

Künstliche Intelligenz

KI-Systeme basieren auf riesigen Datenmengen und komplexen Berechnungsmechanismen (Algorithmen) und treffen automatisierte Entscheidungen, Empfehlungen oder Vorhersagen. Bekannt geworden sind vor allem KI-Modelle, wie large language models (LLM), machine learning (ML) sowie generative, also neue Ergebnisse herstellende, KI (gen AI). Von deren Auswirkungen sind auch Arbeitnehmer:innen betroffen (z. B. Bewerbungs- und Karrieretools mit KI-unterstützten Auswahlprozessen, Chatbots mit KI-analytischer Stimmenkennung und Verhaltensvorschlägen, Anreizsysteme mit automatisierten Prämienberechnungen, Verhaltensprognosen und Ähnlichem).

Die am 1. August 2024 in Kraft getretene KI-Verordnung der EU regelt die Herstellung, den Vertrieb und den Einsatz von KI nach einem risikobasierten Ansatz. Bei besonders hohem Risiko können KI-Anwendungen mit Verboten belegt werden. KI-Anwendungen im Bereich Beschäftigung, Personalmanagement sowie bei prognostiziertem Arbeitsverhalten sind als Hochrisikosysteme eingestuft. Die Verordnung setzt aber generell am Produkt an und geht auf die Besonderheiten der Arbeitswelt kaum ein.

Durch KI besteht die Gefahr, dass das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen weiter verschärft wird, da bestehende Mitbestimmungsrechte ausgehebelt werden könnten. Ziel muss es deshalb sein, die Mitbestimmungsrechte anzupassen und zu stärken und die Einsatzbedingungen von KI klar festzulegen.

Darüber hinaus haben KI-Anwendungen am Arbeitsplatz eine stark transformierende Funktion. Veränderungen durch KI betreffen Geschäftsmodelle, Prozesse, Arbeitsorganisation sowie Qualifikationen der Beschäftigten.

Gute KI-Gestaltung ist nur dann möglich, wenn Betroffene zu Beteiligten werden und Betriebsrät:innen bei der Planung und Einführung von KI-Anwendungen rechtzeitig miteinbezogen werden, beispielsweise im Rahmen einer Technikfolgenabschätzung.

Es braucht daher Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrät:innen, die über die derzeit vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen. Insbesondere soll der Betriebsrat beteiligt sein bei Änderungen der Arbeitsorganisation, zur Eindämmung der Überwachungspotentiale sowie um Haftungsfragen bei der Nutzung von KI durch Beschäftigte zu klären.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

Information und Transparenz:

- Recht auf eine „menschliche Schnittstelle“ im Unternehmen, die KI-Ergebnisse und -Auswertungen erläutern und (gegebenenfalls) Abhilfe bei Gefahren für die Grundrechte der Arbeitnehmer:innen schaffen kann (z. B. bei übermäßiger Überwachung, Eingriff in die Privatsphäre und ähnlichem).
- Einsichtsrechte für und Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat sowie Offenlegung der zugrunde liegenden Parameter bei Arbeitnehmer:innen-Profilen, unabhängig davon ob vollständige oder teilweise automatisierte Entscheidung stattfindet.

- Einfach verständliche Kennzeichnung (z. B. Icon / Sticker / Piktogramm) bei Weitergabe personenbezogener Arbeitnehmer:innen-Daten an KI-Systeme oder KI anbietende Dienstleister sowie bei Verwendung für Profiling.

Rechtsdurchsetzung:

- Unterstützung der Resolution des Europäischen Gewerkschaftsbundes sowie des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des EU-Parlaments zur Einführung einer eigenen Europäischen Richtlinie für KI und algorithmisches Management am Arbeitsplatz.
- Öffnungsklausel der KI-Verordnung nutzen und spezifische Regelungen zum Einsatz von KI in der Arbeitswelt durch nationale Vorschriften schaffen.
- Klarere Definition von KI in der KI-Verordnung, um Rechtssicherheit zu gewährleisten, insbesondere bei Haftungsfragen, die Arbeitnehmer:innen treffen.
- Klare Rechtsfolgen bei der Feststellung von Mängeln eines KI-Systems (z. B. Ändern von Parametern, Löschen von mangelhaften Daten oder Verknüpfungen, außer Betrieb nehmen).
- Prüfbarkeit bei automatisierter Entscheidungsfindung (ADM) verbessern (Audibilitätsherstellung bei automatischen Entscheidungssystemen im Zusammenhang mit der DSGVO).
- Klare und empfindliche Sanktionen, bei Verstößen gegen die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Die Einführung eines expliziten Verbandsklagerechts für Arbeitnehmer:innen-Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Datenschutzgrundverordnung.

Ausbau der Mitbestimmung:

- Bedingungen für die Unterrichtung, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter:innen insbesondere über KI-Hochrisikosysteme festlegen; dem AI-Act soll in der nationalen Umsetzung eine Muss-Bestimmung zur BR-Beteiligung hinzugefügt werden.
- Konformitätsbewertung von KI-Systemen gemäß EU-Verordnung und Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß Arbeitsverfassung miteinander verbinden; eine verpflichtende arbeitsbegleitende Folgenabschätzung unter Beteiligung von BR und zuständiger Gewerkschaft; die finalen Ergebnisse der Folgenabschätzung müssen dem BR ausführlich erläutert werden.

Verbesserten Gesundheitsschutz:

- Explizit klarstellen, dass KI-Anwendungen im Arbeitnehmer:innenschutz zu beachten sind und dass bei der Evaluierung der gesundheitlichen Risiken KI-Einsatz berücksichtigt werden muss (Gefühl der permanenten Überwachung, Konkurrenzdruck, scheinbare Messbarkeit, Selbstoptimierung, Angst, Schlafstörung, Stress).
- Benennung von betrieblichen Expert:innen im Unternehmen, die an der Schnittstelle von KI und Gesundheit die Agenden des Grundrechts- sowie des Gesundheitsschutzes, der Information und Aufklärung sowie der Entwicklung geeigneter Maßnahmen für diese Zwecke wahrnehmen.

Bildung:

- Verpflichtende, ausführliche und für die jeweilige KI angepasste, vom AG zur Verfügung gestellte Einschulung, die auch die Auswirkungen der KI umfasst (z. B. mögliche Diskriminierung, Ergebnisse einer Folgenabschätzung).
- Eigene gewerkschaftliche Angebote weiter ausbauen.
- Die KI-Servicestelle der Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR) muss bei ihrer Beratung, Beurteilung und Informationstätigkeit auch die Sicht der Arbeitnehmer:innen berücksichtigen; Bildungsangebote mit arbeitsrelevanten Inhalten von der KI-Servicestelle einfordern.
- Qualifizierungsverfahren für menschliche Entscheider:innen bei automatisierter Entscheidungsfindung, insbesondere bei Zertifizierung gemäß DSGVO.
- Schulung des Personals von KI-Anbietern und -betreibern laut KI-Verordnung einfordern, wobei Schulungen auch soziale und Management-Skills beinhalten sollen.