

Künstliche Intelligenz – Anforderungen und Anknüpfungspunkte strategischer Gewerkschaftsarbeit

von Kajsa Borgnäs und Sören Tuleweit¹

Wie wird sich künstliche Intelligenz (KI) auf Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit auswirken? Darüber bestehen ganz unterschiedliche Einschätzungen. Eins ist aber klar: Die gesellschaftlichen Folgen von KI sind nicht allein technisch bestimmt. Für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter heißt das: Je häufiger KI betrieblich umgesetzt wird und damit unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsrealität hat, umso notwendiger wird die gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit künstlicher Intelligenz.

Erste Erkenntnisse zu künstlicher Intelligenz

Betrachtet man den Einsatz von künstlicher Intelligenz oder anderen digitalen Technologien in der Industrie von der unternehmerischen Praxis aus, ist schnell festzustellen, dass die Einführung und Etablierung neuer Technologien häufig ein langsamer und inkrementeller Prozess ist – anders als es angesichts der emotionalen Debatte zu vermuten oder von den technischen Potenzialen her möglich wäre.

Auch in den Branchen der IG BCE scheint der Einsatz von KI weit weniger fortgeschritten zu sein, als allgemein angenommen wird. So deuten die Ergebnisse des *Monitor Digitalisierung*² darauf hin, dass das Arbeiten mit künstlicher Intelligenz noch nicht sehr verbreitet ist und das Arbeiten mit großen Datenmengen in vielen Fällen (noch) ohne die Unterstützung durch KI stattfindet (siehe *Abbildungen 1 und 2* auf S. 50). Dem *Monitor Digitalisierung* nach geben knapp 15 Prozent der befragten Beschäftigten an, „oft“

oder „sehr oft“ mit Big Data zu arbeiten, aber nur 2,3 Prozent der Beschäftigten meinen, dass sie „oft“ oder „sehr oft“ mit KI-Systemen arbeiten. Im Umkehrschluss geben über 60 Prozent der Beschäftigten an, „nie“ mit Big Data zu arbeiten und über 86 Prozent der Beschäftigten arbeiten „nie“ mit künstlicher Intelligenz.³

Diese Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass KI nicht nur, aber vor allem ein Thema der Zukunft ist. An vielen Stellen zeigen sich aber die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz und das Potenzial zu strukturellen Veränderungen von Produktion, Wertschöpfung und Arbeit. Schon heute sind Veränderungen in den Bereichen Personalmanagement, Wartung, Logistik, Verwaltung sowie Forschung und Entwicklung zu beobachten.

Ein schon relativ häufig anzutreffender Anwendungsfall im Bereich der Instandhaltung ist die sog. Predictive Maintenance. Diese vorausschauende Wartung ist ein Verfahren, bei dem Sensor- und Produktionsdaten genutzt werden, um mögliche Ausfälle von Maschinen, Apparaten oder Anlagen besser vorherzusagen zu können. Auf Grundlage einer KI-gestützten Datenanalyse kann die Anlage zu einem optimalen Zeitpunkt und bevor es zum Ausfall kommt, gewartet werden.

Künstliche Intelligenz erkennt dabei Zusammenhänge und typische Muster: Welcher Zustand und welche Nutzung der Anlage geht einem Ausfall voraus? Wie verändern sich Zustände der Anlage vor einem Ausfall? Die erkannten Zusammenhänge historischer Daten überträgt die künstliche Intelligenz auf die aktuelle Situation und generiert so eine Vorhersage: Was ist die aktuelle Ausfallwahrscheinlichkeit? Zu welchem Zeitpunkt wird die Anlage voraussichtlich ausfallen, wenn nicht gewartet

1 Dr. Kajsa Borgnäs ist Geschäftsführerin der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE.

Sören Tuleweit ist Bereichsleiter Industriearbeit der Zukunft der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE.

Dieser Beitrag ist eine kürzere Variante eines Textes der in der Publikation „Künstliche Intelligenz als strategisches Handlungsfeld für Gewerkschaftsarbeit – Konferenzband und Diskussionspapier“ im Juni 2019 von der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE veröffentlicht wurde.

2 Der *Monitor Digitalisierung* ist das Ergebnis einer Beschäftigtenbefragung mit über 14.000 Teilnehmenden in den Branchen der IG BCE mit dem Fokus Digitalisierung und Veränderungen in der Arbeit, die im Frühjahr 2019 im Auftrag der Stiftung Arbeit und Umwelt und IG BCE durchgeführt wurde.

