

AK POLICY PAPER

AUF EINEN BLICK

Wenn so genannte „Künstliche Intelligenz“ (KI) im Betrieb eingesetzt wird, wird oft davon gesprochen, dass diese Beschäftigte unterstützen und entlasten kann.

Demgegenüber steht aber eine Reihe von Risiken für die ArbeitnehmerInnenrechte. Um diese zu minimieren, braucht es bei der Einführung von KI umfangreiche Mitbestimmungs- und Vetorechte sowie einen nachvollziehbaren „Botom-Up-Ansatz“. Bestimmte Anwendungen sollten überhaupt nicht zugelassen werden.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT

- Von Künstlicher Intelligenz wird meist dann gesprochen, wenn IT-Anwendungen im Betrieb „selbst lernen“ und die dafür notwendigen Daten erheben und Zusammenhänge analysieren.
- Künstliche Intelligenz hat auf der einen Seite Potenzial für Unterstützung und Entlastung der Beschäftigten. Auf der anderen Seite steht aber die massive Gefahr von Entwertung der Arbeit, Kontrolle, Überwachung, Diskriminierung, Nicht-Nachvollziehbarkeit und Intransparenz.
- Beschäftigte dürfen nicht in „freiwillige“ Einzellösungen gedrängt werden. Es braucht klare Regeln, bessere Schutzmaßnahmen und starke Mitbestimmungs- und Vetorechte für Beschäftigte sowie auf der kollektiven Ebene. Besonders „gefährliche“ Anwendungen sollten generell nicht erlaubt sein.

Was ist Künstliche Intelligenz? Unter Künstlicher Intelligenz werden in der Arbeitswelt meist Anwendungen verstanden, bei denen Computer und Algorithmen nicht nur zur Analyse von Sachverhalten unter bestimmten (von Menschen) vordefinierten Rahmenbedingungen und Parametern herangezogen werden, sondern bei denen Computer und Algorithmen auch selbst lernen, welche Informationen für eine Entscheidung oder eine Entscheidungsunterstützung relevant sind. Beispielsweise können zur Qualitätssiche-

rung computerunterstützte Analysen („Scannen“) von Produktteilen eingesetzt werden. Wenn nun eine Anwendung nicht mehr nur das Produkt betrachtet, sondern etwa selbst erkennt, dass sich ein bestimmtes Verhalten von MitarbeiterInnen in einem bestimmten Produktionsschritt positiv oder negativ auf die Qualität auswirkt, wird oft von Künstlicher Intelligenz gesprochen. In diesem Zusammenhang besteht einerseits Potenzial für eine Unterstützung von Beschäftigten bei Analysen und Entscheidungsfindungen, andererseits bestehen eine Reihe von Gefahren, die für ArbeitnehmerInnen und ihre Arbeitsrealitäten relevant sind. →

AutorInnen: [Eva Angerler](#), [Martina Chlestil](#),
[Michael Heiling](#)

Der Einsatz solcher Anwendungen könnte zur Entlastung der Beschäftigten oder zur Abwertung von Arbeitsleistung bis hin zum Abbau von Arbeitsplätzen führen.

In der betrieblichen Realität entsteht durch Künstliche Intelligenz ein enormes Kontroll- und Überwachungspotenzial gegenüber den Beschäftigten.

Welche Gefahren bestehen beim Einsatz Künstlicher Intelligenz im Betrieb?

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz hat grundsätzlich Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsrealität im Betrieb – das unterscheidet Künstliche Intelligenz aber noch nicht von anderen IT-Anwendungen, die ebenfalls Arbeitsbedingungen verändern und eventuell auch Tätigkeiten übernehmen können, die zuvor von Beschäftigten erledigt wurden. Für die Beschäftigten kann diese Auswirkung positiv oder negativ sein. Je nachdem wie Arbeitszeit und Arbeitsvolumen verteilt werden, könnte der Einsatz einer solchen Anwendung zur Entlastung der Beschäftigten oder aber zur Abwertung von Arbeitsleistung bis hin zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Über diese allgemeinen Chancen und Risiken hinausgehend ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz noch aus zumindest folgenden Gründen kritisch zu betrachten:

