

# Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

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

Brüssel, Januar 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. 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.

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. 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.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments gibt es noch keine allgemeingültige, offiziell anerkannte Definition von KI, da die Bedeutung des Begriffs je nach Kontext (Unternehmen, Branche) variieren kann.



In diesem Dokument steht KI für digitale Geräte, Roboter und Software, die Aufgaben ausführen, die üblicherweise mit menschlicher Intelligenz in Verbindung gebracht werden. KI ahmt menschliche Intelligenz anhand von Daten nach, mit denen sie gefüttert wird, und kann ihr Verhalten auf der Grundlage des gesammelten Feedbacks ändern.<sup>1</sup>

Zu den KI-Systemen zählen auch **Chatbots**, die KI nutzen, um schnell Antworten auf häufig auftretende Probleme zu finden. KI kann Unternehmen auch bei der **Nachfrageprognose und -planung** unterstützen. Andere KI-Systeme tragen zur **Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz** bei. KI kann auch dazu genutzt werden, die **Qualität eines Produkts zu gewährleisten**. Die **Technologie der vorausschauenden Wartung** hilft bei der Vorhersage, wann eine Maschine gewartet werden sollte, und trägt dazu bei, die durch Störungen verursachten Ausfallzeiten zu verringern. **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.<sup>2</sup>



## REFERENZ

### **DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (2016)**

[\*Verfügbar in verschiedenen Sprachen\*](#)

Die Datenschutz-Grundverordnung (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 Wehr setzen, die die DSGVO missbräuchlich zur Untergrabung von Gewerkschaftsaktivitäten nutzen.

Siehe die [\*GDPR Toolbox for Trade Unionists\*](#) (DSGVO-Toolbox für Gewerkschaftsmitglieder).

In den letzten Jahren wurden Versuche unternommen, die Entwicklung und Nutzung von KI zu regulieren. Auf internationaler Ebene hat die UNESCO 2021 [\*Recommendations on the ethics of artificial intelligence\*](#) (Empfehlungen zur Ethik der künstlichen Intelligenz) vorgelegt, während die OECD 2019 [\*AI Principles\*](#) (KI-Grundsätze) ausgearbeitet hat, die sich mit der Frage der Gestaltung eines menschenzentrierten Ansatzes für vertrauenswürdige KI durch Regierungen und andere Akteure befassen. Auf europäischer Ebene hat die hochrangige Expertengruppe der Europäischen Kommission für KI im Jahr 2019 [\*Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI\*](#) herausgegeben.

---

<sup>1</sup> Wenn ihr tiefer in das Thema KI eintauchen möchtet, könnt ihr euch Online-Kurse wie z. B. den von der Universität Helsinki (in über 25 Sprachen) angebotenen Kurs [\*Elements of KI\*](#) mal ansehen.

<sup>2</sup> 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\*](#).



Neben Grundsätzen, Leitlinien und Empfehlungen legte die Europäische Kommission 2021 einen Vorschlag für die ersten rechtsverbindlichen EU-Vorschriften zu KI vor, den Entwurf des [Gesetzes über künstliche Intelligenz](#).<sup>3</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments (Januar 2024) steht die endgültige Annahme des EU-KI-Gesetzes noch aus. Darin werden KI-Anwendungen in vier verschiedene Risikokategorien eingeteilt: Anwendungen, die ein unannehmbares Risiko darstellen und daher verboten sind, Anwendungen, die ein hohes Risiko darstellen und für die besondere KI-Anforderungen und eine Konformitätsbewertung gelten, Anwendungen, die ein minimales Risiko darstellen und grundsätzlich erlaubt sind, aber Transparenzpflichten unterliegen, und Anwendungen, die überhaupt kein Risiko darstellen.<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerrechte und die Mitwirkung an Entscheidungen im Zusammenhang mit der Einführung von KI am Arbeitsplatz werden auch in dem vorgeschlagenen europäischen Gesetz über KI behandelt, das Folgendes vorsieht:

- verpflichtende Unterrichtung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften vor der Einführung von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz,
- verpflichtende Durchführung einer Bewertung der Auswirkungen der Einführung von Hochrisiko-KI-Systemen auf die Grundrechte.

Ohne die endgültige Annahme des EU-Gesetzes über KI abzuwarten, ergreift die Europäische Kommission eine Vielzahl von Initiativen, um einen EU-Rahmen zur Regulierung von KI zu schaffen, wie etwa das „KI-Innovationspaket“, das sie Ende Januar 2024 auf den Weg gebracht hat und das unter anderem die Einrichtung des Europäischen Amtes für künstliche Intelligenz innerhalb der Europäischen Kommission vorsieht.<sup>5</sup>

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 orientiert:<sup>6</sup>

- 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.
- 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.
- Es dürfen keine unrealistischen Ziele gesetzt werden.
- KI muss dazu beitragen, die menschliche Arbeit zu entlasten. Sie muss die menschliche Arbeit ergänzen, aber nicht ersetzen.
- In einem sicheren Arbeitsumfeld muss mehr Raum für kreative Tätigkeiten geschaffen 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.