3 Es ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte in ihrem Arbeitsalltag nicht bewusst mit KI arbeiten, z.B. bei einer Recherche mit Suchmaschinen.

Abbildung 1:
Nutzung von digitalen Systemen mit umfangreichen Datenmengen
für komplexe Datenanalyse (Big Data)

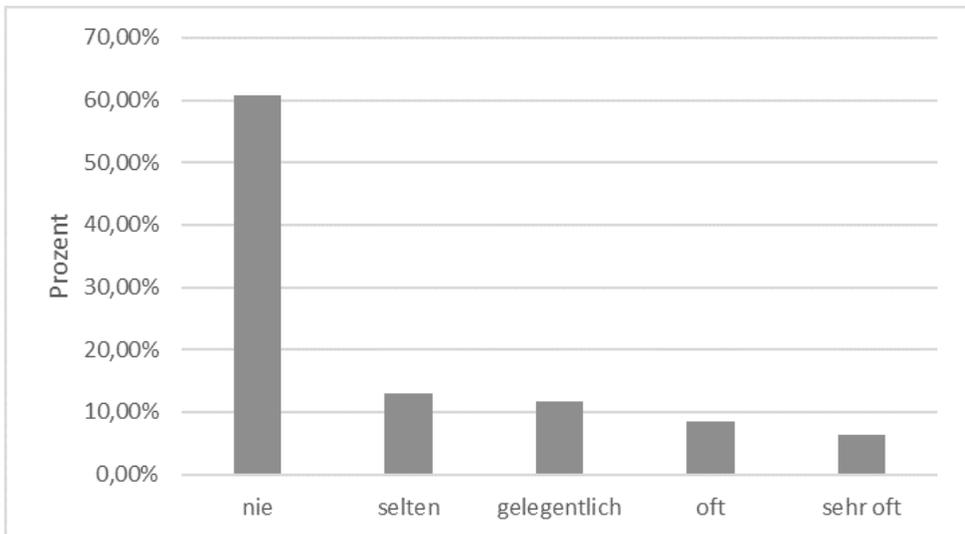
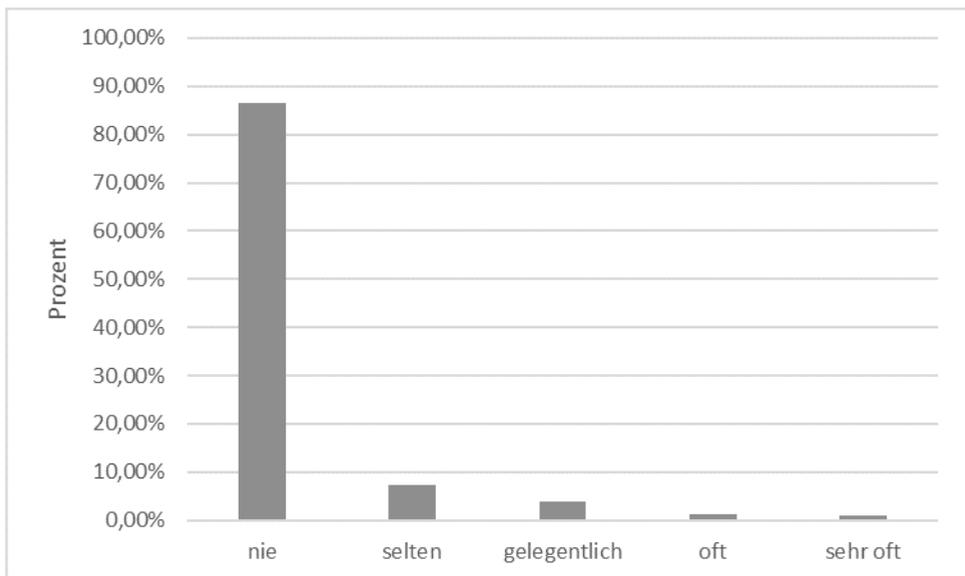


Abbildung 2:
Nutzung von digitalen Systeme mit selbstlernenden „intelligenten“
Prozessen (künstliche Intelligenz)



wird? Auf Grundlage dieser Vorhersagen können Wartungstechniker entscheiden, ob und wann eine Wartung sinnvoll ist. Vorausschauende Wartung wird in der chemischen Industrie besonders dort eingesetzt, wo große und teure Anlagen und Aggregate kontinuierlich im Einsatz sind und unvorhergesehene Ausfälle nur mit erheblichem Aufwand zu beheben sind.

