

KI-VERORDNUNG: WAS ES AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN BRAUCHT

Die KI-Verordnung verfolgt einen menschenzentrierten Ansatz, und regelt künstliche Intelligenz aus Perspektive der Produktsicherheit (Vermeidung von Risiken für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte). Ihre Implementierung muss KI fördern, die den Menschen dient und das menschliche Wohlergehen verbessert. Im Bereich Beschäftigung müssen Lücken geschlossen werden, u.a. im Bereich algorithmisches Management.

HINTERGRUND/FAKTEN:

Die KI-Verordnung regelt nur einen Teil der KI-Systeme: Die Verpflichtungen beziehen sich überwiegend auf hochriskante Anwendungen in wenigen taxativ aufgezählten Bereichen.

Positiv im Kontext Beschäftigung, Arbeitnehmer- und Konsumentenschutz:

- Der Katalog verbotener Anwendungen umfasst u.a. Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz und in Schulen, manipulative oder täuschende Techniken, Ausnutzung von schwachen oder schutzbedürftigen Personen, Social Scoring, biometrische Kategorisierung auf der Grundlage sensibler Merkmale, das ungezielte Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungskameras für Gesichtserkennungsdatenbanken, und Profiling für vorausschauende Polizeiarbeit.
- Hochrisiko-Systeme im Bereich Beschäftigung, Arbeitnehmermanagement und berufliche Bildung (u.a. Bewerbungssysteme und automatisierte Entscheidungen in Arbeitsverhältnis wie Leistungsbeurteilung und Verhaltensbeobachtung) unterliegen strengen Bedingungen (u.a. Risikomanagement, Daten-Governance, menschliche Aufsicht).
- Informationspflicht der Arbeitgeber vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz.
- Recht auf Einreichen von Beschwerden und auf aussagekräftige Erklärungen bei automatischer Entscheidungsfindung.
- Allgemeine Transparenzpflichten: Information an natürliche Personen, dass sie mit einem KI-System interagieren, Kennzeichnungspflicht für synthetische Inhalte.
- Möglichkeit der Einführung oder Beibehaltung von höheren Standards im Bereich Arbeitnehmerschutz, Anwendung oder Förderung von Tarifverträgen die vorteilhafter sind.

Negativ:

- KI im Beschäftigungskontext unterliegt nur zum Teil der KI-Verordnung; die Grundrechte-Folgenabschätzung ist für KI-Betreiber im Bereich Beschäftigung nicht verpflichtend; Auslagerung der Detailregelung an Normungsorganisationen; Selbstzertifizierung im Konformitätsbewertungsprozess bleibt möglich; Ausnahmen für Strafverfolgungsbehörden bei der grundsätzlich verbotenen Nutzung von biometrischen Fernidentifizierungssystemen (wenngleich unter strengen Bedingungen).

FORDERUNGEN DER AK

■ Beteiligungsprozess gestalten

Die Einführung von KI-Systemen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist als zustimmungspflichtiger Sachverhalt in einem Beteiligungsprozess zu gestalten und mitzubestimmen. Es gilt, die Mitbestimmung in den Bereichen Datenschutz, Überwachung, Beurteilung und Diskriminierungsschutz auszubauen.

■ Digitale Basiskompetenz und KI-Kompetenz für alle

Die Vermittlung von Kompetenzen, die es Beschäftigten und Bürger:innen ermöglichen, Möglichkeiten, Potenzial, Grenzen und Risiken von KI zu erkennen, ist Voraussetzung für den Umgang mit KI, für den Schutz von (Gruppen von) Personen vor Schäden durch KI-Systeme, und für die Ausübung der Rechte von Beschäftigten und Bürger:innen, und muss prioritär unterstützt werden. Außerdem braucht es die Erhöhung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung und begleitende Aus- und Weiterbildungen sowie Qualifizierungen für Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte.

■ Öffentliche Förderung

Förderung über öffentlich finanzierte Projekte, in Unternehmen und Behörden, in Schulen und Hochschulen.

■ Kostenübernahme

Klarstellung der Kostenübernahme durch die bzw. den Arbeitgeber:in für Beiziehung von speziellem (Informationstechnologie-)Fachwissen.

■ Einbindung von Interessenvertretungen

Einbindung von Interessenvertretungen bei der Implementierung der KI-Verordnung (Ausarbeitung von Durchführungsrechtsakten, Guidelines, Templates durch EK und KI-Büro, Erstellung von harmonisierten Normen durch private Normungsorganisationen).

■ Lücken beim Schutz von Beschäftigten schließen

Prüfung, ob der Schutz der Beschäftigten beim Einsatz von KI-Systemen and der Schnittstelle von KI-Verordnung, Datenschutz-Grundverordnung und Richtlinie Plattformarbeit ausreichend ist (insbesondere algorithmisches Management), und allfällige Lücken durch ergänzende (nationale oder EU-weite) Regeln schließen.

■ Durchsetzung der digitalen Rechte

U.a. des Verbots von Profiling im Arbeitsverhältnis, des Verbots von automatisierten Entscheidungen im arbeitsrechtlichen Einzelfall (DSGVO) sowie des Verbots von Emotionserkennungssystemen am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen und der Informationspflicht der Arbeitgeber vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz (KI-Verordnung) durch die zuständigen Behörden (Datenschutzbehörde, zukünftige KI-Behörden).

■ Schaffung eines Melderechts

Schaffung eines Melderechts des Betriebsrats an die Datenschutzbehörde und eines korrespondierenden Vertretungsrechts vor der Datenschutzbehörde.

■ Schaffung einer Schlichtungsstelle

Errichtung einer niederschweligen Schlichtungsstelle für Fragen und Beanstandungen von KI-gestützten Einzelentscheidungen (beispielsweise

Risikobewertungen durch Versicherungen, diskriminierende Ergebnisse von automatisierten Bewerbungsverfahren, KI-gestützte Personalmanagement-Tools).

■ KI Servicestelle

Servicierung nicht nur betrieblicher KI-Entwicklung und Nutzung sondern auch der Bürger:innen (im Sinne von Awareness und KI-Kompetenz); Unterstützung der betrieblichen Mitbestimmungsprozesse zur Sicherstellung einer erfolgreichen Mitarbeiter:inneneinbindung; Förderung der (betrieblichen) Qualifizierungsprogramme.

■ Beschwerdemöglichkeit

Die Beschwerdemöglichkeit für Bürger:innen (Art 85 KI-VO) ist in nationale Strukturen so einzubetten, dass eine Bearbeitung und eine Information über das Ergebnis der Untersuchung in angemessener Zeit erfolgen kann.