben die Verantwortung, mit unseren Mitgliedern zusammenzuarbeiten und uns mit den Inhalten auseinanderzusetzen, um sie für unsere gewerkschaftlichen Werte zu gewinnen.

Der EGB hat vor kurzem ein [Toolkit](#) zur digitalen Revolution veröffentlicht, in dem dargelegt wird, wie Gewerkschaften durch digitale Kampagnen ihre Sichtbarkeit erhöhen sowie Mitglieder anwerben, mobilisieren und halten können.

III. Rechtsvorschriften für die Einhegung von KI erforderlich

1. Gesetz über künstliche Intelligenz: ein neuer Hebel?

Das [EU-Gesetz über künstliche Intelligenz](#) wurde am 21. Mai 2024 angenommen, und die verschiedenen Bestimmungen sollen in den kommenden Monaten und Jahren in Kraft treten. **Diese Verordnung ist die erste EU-Rechtsvorschrift, mit der kontrolliert werden soll, welche Art von KI-Technologien in der EU verkauft und verwendet werden dürfen.** Es handelt sich um eine Marktregulierung, die darauf abzielt, Entwicklern, Händlern und Nutzern von KI Anforderungen und klare Verpflichtungen in Bezug auf die

spezifischen Verwendungszwecke eines KI-Systems bei dessen Markteinführung vorzugeben. Die neuen Vorschriften sollen in erster Linie für in der EU oder in einem Drittland ansässige Anbieter von KI-Systemen gelten, die solche Systeme auf dem EU-Markt in Verkehr bringen oder in der EU in Betrieb nehmen, sowie für Nutzer von KI-Systemen in der EU. **Das bedeutet, dass auch Unternehmen, die KI-Systeme verwenden, die Vorschriften einhalten müssen.**

IndustriAll Europe [begrüßte](#) das Gesetz über künstliche Intelligenz, kritisierte aber seine Einschränkungen in Bezug auf die Arbeitswelt. Die Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz mit unterschiedlichen Verpflichtungen für KI-Entwickler und -Nutzer je nach dem von der Technologie ausgehenden Risiko entsprechend der Selbsteinschätzung der Entwickler.¹

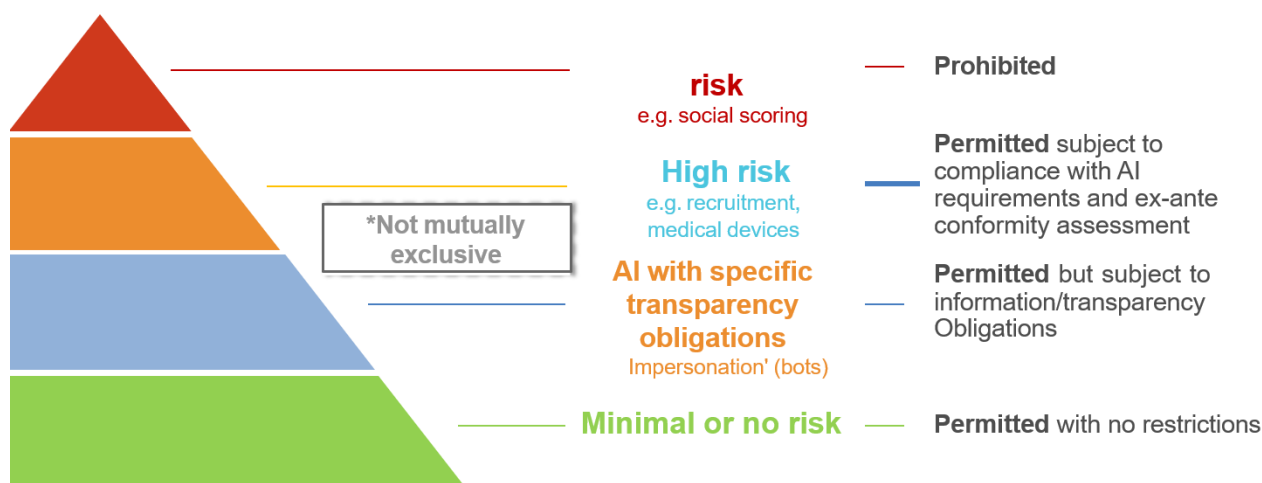


Abbildung 3: Auf der Grundlage von [BRIEFING](#), EU Legislation in Progress, AI ACT, Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments.