Ein anderes Beispiel für den Einsatz von KI gibt es bei der Logistik und dem Lieferkettenmanagement. Um einerseits die Lager- und Logistikkosten niedrig zu halten und andererseits immer ausreichend Waren vorrätig zu haben, sind exakte Analysen und präzise Vorhersagen notwendig. Künstliche Intelligenz kann durch die Verknüpfung unterschiedlicher Daten zu aktueller Produktion, aktuell stattfindenden Materialflüssen und aktueller Nachfrage bei dieser Analyse unterstützen. In Kooperation mit menschlichen Planern kann KI dazu beitragen, dass produzierte Fehlmen gen reduziert und der Anteil rechtzeitiger Lieferungen erhöht werden können.⁴

Darüber hinaus verändern digitale Technologien und künstliche Intelligenz die unternehmerischen Geschäftsmodelle. Big Data und Algorithmen, die sich durch maschinelles Lernen ständig optimieren, werden die globalen Märkte sowie deren Produkte und Prozesse zukünftig noch stärker strukturieren und bestimmen. Um sich weiter als hochinnovativer Produktionsstandort im globalen Wettbewerb zu behaupten, ist es entscheidend, dass Deutschland den Anschluss an die Big Data- und KI-Weltspitze nicht verliert.

Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft sind deswegen aufgefordert, erstens eine Standortbestimmung zu künstlicher Intelligenz – deren Potenziale und Risiken – vorzunehmen. Zweitens gilt es angesichts des schnell wachsenden Einflusses von Daten auf viele Bereiche des Lebens und der Arbeit, Strategien zu entwickeln, wie mit diesen Entwicklungen, die mal mehr, mal weniger disruptiv sind, verantwortungsvoll umgegangen werden kann.

Die deutschen Gewerkschaften haben in der jüngsten Zeit angefangen, das Thema künstliche Intelligenz aufzugreifen. In dem Impulspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) „Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen“ wird das Prinzip von „Gute Arbeit by Design“ entwickelt.⁵ Der DGB definiert „Gute Arbeit by Design“ als einen Gestaltungsansatz, der das Ziel verfolgt, dass die Beschäftigten und deren Interessenvertretungen bereits bei der Definition der Zielsetzung von KI-Systemen, die die Arbeitsbedingungen sowie Fort- und Weiterbildungsoptionen beeinflussen, beteiligt werden und mitbestimmen können.

Im politischen Diskurs versucht die „Strategie künstliche Intelligenz der Bundesregierung“⁶ einen Rahmen für eine ganzheitliche politische Gestaltung der weiteren Entwicklung künstlicher Intelligenz in Deutschland zu setzen. Auf nationaler Ebene ist an dieser Stelle auch die Plattform „Digitale Arbeitswelt“ unter Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu nennen. Innerhalb der Plattform hat die Fokusgruppe „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“ ihre Arbeit aufgenommen.

Auf europäischer Ebene hat die Kommission der Europäischen Union zuletzt Ethikleitlinien für künstliche Intelligenz veröffentlicht, mit denen das Vertrauen in KI gestärkt werden soll.⁷ Die Leitlinien umfassen Anforderungen für den Einsatz von KI in sieben Punkten, z. B. den Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht, Vielfalt, Nichtdiskriminierung, Fairness und Rechenschaftspflicht.

Viele weitere Verbände, Stiftungen, wissenschaftliche Institute und Ministerien bringen sich in die KI-Diskussion ein. Diese breite Beteiligung rund um eine Technologie, deren Einsatz und Funktionsweise zum großen Teil in der Zukunft liegen, macht deutlich, welche Einsatzmöglichkeiten und Auswirkungen mit ihr verbunden werden. KI ist keine Technologie, die zwischen einzelnen und voneinander isoliert zu betrachtenden Akteuren verhandelt

⁵ DGB 2019.

⁶ Bundesregierung 2018.

⁷ EU-Vertretung in Deutschland, Pressemitteilung 2019.

⁴ Vgl. Nisser, Malanowski 2019, Die zukünftige chemische und pharmazeutische Industrie im Zuge Künstlicher Intelligenz.

und gestaltet werden kann. Im Gegenteil: Ihre weitreichenden Potenziale fordern die Gesellschaft als Ganzes heraus. Der Aushandlungsprozess darüber, wo und wie KI eingesetzt wird, muss von Unternehmen, Arbeitnehmern und Sozialpartnern, Staat und Bürgern, Kunden und Lieferanten geführt werden.