1. „Selbst lernende“ Anwendungen orientieren sich bei ihrer Analyse an der Realität. Diese wiederum ist von umfassenden Machtungleichgewichten und Diskriminierungsverhältnissen geprägt. Für Künstliche Intelligenz besteht daher die Gefahr, dass sie diese diskriminierenden Realitäten weiter fort- und tiefer einschreibt.
2. Voraussetzung für Künstliche Intelligenz ist das umfangreiche – und mitunter unkontrollierte – Erheben von Daten. In der betrieblichen Realität entsteht dadurch ein enormes Kontroll- und Überwachungspotenzial gegenüber den Beschäftigten.
3. Wenn die Künstliche Intelligenz als „Black Box“ selbst Entscheidungen trifft – und nicht nur bei Entscheidungen unterstützt – werden diese weniger transparent und weniger nachvollziehbar. Für Beschäftigte und Betriebsräte fehlt unter Umständen das „Gegenüber“.

4. Der Einsatz Künstlicher Intelligenz und deren Folgen sind oftmals für Beschäftigte nicht ohne weiteres nachvollziehbar, da es entsprechendes Fachwissen benötigt, um die Anwendungen bzw. Systeme und ihre Auswirkungen zu verstehen.

Weiters darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sich im Arbeitsverhältnis keine gleichberechtigten VertragspartnerInnen gegenüberstehen, sondern in der Regel eine Verhandlungsunterlegenheit einzelner Beschäftigter vorliegt. Demzufolge kann auch nicht von einem auf „freiwilliger“ Zustimmung der Beschäftigten beruhendem Einsatz derartiger Systeme ausgegangen werden.

Künstliche Intelligenz – nur mit klaren Mitbestimmungsrechten

Künstliche Intelligenz wird die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten einschneidend verändern, erste Anzeichen sind bereits erkennbar (z.B. Einsatz von Bewerbungs- oder Karrieretools, automatisierte Prämienberechnungen, usw.). Die Potentiale, die sich durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz ergeben, sind zu nutzen, aber es sind auch die Rechte der Beschäftigten zu schützen.

Durch den voranschreitenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt wird diese Aufgabe zukünftig wichtiger denn je und die entsprechenden Herausforderungen sind enorm: IT-Systeme (Laptop, Smartphone, computerisierte und vernetzte Maschinen und Arbeitsmittel, algorithmusbasierte Systemanwendungen) werden immer vielfältiger und komplexer, die Menge der dabei generierten und verwendbaren Beschäftigtendaten nimmt exponentiell zu und auch die technischen Verknüpfungs- und →

„ Das Potential der Künstlicher Intelligenz soll genutzt werden, aber es sind auch die Rechte der Beschäftigten zu schützen. „

Analysemöglichkeiten dieser Daten werden immer ausgereifter und aussagekräftiger – von mannigfachen Überwachungsmöglichkeiten bis hin zum Erstellen von Verhaltensvorhersagen von ArbeitnehmerInnen („Profiling“) und dem Einsetzen automatisierter Entscheidungsfindungen im Bereich der Personalverwaltung ist vieles möglich.

Es braucht mehr starke Informations-, Mitgestaltungs- und Zustimmungs- bzw. Vetorechte von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen.

Entscheidend für den Schutz von ArbeitnehmerInnen vor sie benachteiligenden Arbeitsbedingungen sind vor allem Mitbestimmungsrechte: Das sind auf der einen Seite Informations-, Mitgestaltungs- und Zustimmungs- bzw. Vetorechte der einzelnen Beschäftigten, wenn es um sie betreffende Datenverarbeitungen geht. Hier zeigt allerdings die Beratungspraxis, dass ArbeitnehmerInnen im aufrechten Arbeitsverhältnis ihre Rechte – auch aufgrund des gegebenen Machtungleichgewichts – so gut wie nie einfordern. Zudem wird von ihnen die Möglichkeit, eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde (etwa aufgrund Verletzung des Datenschutzrechts) bzw. eine Klage bei Gericht (etwa, weil in die Persönlichkeitsrechte unverhältnismäßig eingegriffen wurde) einzubringen, kaum in Anspruch genommen. Auf der anderen Seite sind das – und angesichts der bereits erwähnten Verhandlungsunterlegenheit der einzelnen Beschäftigten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn umso wichtiger – starke Informations-, Mitgestaltungs- und Zustimmungs- bzw. Vetorechte von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen.

Die Beratungspraxis zeigt, dass ArbeitnehmerInnen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis meist ihre Rechte – aufgrund des gegebenen Machtungleichgewichts – nicht einfordern.