---

<sup>3</sup> Ein [Entwurf für eine europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#) wird derzeit ebenfalls diskutiert und befasst sich ausführlich mit der Frage des algorithmischen Managements.

<sup>4</sup> Für nähere Informationen siehe die [PowerPoint-Präsentation von industriAll Europe](#) zum Entwurf für ein Gesetz über KI.

<sup>5</sup> Weitere Informationen über das KI-Innovationspaket der Europäischen Kommission sind [hier](#) abrufbar.

<sup>6</sup> 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](#)).



## 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:

- **Deutschland:** Die [Plattform Lernende Systeme](#) listet selbstlernende und KI-Systeme aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft auf, die in Deutschland entwickelt werden.
- **Polen:** [AIPoland](#) bietet einen Überblick über KI-Veranstaltungen, -Produkte und -Dienstleistungen, die von in Polen ansässigen Unternehmen, Universitäten und öffentlichen Diensten angeboten 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.

- Österreich, [Deutsch und Englisch](#)
- Tschechien, [Englisch](#)
- Finnland, [Englisch](#)
- Frankreich, [Französisch](#)
- Deutschland, [Deutsch](#)



- Irland, [Englisch](#)
- Italien, [Englisch](#)
- Polen, [Polnisch](#)
- Portugal, [Englisch](#)
- Spanien, [Englisch](#) (Überblick), [Spanisch](#) (Volltext)
- UK, [Englisch](#)

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 bei 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 Arbeitsschutzausschüssen 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 die Digitalisierung aufbauen und ausbauen**



Der EBR/SE-BR verfügt auch über ein Recht auf Schulungen und das Recht, Sachverständige zu den Sitzungen des EBR/SE-BR einzuladen, die zum Thema KI aus-/weiterbilden 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 abgeschlossen 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 von 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.

Die Aufnahme des Themas künstliche Intelligenz in die Tarifverhandlungen ist ein recht neuer Trend. Es gibt einige Beispiele für nationale bzw. sektorale Vereinbarungen. 2019 Einigten sich die branchenübergreifenden Sozialpartner in Finnland auf gemeinsame Grundsätze zur Digitalisierung und künstlichen Intelligenz (siehe [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

Auf Unternehmensebene: Nach den EBR- und SE-Richtlinien bezieht sich das Recht der EBR und SE-BR auf Unterrichtung und Anhörung „insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende **Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren ...**“. Da sich technologische Veränderungen häufig auf die Beschäftigung und Investitionen auswirken und zweifellos mit neuen Arbeits- und Produktionsmethoden einhergehen, ist dies eindeutig ein Thema, das in den Zuständigkeitsbereich der EBR/SE-BR fällt.



Als EBR/SE-BR-Mitglieder solltet ihr bei euren Sitzungen Zeit für den Austausch über die Entwicklungen in den verschiedenen Ländern, auch im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen, einplanen. Darüber hinaus solltet ihr dafür sorgen, dass Investitionen in neue Technologien und die Folgen neuer Technologien bei den Treffen mit der zentralen Leitung angesprochen 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?).

Ersucht die Unternehmensleitung, unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Grundrechte (z. B. Diskriminierungsrisiken) und auf die Beschäftigung (z. B. Anzahl der betroffenen Arbeitsplätze, Kompetenzbedarf) eine Folgenabschätzung für das KI-System, das am Arbeitsplatz eingeführt werden soll, zu erstellen.

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.

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.

Den EBR/SE-BR-Mitgliedern wird empfohlen, 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) zu den folgenden Themen einzuleiten:



## Geschäftsstrategie

- Gibt es eine übergreifende KI-Strategie im Unternehmen, und wie sieht sie aus?
- 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)?
- In welcher Weise wird sich die Einführung von KI, nach Ansicht der Geschäftsleitung, positiv auf die Marktposition des Unternehmens auswirken?
- Wird die Entwicklung von KI intern oder durch externe Unternehmen erfolgen? Wie wird Wartung/Überwachung im Falle der Inanspruchnahme von Drittfirmen durchgeführt (z. B. externes Know-how über das System, langfristige Wartungsverträge, interne Wartung möglich)?