Damit ist auch klar, dass die gesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen Folgen von KI, einschließlich deren Potenzial, die wirtschaftliche Produktivität zu erhöhen und zu Arbeitsplatzverlusten oder -veränderungen zu führen, nicht allein technisch zu bestimmen sind. Künstliche Intelligenz ist sowohl ein globaler „Megatrend“, der nicht aufzuhalten ist, als auch ein Feld, in dem unterschiedliche Interessen aufeinandertreffen und ausbalanciert werden müssen. Schon heute ist aber deutlich, dass die Art und Weise, wie KI in Asien, Nordamerika und Europa bzw. Deutschland eingesetzt wird, sehr unterschiedlich ist. Machtverhältnisse, Gesetze und Normen regeln die Nutzung von KI. Für Deutschland und Europa heißt dies, es ist eine Gestaltungsaufgabe, die KI vereinbar mit dem demokratischen und sozialen Werteverständnis unserer „sozialen Marktwirtschaft“ zu machen.

Ausgehend vom Grundverständnis, dass KI in den nächsten Jahrzehnten ihre enormen technologischen Potenziale entfalten kann, dass sie aber gleichzeitig eine von den gesellschaftlichen Akteuren ausgehandelte regulative „Einbettung“ braucht, lautet für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter die zentrale Frage:

- Wie kann sichergestellt werden, dass KI nicht nur ökonomische Vorteile bringt und zu weiteren Effizienzsteigerungen führt, sondern eine Technologie wird, von der breite Teile der Gesellschaft und Arbeitnehmerschaft profitieren?

Damit verbunden ist die Frage: Welchen Beitrag können und müssen Gewerkschaften leisten, damit Arbeitnehmer aller Beschäftigungsgruppen und die Gesellschaft als Ganzes Nutzen aus dem Einsatz künstlicher Intelligenz ziehen können?

Ansätze für die strategische Gewerkschaftsarbeit

Im Folgenden werden sechs Ansätze vorgestellt, die als Grundlage für den weiteren strategischen gewerkschaftlichen Umgang mit KI dienen sollten.

(1) KI für Gute Arbeit nutzen

Es ist eine Kernaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit, auf die Risiken – aber auch Potenziale – technologischer Innovationen hinzuweisen. Arbeitsplatzabbau, psychische Belastungen und Autonomieverlust – diese Aspekte werden durch Gewerkschaften notwendigerweise auch in die aktuelle KI-Diskussion eingebracht. Gewerkschaftsarbeit ist aber nicht allein dadurch geprägt, auf „Risiken und Nebenwirkungen“ hinzuweisen. Um die Arbeitsgestaltung positiv beeinflussen zu können, müssen Gewerkschaften die Chancen der KI mitdenken und konstruktive Vorschläge entwickeln. Dabei müssen die Gewerkschaften die folgenden Fragen beantworten:

- Wie kann die Einführung von KI für Gute Arbeit genutzt werden? Welche Arbeiten machen krank, sind monoton oder gefährlich und können durch KI ersetzt oder verbessert werden?
- Welche ethischen Grenzen und arbeitspolitischen „rote Linien“, z. B. bei dem Schutz der persönlichen Daten oder der Verhinderung einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle dürfen nicht beim Einsatz von KI überschritten werden?

Für Arbeitnehmervertretungen ist Gute Arbeit ein entscheidender Aspekt der sogenannten „humanzentrierten Technologieentwicklung“. Gewerkschaftliche KI-Initiativen und -Positionierungen sollten darauf abzielen, eine Debatte darüber zu führen, wie KI dafür genutzt werden kann, schlechte Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten zu reduzieren und die Bedingungen für Gute Arbeit zu stärken. Die Erweiterung von Handlungsspielräumen, flache Hierarchien, Souveränität bei der Arbeitszeitgestaltung sowie neue Informations- und Partizipationsmöglich-

keiten können wichtige Anwendungsfelder der KI sein, um die Arbeitsqualität zu steigern.

(2) Korporatismus als Innovationsmotor stärken

Das in Deutschland vorherrschende Modell einer sozialen Marktwirtschaft oder Korporatismus, das auf unterschiedlichen Ebenen wirtschafts- und arbeitspolitische Aushandlungsräume gewährt, muss institutionell weiterentwickelt werden, um den KI-Einsatz in Wirtschaft und Gesellschaft zu begleiten.