Die Erfahrung zeigt leider auch, dass die Information über (geplante) Datenverarbeitungen durch ArbeitgeberInnen oft nur mangelhaft, sowie meist in einer nicht leicht verständlichen Sprache erfolgt. Das hat zur Folge, dass Transparenz und Information bei den ArbeitnehmerInnen und ihrer betrieblichen wie überbetrieblichen Interessenvertretung in der Praxis selten ausreichend gegeben sind. Bereits bei der geplanten Einfüh-

rung oder der geplanten Aktualisierung digitaler Anwendungen bzw. Systeme im Betrieb ist die betriebliche Interessenvertretung explizit miteinzubeziehen. Künstliche Intelligenz darf nicht hinter dem Rücken der Beschäftigten und ohne ausreichende Information eingesetzt werden.

Nicht zuletzt böte eine Verbandsklagebefugnis den überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen die Chance, für Datenschutzinteressen von betroffenen ArbeitnehmerInnen eintreten zu können, ohne dass der/die ArbeitnehmerIn selbst mit dem Einbringen einer formellen behördlichen oder gerichtlichen Beschwerde belastet werden muss. Das wäre wichtig, um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis ohne Risiko für betroffene ArbeitnehmerInnen fair auszubalancieren.

Weißbuch der Europäischen Kommission – Verbesserungen für die Arbeitswelt notwendig

Die Europäische Union steht derzeit unter anderem im Zeichen der Digitalisierung und das Thema „Künstliche Intelligenz“ spielt dabei eine zentrale Rolle. So hat die Europäische Kommission ein Weißbuch zur Künstlichen Intelligenz vorgelegt, das die Eckpunkte für den zukünftigen Umgang mit diesen Technologien umreißen soll. Bedauernd ist es, dass das Weißbuch die Themen der Arbeitswelt sowie der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung nicht ausreichend behandelt. So spricht die Europäische Kommission zwar von einem „menschenzentrierten KI-Ansatz“ und auch die Bedeutung der Sozialpartnerschaft wird in einzelnen angeführten Maßnahmen gewürdigt, der Ansatz selbst bzw. die Art der Einbindung der Sozialpartner werden aber nicht weiter konkretisiert. →

„ Das Weißbuch der EU zum Thema Künstliche Intelligenz behandelt Fragen zur Arbeitswelt und Mitbestimmung nicht ausreichend.

Sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene sollte jede eingesetzte Anwendung grundsätzlich als „erheblich riskant“ betrachtet werden.

Künstliche Intelligenz kann ein sehr technologiegetriebenes und in Folge inhumanes Menschenbild in der Arbeitswelt weiter verfestigen.

Unseres Erachtens muss auf europäischer und nationaler Ebene ein Ansatz gewählt werden, bei dem jede im Arbeitsleben eingesetzte Anwendung grundsätzlich als „erheblich riskant“ im Sinne des Weißbuchs betrachtet wird, weil sie die Qualität der Arbeit, die Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt auch die Quantität der Arbeit massiv beeinflussen kann. In weiterer Folge hat zu gelten, dass diese Anwendungen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung unterzogen werden müssen! Das würde bedeuten: Die Beurteilung, ob eine KI-Anwendung eingeführt werden kann bzw. ob sie als doch nicht „erheblich riskant“ einzustufen ist, sollte unbedingt strukturiert unter Einbeziehung der Sozialpartner erfolgen bzw. der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene vorbehalten sein.

Zudem sollten bestimmte Anwendungen im Arbeitsverhältnis, aufgrund ihrer Geeignetheit besonders einschneidend auf die Arbeitsbedingungen zu wirken, generell untersagt sein. Dazu zählen etwa automatisierte Entscheidungen im Einzelfall und Profiling im Arbeitsverhältnis: Künstliche Intelligenz kann ein sehr technologiegetriebenes und in Folge inhumanes Menschenbild in der Arbeitswelt weiter verfestigen. Die Arbeitsleistung der ArbeitnehmerInnen wird zunehmend in Zahlen ausgedrückt, gemessen, verglichen, analysiert und es werden daraus folgend automatisiert die ArbeitnehmerInnen betreffende Entscheidungen und Vorhersagen über deren Leistungen und Verhalten getroffen. Der Mensch am Arbeitsplatz wird dadurch zu einem bloßen messbaren Produktions- und Kostenfaktor herabgewürdigt; der immaterielle Wert der Arbeit und die Würde der Arbeitenden bleiben dabei auf der Strecke. Die Wahrung der Menschenwürde, die Persönlichkeitsrechte, sind auch bei der Erbringung der Arbeitsleistung sicherzustellen. ArbeitnehmerInnenverhalten, persönliche Eigenschaften uvm. dürfen nur unter strikteren Kautelen analysiert, klassifiziert oder prognostiziert werden. Die Europä-

ische Union und in weiterer Folge die nationalen Gesetzgebungen müssen ein klares Bekenntnis dazu abgeben.