## Investitionen in KI

- In welchen Bereichen investiert das Unternehmen in KI?
- 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?
- 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 und Arbeitsbedingungen

- 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 die Einführung von KI voraussichtlich auf die Qualität der Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen im Unternehmen auswirken?



- Inwieweit werden die KI-gestützten HR-Prozesse (z. B. Einstellung, beruflicher Aufstieg, einschließlich Beförderungen und Gehaltserhöhungen) von Menschen kontrolliert?
- Wie hat sich das Verhältnis zwischen gering ( $\leq$  Sekundarstufe II) und hoch qualifizierten Profilen entwickelt?
- Wie kann sich die Einführung von KI in Veränderungen der Arbeitszeit niederschlagen oder hat sie dies bereits getan?
- Welche Beschwerdemechanismen gibt es, um zu gewährleisten, dass Beschäftigte algorithmische Entscheidungen, die sie betreffen, anfechten können?

### Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation

- Wie wird sich KI auf die Arbeitsverfahren und die Gestaltungsmöglichkeit der Beschäftigten in Bezug auf die eigene Arbeitsplanung und -einteilung auswirken?
- Wie wirkt sich KI auf die Berufsbilder aus (neue Aufgaben, neue Tätigkeiten)?
- Wie hat sich KI auf die Arbeitslast ausgewirkt? Hat sie zu- oder abgenommen?
- Wie ist die Arbeit organisiert? Wird die Arbeit von Menschen kontrolliert, die ihre Arbeit mithilfe von Maschinen verrichten, oder ist die Arbeitsplanung „an die Maschinen angepasst“?
- Hat KI den Arbeitnehmer\*innen mehr Autonomie oder im Gegenteil mehr Kontrolle und starre Arbeitsroutinen gebracht? Sind die Beschäftigten in der Lage, die KI-Systeme zu kontrollieren?

### Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

- 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?
- Wie hoch ist der Anteil an Schulungsstunden zum Thema KI (im Vergleich zur Gesamtzahl der Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmer\*in, aufgeschlüsselt nach Qualifikationsgruppen)? Was ist für das kommende Jahr geplant?
- Umfassen die Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit KI die Entwicklung persönlicher Kompetenzen wie Problemlösungskompetenz, kritisches Denken usw.?
- Welche Mittel wurden für berufliche/allgemeine Bildung bereitgestellt?
- Wie werden Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen auf regionaler und nationaler Ebene in die Kompetenzentwicklung und Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb einbezogen?

## Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer\*innen

- 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 hält das Unternehmen seine gesetzlichen Datenschutzverpflichtungen ein (z. B. keine Überwachung der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit)?
- 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.)<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> 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.



## Schutz der Daten von Arbeitnehmer\*innen

- Wie werden Informationen über Arbeitnehmer\*innen an EBR/SE-BR und die Arbeitnehmervertreter\*innen weitergegeben?
- Wie sieht der Datenschutz im Unternehmen aus? Wo werden die Daten gespeichert, wo stehen die Server und welcher Gerichtsbarkeit unterstehen sie? Wann werden die Daten genutzt? Wer hat Zugang zu den Daten? Werden die Beschäftigtendaten 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-Folgenabschätzung<sup>8</sup>? Aus welchen Quellen stammen die Daten, und wie wird das Recht auf Einsicht in die Folgenabschätzung sichergestellt?

## Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- 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?
- 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?

\*\*\*

---

<sup>8</sup> In Anwendung von DSGVO Artikel 35 (Referenz-Richtlinie).



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  
Sachverständige für KI-Fragen  
[aurora.rossi@industriall-europe.eu](mailto:aurora.rossi@industriall-europe.eu)  
+32 488 285 694

**Bruno Demaitre**  
Senior Policy Adviser  
Sachverständiger für EBR-Angelegenheiten  
[bruno.demaitre@industriall-europe.eu](mailto:bruno.demaitre@industriall-europe.eu)  
+32 476540990



## 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

<b>Künstliche Intelligenz</b>	<p>Positionspapier (2022) „<i>Künstliche Intelligenz im Fokus. KI als Herausforderung und Chance für Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen</i>“ von industriAll Europe“, (<a href="#">Englisch</a>, <a href="#">Französisch</a> und <a href="#">Deutsch</a>)</p> <p>IndustriAll Europe contribution to the public consultation on the draft AI Act (Beitrag von IndustriAll Europe zur öffentlichen Konsultation zum Entwurf des Gesetzes über KI), 2021, <a href="#">Englisch</a></p> <p>Policy Brief (2019) „Artificial Intelligence: Humans must stay in command“ (Künstliche Intelligenz, Kontrolle muss beim Menschen bleiben), <a href="#">Englisch</a></p>
<b>Datennutzung</b>	<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), <a href="#">Englisch</a></p>

### Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Sektoren

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