In der Vergangenheit hat der deutsche Korporatismus staatliches sowie privatwirtschaftliches Handeln mit einem breiten sozialen Grundkonsens ausgestattet. Dieses Modell trug entscheidend zur Bewältigung unterschiedlicher Herausforderungen bei (nicht zuletzt bei der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008). Dieses Zusammenspiel der Institutionen und Akteure kann ein Stabilitätsanker für sozialen Frieden und Innovation auch in der technologischen Transformation sein.

Neben diesen kurz beschriebenen Erfolgen weist der deutsche Korporatismus auch einige Schiefen und Probleme auf. Das Modell erreicht die Beschäftigten in den industriellen Bereichen mit tariflichen Strukturen und starken Betriebsräten sehr gut. Der Korporatismus funktioniert dort, wo die Verbände noch einflussreich sind. Dennoch sind der Niedriglohnsektor und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren gestiegen – oft in Bereichen ohne gewerkschaftliche Vertretung und Arbeitsgeberverbände. Die Stärke des korporatistischen Modells ist verknüpft mit handlungsfähigen Sozialpartnern.

Es liegt im Interesse der gesellschaftlichen Akteure, dass ein günstiges Politikumfeld für künstliche Intelligenz formiert wird. Die Geschwindigkeit, mit der die KI-Technologie sich entwickelt und ins Zentrum des wirtschaftlichen Handelns vieler Unternehmen, besonders aus dem US-amerikanischen und chinesischem Raum rückt, darf aber nicht dazu führen, dass die (deutsche) Mitbestimmung unter Druck gerät. Eine arbeits- und human-

zentrierte Technologieentwicklung enthält also beides: Ein Schritthalten deutscher und europäischer Unternehmen mit der Marktentwicklung beim Einsatz von KI und gleichzeitig die Stärkung der Mitbestimmung. So kann Innovation sozial nachhaltig gestaltet werden.

Konkret bedeutet das, dass die Sozialpartner in einer Branche bereit sind, die sozialen, ethischen und arbeitspolitischen Folgen des Einsatzes von digitaler Technologie und künstlicher Intelligenz aufzuarbeiten und sie in tarifliche und betriebliche Verhandlungsprozessen zu integrieren. In gemeinsamen Dialogformen können die Sozialpartner z. B. ein grundsätzliches Verständnis für den branchenspezifischen und betrieblichen KI-Einsatz entwickeln.⁸ Absprachen zu ethischen Kriterien sowie Handlungshilfen für die betriebliche Datenanalyse, den Datenschutz, die Qualifizierung und die Beschäftigungssicherung können getroffen und anschließend in einer Sozialpartnererklärung niedergeschrieben werden. Auch tarifpolitische Gestaltungsansätze für künstliche Intelligenz können entwickelt werden. Ein denkbarer Regelungspunkt wäre die Einführung einer verpflichtenden Technikfolgenabschätzung.

Eine innovationsfördernde sozialpartnerschaftliche Gestaltung von KI kann auch weitergedacht werden. Beispielsweise wäre die Etablierung von sozialpartnerschaftlich besetzten Kontrollgremien bei unternehmensübergreifenden Datenpools (vgl. Daten-für-alle-Gesetz⁹) eine Möglichkeit, die Mitbestimmungsrechte bei der Erweiterung von branchenspezifischen Data-Analysen und -Forschung zu sichern. Der Zweck dabei wäre, zur Stärkung der KI-Forschung beizutragen sowie die frühe Einbindung von Arbeitnehmerperspektiven zu sichern.

8 Der gemeinsam geplante und durchgeführte Prozess Work@Industrie 4.0 in der chemischen Industrie steht dafür exemplarisch. In vielen Gesprächsrunden wurden darin Ideen und Ansätze für die Gestaltung der Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt mit dem Fokus der betrieblichen Umsetzung gefunden.

9 In einem SPD-Vorschlag für ein Gesetz „Daten für alle“ sollen Datenmonopole aufgebrochen und nicht persönliche Daten als Gemeingut zur Verfügung gestellt werden.