„Bottom-Up“ geht nur transparent, verständlich und nachvollziehbar

Die Europäische Kommission formuliert im Weißbuch sieben Kernanforderungen an Künstliche Intelligenz, die von eingesetzten ExpertInnengruppen erarbeitet wurden und die von ihr begrüßt werden. Es handelt sich dabei um:

- Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht
- Technische Robustheit und Sicherheit
- Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement
- Transparenz
- Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness
- Gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen und
- Rechenschaftspflicht

All diese Anforderungen sind grundsätzlich begrüßenswert, das Ziel sollte aber jedenfalls eine Übersetzung dieser Grundsätze in einen konkreten und verbindlichen rechtlichen Rahmen auch im Bereich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in Betrieben sein. Insbesondere im Bereich der Arbeitswelt braucht es hier Konkretisierungen und die Möglichkeit für Betriebsratskörperschaften und Sozialpartner von Beginn an die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitsbedingungen zu verstehen. Es wäre daher jedenfalls anzuraten, den Begriff der Transparenz um den Begriff der Nachvollziehbarkeit und der Verständlichkeit für Betroffene zu er- →

„ Das Verständnis von Transparenz gehört um den Begriff der Nachvollziehbarkeit und der Verständlichkeit für Betroffene erweitert.

Eine gemeinsame europäische Strategie für diese wichtige Zukunftstechnologie wäre zu begrüßen, um ein wettbewerbsbedingtes Downgrading der Rechte von Beschäftigten zu verhindern.

weitem. Dies wiederum setzt bei der konkreten Umsetzung einen „Bottom-Up-Ansatz“ voraus, bei dem nicht nur die technischen Grundlagen und Anwendungen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung unterzogen werden, sondern bei dem von Beginn an im Sinne eines menschenzentrierten Ansatzes die Auswirkungen des Einsatzes künstlicher Intelligenz auf die arbeitenden Menschen und die Arbeitsbedingungen untersucht werden und über den endgültigen Einsatz erst auf Basis dieser Erfahrungen entschieden wird. Zumindest ein klares Bekenntnis der Europäischen Kommission zu einem solchen Zugang und eine klare Empfehlung an die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner nach Möglichkeit einen solchen Zugang umzusetzen wäre wünschenswert, damit in der operativen und oft schnelllebigen Umsetzung auch die entsprechende Position ArbeitnehmerInnenvertretung und damit der ArbeitnehmerInnenrechte gewährleistet werden kann.

Fazit

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz im Betrieb soll nur unter klaren Bedingungen und unter Einbindung der Beschäftigten und ihrer Ver-

tretungen möglich sein. Dazu braucht es allen voran gestärkte Mitbestimmungs- und Vetorechte auf kollektiver Ebene und einen „Bottom-Up-Ansatz“ bei dem von Beginn an nachvollziehbar und transparent dargelegt wird, wozu die Anwendung dient, welche Chancen und Risiken sie mit sich bringt und der diese Fragen auch begleitend evaluiert und erörtert werden. Bestimmte, besonders kritische Anwendungen, sollten gar nicht angewendet werden dürfen. Prinzipiell ist eine gemeinsame europäische Strategie für diese wichtige Zukunftstechnologie zu begrüßen. Wenn jeder Mitgliedsstaat eigene Regelungen in Bezug auf ArbeitnehmerInnenrechte, die Einbindung der Sozialpartner, Transparenz etc. hat, so wird es zu einem wettbewerbsbedingten Downgrading der Bestimmungen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz kommen – und das auf Kosten der Beschäftigten. Gerade im Bereich der Mitbestimmung von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen zur aktiven Gestaltung der Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf die Arbeit und die Beschäftigten klammert die Europäische Kommission in ihrem Weißbuch allerdings vieles aus bzw. bleibt dabei zu unklar. □