Der entscheidende Punkt für die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften ist, dass Hochrisikosysteme am Arbeitsplatz zulässig sind, wobei sie und ihre Vertreter*innen unterrichtet (aber nicht angehört) werden müssen. Im Bereich Beschäftigung handelt es sich um KI-Systeme für folgende Verwendungszwecke:

- **Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmer*innen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber*innen zu bewerten,**
- **Entscheidungen über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses sowie die Beförderung und die Beendigung von Arbeitsvertragsverhältnissen,**
- **Zuweisung von Arbeitsaufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten, persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen,**
- **Überwachung oder Bewertung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen.**

Die Rechtsvorschriften weisen nach wie vor Unklarheiten und Schlupflöcher auf, da ein KI-System als hochriskant gilt, wenn es nachteilige Auswirkungen auf die Sicherheit hat, ein „erhebliches Risiko“ darstellt oder „erhebliche schädliche Auswirkungen“ auf die Grundrechte hat. Dies lässt viel Spielraum für Interpretationen, da es schwierig ist, im Voraus und ganz konkret zu bestimmen, was „erheblich“ bedeutet. Es ist erneut darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigten und ihre Vertreter*innen nur über den Einsatz solcher Hochrisikosysteme unterrichtet werden. Es liegt an ihnen, im Rahmen des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen für eine verstärkte Einbeziehung zu kämpfen.

Positiv an der Verordnung ist, dass sie die Arbeitgeber zu Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Wenn diese also ein Hochrisiko-KI-System einsetzen, müssen sie „natürlichen Personen, die über die

¹ Eine ausführliche Analyse des Gesetzes über künstliche Intelligenz findet sich [hier](#).

erforderliche Kompetenz, Ausbildung und Befugnis verfügen, die menschliche Aufsicht [übertragen] und ... ihnen die erforderliche Unterstützung zukommen [lassen]“ (Artikel 26 Absatz 2). Allgemeiner ausgedrückt, müssen „Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ... Maßnahmen [ergreifen], um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind“.

Auch wenn das Gesetz über künstliche Intelligenz in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz enttäuschend ist, insbesondere die Ausnahmen, die für F&E-Tätigkeiten gewährt werden, kann dieser Rechtsrahmen als Ausgangspunkt für das Hinterfragen der Art der im Unternehmen eingesetzten KI-Systeme sowie der Einhaltung der europäischen rechtlichen Verpflichtungen und der Transparenz hinsichtlich des Einsatzes von KI durch die Unternehmensleitung dienen. Einen ausführlicheren Überblick über die verschiedenen Artikel der Verordnung, die als Ausgangspunkt dienen können, findet sich im [Syndex-Bericht](#).

Das KI-Gesetz ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung zur Regulierung von KI, es liegt jedoch auf der Hand, dass es für eine Arbeitswelt, die – mit potenziell weitreichenden Folgen für Beschäftigte und ihre Arbeitsplätze – zunehmend von KI bestimmt wird, nicht ausreicht. Die KI-Technologie entwickelt sich rasch weiter, und die Regulierung muss dem Rechnung tragen. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften fordern wir daher ein spezifisches Rechtsinstrument, das eine angemessene Unterrichtung und Anhörung vor der Einführung von KI am Arbeitsplatz vorsieht und einen wirksamen Schutz der Beschäftigten im Zusammenhang mit KI gewährleistet. Schließlich sollte eine Umwandlung des Eigentumsrechts der KI in Betracht gezogen werden.

2. Schließen der Regelungslücken: Rechtliche Initiative zu algorithmischem Management erforderlich

Nach der [Definition](#) des Gewerkschaftsinstituts ETUI handelt es sich bei algorithmischem Management um automatisierte oder halbautomatisierte Rechenprozesse, die eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen: 1) Personalplanung und Zuteilung von Arbeitsaufgaben, 2) dynamische Festsetzung von Akkordlöhnen für einzelne Aufgaben, 3) Kontrolle der Beschäftigten durch Überwachung, Steuerung, Kontrolle oder Bewertung ihrer Arbeit und der für die Ausführung bestimmter Aufgaben benötigten Zeit, Nudging im Hinblick auf Verhaltensänderungen, 4) Messung der tatsächlichen Leistung der Plattformbeschäftigten im Vergleich zu der für die Erledigung der Aufgaben veranschlagten Zeit und/oder dem veranschlagten Aufwand und Abgabe von Empfehlungen zur Verbesserung der Leistung der Plattformbeschäftigten und 5) Sanktionierung der Plattformbeschäftigten, z. B. durch Beendigung oder Aussetzung ihrer Konten. Zu den Metriken können die veranschlagte Zeit, die Kundenbewertung oder die Bewertung des Kunden durch den Plattformbeschäftigten gehören.