Solch ein konsensorientierter Dialog zur KI könnte mehr Klarheit über die Erwartungen, den geplanten Einsatz, die Weiterentwicklung der Mitbestimmungsstrukturen und die Folgen künstlicher Intelligenz für Unternehmen und Beschäftigte schaffen. Dabei soll ein Schutzraum geschaffen werden, in dem grundlegende Fragen geklärt und gesichert werden können. Durch die frühe Einbindung der verschiedenen Akteure können potenzielle Zielkonflikte zwischen schneller technologischer Entwicklung und starker Mitbestimmungsstrukturen entschärft werden. Dabei kann eine breitere Legitimationsbasis für die Technologie hergestellt und eine nachhaltigere Umsetzung unterstützt werden.

(3) Zusammenarbeit mit der KI-Forschung ausbauen

Es gibt nur relativ wenige Personen, die die KI-Technologie tatsächlich verstehen. In der öffentlichen Wahrnehmung bekommen Wissenschaftler, die zu KI forschen, sowie einige kommerzielle KI-Akteure große Aufmerksamkeit. Die Forscher haben die Verantwortung der Gesellschaft zu erklären, wie Algorithmen und neuronale Netze z. B. beim Deep Learning funktionieren. Diese Verpflichtung hat auch beim Einsatz in unternehmerischen und betrieblichen Zusammenhängen zu gelten.

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Betriebsratsgremien und Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten mit Forschungseinrichtungen für künstliche Intelligenz ist bislang nur sehr gering ausgeprägt. KI-Forschern selbst fehlt häufig der Blick für die Belange der Mitbestimmung.

Um von dem Know-how der Wissenschaft zu KI zu profitieren und eigene Positionen und Perspektiven einzubringen, ist eine stärkere Zusammenarbeit mit der KI-Forschung sinnvoll. Dazu gehört beispielsweise, dass Gewerkschaften sich stärker mit der Forschung auseinandersetzen, Betriebszugänge organisieren, und Beratungs- und Kooperationsstellen fördern. Gewerkschaftliche Forschungseinrichtungen wie z. B. die Hans-Böckler-Stiftung, könnten Mittel für die KI-Forschung für Gute

Arbeit bereitstellen. Durch die gewerkschaftliche Beteiligung an Forschungsnetzwerken und die finanzielle und inhaltliche Unterstützung von KI-Forschung können gewerkschaftliche Kriterien für Gute Arbeit und Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen stärker in der KI-Forschung berücksichtigt werden. Wo es sinnvoll erscheint, könnten sich Gewerkschaften dabei auch als Gesellschafter an Forschungsinstituten engagieren.

Denkbar sind auch eine Zusammenarbeit oder gemeinsame Projekte mit den kommerziellen Anbietern künstlicher Intelligenz. Dabei muss geklärt werden, welche Kooperationen sinnvoll und möglich sind. Das Ziel solcher Kooperationen ist, Kompetenz-Netzwerke aufzubauen, damit Gewerkschaften sowie Betriebsräte KI und ihre Funktionsweise besser verstehen. In einem nächsten Schritt sollen sich Betriebsräte bei der unternehmerischen Implementierung von KI-Systemen besser einbringen.

(4) Betriebliche und gewerkschaftliche KI-Bildung vorantreiben

Es besteht ein großer Bedarf nach Basis-Kenntnissen zur künstlichen Intelligenz. Diesen Bedarf sollten Unternehmen und Gewerkschaften aufnehmen und die KI-Kenntnisse von Beschäftigten in allen Beschäftigtengruppen stärken. Beschäftigte sowie Betriebsräte müssen keine KI-Experten werden. Allerdings muss die „Arbeitnehmerseite“ über ein adäquates Rüstzeug verfügen, um in der Diskussion über die Folgen von KI für die Arbeitswelt zu bestehen und der „Arbeitgeberseite“ nicht strukturell unterlegen zu sein. Dazu gehören Basis-Kenntnisse zur KI sowie die Möglichkeit, sich kontinuierlich (und nicht nur direkt auf die eigene Tätigkeit bezogen) weiterzubilden. Ein fundiertes Wissen über KI sollte Beschäftigte, Betriebsratsgremien und Gewerkschaften in die Lage versetzen, selbst Initiativen zu ergreifen und aktiv und selbstbewusst in Gespräche auf unterschiedlichen Handlungsebenen zu gehen.