EMPFEHLUNGEN

- Stärkere Schutzmaßnahmen (inklusive einer Kennzeichnung) für ArbeitnehmerInnen bei allen Anwendungen, die auf die Arbeitsrealitäten und Arbeitsbedingungen Auswirkungen haben (nicht nur bei „Hoch-Risiko-Anwendungen“ im Sinne des Weißbuchs der Europäischen Kommission).
- Sicherstellung und Stärkung der Mitbestimmungsrechte von ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Mitglieder des Betriebsrates brauchen dafür ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen. Sie benötigen ein entsprechendes Zeitbudget und besonderes IT-Fachwissen, das allenfalls auch auf Kosten des/der ArbeitgeberIn zugekauft werden kann.
- Der Rechtsschutz ist zu verbessern! Einerseits durch Gewährleistung ausreichender (personeller) Ressourcen für die Datenschutzbehörde und andererseits durch Schaffung eines expliziten Verbandsklagerechts, um die Rechtsdurchsetzung zu stärken. →

- Schaffung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie Verständlichkeit als Kernanforderungen an Künstliche Intelligenz.
- Explizite Untersagung von bestimmten Anwendungen, insbesondere von automatisierten Entscheidungen im Einzelfall und Profiling im Arbeitsverhältnis.
- Evaluierung der Auswirkungen des Einsatzes Künstlicher Intelligenz auf die arbeitenden
- Menschen und die Arbeitsbedingungen - vor der Einführung und im laufenden Betrieb im Sinne eines „Bottom-Up-Ansatzes“.
- Begleitende Aus- und Weiterbildungen für die betrieblichen InteressenvertreterInnen und alle ArbeitnehmerInnen, insbesondere für Frauen, sind zu schaffen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Weiterführende Literatur und Links

- Europäische Kommission, Weißbuch zur Künstlichen Intelligenz – Ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_de.pdf
- Bundesarbeitskammer, Positionspapier zum Weißbuch der Europäischen Kommission zur Künstlichen Intelligenz; www.akeuropa.eu/de/weissbuch-zur-kuenstlichen-intelligenz
- Herr, Die menschenleere Fabrik? Digitalisierung in der Produktion und was Gewerkschaften tun können, A&W-Blog, 28. Juli 2020; <https://awblog.at/die-menschenleere-fabrik/>
- Schumich/Tesar, KI und betriebliche Mitbestimmung: gemeinsame Nenner oder getrennte Welten? A&W-Blog, 12. Dezember 2019; <https://awblog.at/ki-und-betriebliche-mitbestimmung/>
- Haider, Digitalisierung – ein Blick hinter die Kulissen, A&W-Blog, 2. Dezember 2019; <https://awblog.at/digitalisierung-blick-hinter-die-kulissen/>
- Kuba, Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – was kommt da auf uns zu? A&W-Blog, 18. April 2018; <https://awblog.at/kuenstliche-intelligenz-am-arbeitsplatz/>
- DGB, Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit; Konzept vom 26. Mai 2020; www.dgb.de/themen/++co++90915258-9f34-11ea-9825-5254008f5c8c
- DGB, Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen, Impulspapier vom 15. Jänner 2019; <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co+++a3433bae-18a9-11e9-88f9-52540088cada>Algorithmen sind ein Fall für den Betriebsrat, Böckler Impuls, Ausgabe 10/2019, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.); www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-algorithmen-sind-ein-fall-fuer-den-betriebsrat-4596.htm
- Kaiser/Malanowski, Smart Data und Künstliche Intelligenz: Technologie, Arbeit, Akzeptanz. Working Paper & Studies, Mai 2019, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.); www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8416
- Schulte, Das freundliche Gesicht der KI, Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 12/2018, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.); www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-freundliche-gesicht-der-ki-6110.htm

IMPRESSUM:

Herausgeberin und Medieninhaberin Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz Eugen Straße 20-22 · **Redaktion** Büro für Digitale Agenden · **Kontakt** arbeit.digital@akwien.at · **Verlags- und Herstellungsort** Wien · **DVR** 0063673 AKWien · **Grafik** Jakob Fielhauer · **Verlags- und Herstellungs-ort** Wien · **Offenlegung gem § 25 des Mediengesetzes** siehe wien.arbeiterkammer.at/offenlegung · **Blattlinie:** Die Meinungen der AutorInnen