Die EU-Plattformrichtlinie ist die erste Rechtsvorschrift überhaupt, die algorithmisches Management mit KI am Arbeitsplatz regelt, aber ihre Bestimmungen gelten nur für die Plattformwirtschaft. Sie bildet jedoch eine gute Grundlage für eine künftige Rechtsvorschrift, die für alle Sektoren gelten könnte, und stellt eine gute Inspirationsquelle für alle Sozialpartner dar, die eine Regulierung von algorithmischem Management planen. Die Richtlinie beinhaltet:

- eine Liste verbotener Praktiken: Verarbeitung biometrischer Daten oder personenbezogener Daten in einer Reihe von Fällen,
- verpflichtende Folgenabschätzung in Situationen, in denen eine zulässige Verarbeitung personenbezogener Daten vorgenommen wird,

- die Forderung nach Transparenz bei automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen und bei der Aufsicht über automatisierte Systeme durch Menschen,
- die wiederholte Forderung nach der Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter*innen,
- Bestimmungen über das Recht auf Unterrichtung und Anhörung, die über die derzeitigen europäischen Rechtsvorschriften hinausgehen: Das erfordert die Verpflichtung der Plattformen, die Ansichten dieser Vertreter*innen in Bezug auf die Abschätzung der Folgen von Systemen zur Verarbeitung personenbezogener Daten einzuholen und ihnen die Ergebnisse „rechtzeitig“ bereitzustellen, damit sich die Vertreter*innen „mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern ausgewählten Sachverständigen ... auf die Konsultation vorbereiten können.“

Im Rahmen des neuen Mandats der Europäischen Kommission [fordern](#) die Gewerkschaften weiterhin einen angemessenen Rechtsrahmen, der auf die spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit KI am Arbeitsplatz zugeschnitten ist. Konkret verlangen die Gewerkschaften eine EU-Richtlinie über algorithmische Systeme am Arbeitsplatz, mit der:

- europäische Mindeststandards für den Einsatz von KI-Systemen im Arbeitskontext festgelegt werden,
- sichergestellt wird, dass KI-Systeme transparent sind und von den Beschäftigten verstanden werden, insbesondere um sicherzustellen, dass die Produktivitätsgewinne angemessen verteilt werden
- eine angemessene Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften gewährleistet wird, einschließlich Verhandlungslösungen,
- den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen das Recht auf externen Sachverstand zugestanden wird,
- die Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Folgenabschätzung durchzuführen, um die Auswirkungen von KI-Systemen auf die Arbeitsbedingungen zu bewerten,
- KI-Anwendungen, die einen Eingriff in die Privatsphäre der Beschäftigten darstellen, verboten werden,
- der Grundsatz der Kontrolle durch den Menschen sichergestellt wird.

Wir rufen alle Mitglieder auf, sich unseren Forderungen anzuschließen und die europäischen und nationalen politischen Entscheidungsträger*innen zur Regulierung von algorithmischem Management mit KI am Arbeitsplatz zu drängen, damit KI zur Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze eingesetzt werden kann.

Anhang: Positivbeispiele

- In **Österreich** hat die Angestellten-Gewerkschaft GPA Leitlinien für die lokalen Gewerkschaften zusammengestellt eine Rahmenvereinbarung mit Unternehmen abgeschlossen, um sicherzustellen, dass künstliche Intelligenz dem Wohl der Beschäftigten dient.
- In **Spanien** wird KI ein wichtiges Thema in Tarifverträgen, nachdem die Gewerkschaftsverbände (UGT, CCOO) im September 2023 eine Rahmenvereinbarung mit den Arbeitgebern geschlossen haben; darüber hinaus hat die UGT FICA für ihre Mitglieder ein [Online-Portal](#) mit Tarifverhandlungsinstrumenten eingerichtet.
- In **Deutschland** haben viele Unternehmen dank solider nationaler Rechtsvorschriften Vereinbarungen zum Datenschutz abgeschlossen. Die Nokia-Gruppe ist ein Beispiel für ein Unternehmen, das mit seinem Gesamtbetriebsrat eine IT-Rahmenvereinbarung über Informations- und Mitbestimmungsrechte unterzeichnet hat, die die Verarbeitung

personenbezogener Daten behandelt und ein Schlichtungsverfahren für den Fall vorsieht, dass die erteilten Auskünfte als unzureichend erachtet werden.

- In **Frankreich** hat FO ein Appell für einen technischen sozialen Dialog über KI und die Arbeitswelt formuliert.
- Im **Vereinigten Königreich** erstellte Unite the Union einen Leitfaden und eine Mustervereinbarung für Gewerkschaftsfunktionär*innen und -vertreter*innen im verarbeitenden Gewerbe; außerdem schloss die Gewerkschaft bei Rolls-Royce ein *Memorandum of Understanding* über die Einführung neuer Technologien ab, die die Erhebung personenbezogener Daten umfassen.
- **Eurocadres** hat eine [Checkliste für ethische KI](#) zusammengestellt, die auf Englisch, Französisch und Portugiesisch verfügbar ist.
- **Uni Europa** hat eine [Online-Datenbank über KI und algorithmisches Management](#) in Tarifverträgen angelegt.