Über die direkte KI-Bildung hinaus bedarf es auch in einer Wirtschaft, die durch immer schnellere technologische Veränderungen

geprägt ist, Strukturen zur kontinuierlichen Stärkung der arbeitnehmereigenen Lernfähigkeiten. Arbeitsprozesse müssen im Zuge technologischer Entwicklung neu gedacht und gelernt werden. Die Befähigung, mit neuen Arbeitssituationen und -aufgaben umzugehen, muss über das ganze Berufsleben aufrechterhalten werden. Selbstverantwortlichkeit und die Beherrschung von unvorhersehbaren Situationen werden dabei immer wichtiger.

Neue Wege in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind daher unerlässlich, z. B. die Etablierung von „Lernzeiten“ während der Arbeit. Vorstellbar sind auch tarifpolitische Initiativen, wie zum Beispiel eine tarifliche Regelung des Anspruchs auf Personalentwicklungspläne für alle Beschäftigten, oder die Bildung eines Fonds für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.¹⁰

Auch die gewerkschaftliche Bildungs- und Beratungsarbeit muss gestärkt werden – in Form von politischer Bildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre und als Best-Practice-Wissen für Betriebsräte. Gewerkschaftliche KI-Bildung kann auch ein Instrument für die Mitgliedergewinnung sein: Durch Angebote in neuen technologischen Bereichen werden auch Weiterbildungsmöglichkeiten für höherqualifizierte Beschäftigte etabliert. Eine gewerkschaftliche KI-Bildung ist aber auch für breitere Beschäftigtengruppen unerlässlich, da sonst die Gefahr besteht, dass künstliche Intelligenz ausschließlich ein Betätigungsfeld für Teile des (technischen) Managements, der IT-Abteilungen und der Forschung und Entwicklung bleibt.

(5) Betriebliches KI-Monitoring implementieren

Ein betriebliches KI-Monitoring ist eine Möglichkeit, Transparenz bezüglich der Erhebung und Verarbeitung von Daten und des Einsatzes von KI im Betrieb herzustellen. Das Monitoring soll erfassen, an welchen Arbeits-

plätzen und für welche Tätigkeiten KI-Systeme geplant und eingesetzt werden. Darüber hinaus besteht dadurch die Möglichkeit zu prüfen, nach welchen Kriterien KI eingesetzt wird und auf welcher Datenbasis KI-Systeme lernen. Die Nutzungs- und Auswertungskriterien sowie die Datengrundlagen sind für die Ergebnisse der KI-Analysen entscheidend. Um hier systematische Diskriminierung auszuschließen, müssen die Grundannahmen im KI-System transparent sein.

Ein solches Monitoring ist aber nicht nur ein Kontrollgremium, sondern vielmehr ein Forum für den Informationsaustausch und Lernprozess.¹¹ Damit soll die Arbeitnehmervertretung in die Lage versetzt werden, sich ein Bild darüber zu schaffen, an welcher Stelle in den Arbeitsabläufen künstliche Intelligenz eingesetzt wird und welche Zielkonflikte oder Folgen für die Beschäftigten (quantitativ und qualitativ) zu erwarten sind. Dadurch kann sie besser Schlussfolgerungen für ihre Arbeit als Interessenvertretung ziehen und gleichzeitig Einblick in den Innovationssystemen im Unternehmen bekommen. Wenn durch ein solches Monitoring und den Dialog dazu, Unsicherheiten abgebaut und Fragen geklärt werden können, kann das für mehr Legitimität für den Einsatz von KI im Betrieb sorgen.

(6) Mitbestimmung über künstliche Intelligenz

Wenn die Funktionalitäten etablierter Mitbestimmungsstrukturen sich durch die technologische Entwicklung verändern, braucht es eine Erneuerung und Stärkung dieser Strukturen. Die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten sowie Arbeitnehmervertretern bei der Einführung von künstlicher Intelligenz ist entscheidend. So werden die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Betriebsräte können zum Beispiel schon frühzeitig darauf hinwirken, dass diskriminierende Kriterien bei Algorithmen verhindert werden. Gleichzeitig ermöglicht

¹⁰ Durch den Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie in der chemischen Industrie besteht bereits die Möglichkeit, einen solchen Fonds zu bilden.

¹¹ Ähnlich bestehenden Ansätzen wie z. B. den Betriebslandkarten „Projekt Arbeit 2020 in NRW“. Das Projekt soll betriebliche Foren für die praktische Unterstützung von Betriebsräten, Beschäftigten und Unternehmen bei der Gestaltung zukünftiger Arbeit und der Veränderungsprozesse, die durch Digitalisierung und Vernetzung ausgelöst werden, schaffen: Projekt Arbeit 2020.

eine vertrauensvolle Zusammenarbeit rund um KI eine schnellere Erprobung und Umsetzung im Betrieb.

Das Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte muss für die Gestaltung von künstlicher Intelligenz erweitert werden. Dafür sind Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) notwendig, da eine Mitbestimmung über den Einsatz von KI über das Betriebsverfassungsgesetz bisher nur mittelbar möglich ist. Für die frühzeitige Einbindung können die **Informationsrechte** über den Einsatz von KI im Betrieb und die Kriterien, nach denen sie funktionieren, erweitert werden. Dafür wäre z. B. eine Ergänzung des § 90 BetrVG und eine explizite Nennung von selbststeuernder Software, Algorithmen-Anwendungen und Formen von künstlicher Intelligenz im Gesetz sinnvoll.

Die Bedeutung der KI-Bildung von Beschäftigten wurde bereits erläutert. Betriebsräte haben ein **Initiativrecht** bei Fragen betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Die Durchsetzung dieses Initiativrechts könnte durch die Einführung der erzwingbaren Mitbestimmung durch die Anrufung der Einigungsstelle erweitert werden.

Betriebsräte müssen leichter Zugang zur externen Unterstützung bei der Einführung von KI im Betrieb finden. Externe **Sachverständige** können den Betriebsrat dabei unterstützen, KI-basierte Systeme bzgl. ihrer Funktionsweisen und Auswirkungen auf die Arbeit besser zu verstehen. Das Betriebsverfassungsgesetz muss den rechtlichen Rahmen dafür schaffen, dass Betriebsräte bei künstlicher Intelligenz Sachverständige und Fachreferenten auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers hinzuziehen dürfen.

Im Aufsichtsrat darf die Einführung künstlicher Intelligenz nicht nur unter wirtschaftlichen und technologischen Aspekten diskutiert werden. Vertretungen der Arbeitnehmerseite sollten die Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigte zum Thema machen, entsprechende Fragen vorbereiten und von der Unternehmensführung Antworten auf die Frage verlangen, wie die Beschäftigten bei der Einführung von KI betroffen sind und beteiligt werden.

Fazit

Die KI-Technologien selbst sind nicht gut oder böse, entfalten nicht ausschließlich positive oder negative Wirkungen. Ob sie produktiv im Sinne der Menschen eingesetzt werden, ist eine Frage der Gestaltung. Es besteht das Risiko, dass künstliche Intelligenz mit ihren sehr komplexen statistischen, mathematischen und technischen Aspekten nur von wenigen Fachleuten wirklich verstanden wird. Es braucht ein breiteres Wissen und Verständnis mehrerer Gesellschaftsgruppen und in der Arbeitswelt dafür, wie KI prinzipiell funktioniert und welche betrieblichen und arbeitspolitischen Auswirkungen ihr Einsatz hat. Big Data und selbstlernende Systeme sind immer wichtigere Elemente in wirtschaftlichen Prozessen und Abläufen. Die Regeln rund um Datenerhebung und ihre Verarbeitung bestimmen darüber, wie zukünftig gearbeitet wird. Die enormen Potenziale von Big Data und künstlicher Intelligenz zeigen, dass KI keinesfalls nur der Wissenschaft und den Unternehmen überlassen werden darf.

Der Abbau des Wissens-Ungleichgewichts rund um die KI muss eine neue gewerkschaftliche Aufgabe werden. Es liegt im Kerninteresse der Mitbestimmungsakteure, dass auch die Arbeitnehmerseite in die Lage versetzt wird zu verstehen, wie künstliche Intelligenz in ihren Grundzügen funktioniert und welche möglichen Folgen ihr Einsatz für die Arbeitsbedingungen kurz-, mittel- und langfristig hat. Darüber hinaus müssen Gewerkschaften darauf achten, dass die erreichte Funktionalität von Mitbestimmung mit der Technologie weiterentwickelt wird. Künstliche Intelligenz ist somit ein gewerkschaftspolitisches und -strategisches Thema, das trotz – oder auf Grund – seiner Komplexität zentral für die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt ist.

Gewerkschaften sind aufgefordert, ihre Rolle in diesem neuen Spannungsfeld von Technologie und Arbeit zu finden. Ihre Kernaufgabe bleibt dabei gleich: Die Schaffung von gesunden und sicheren Arbeitsverhältnissen und das Einbringen von Beschäftigteninteressen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. ■