

November 2019



DIE POSITION VON UNI EUROPA ICTS ZUR KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ ZUSAMMENFASSUNG



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	Seite 4
DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG	Seite 5
QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG	Seite 7
EIN RAHMEN FÜR EINEN FAIREN UND GERECHTEN ÜBERGANG	Seite 9
FAZIT	Seite 10

EINLEITUNG

UNI Europa ICTS erkennt das innovative und vorteilhafte Potenzial der künstlichen Intelligenz (KI) und anderer neuer Technologien, die unsere globale Wirtschaft verändern, an. Wir glauben, dass der wissenschaftliche und technologische Fortschritt das Leben der Menschen idealerweise verbessern und - in diesem kritischen Moment der Menschheitsgeschichte - den Klimawandel bekämpfen kann. UNI Europa engagiert sich dafür, sich dem Dialog über KI anzuschließen und auf einen gerechten Übergang, der den Bedürfnissen von Beschäftigten in allen Berufen und Sektoren gerecht wird, hinzuarbeiten.

Wir wissen, dass alle neuen Technologien Chancen und Herausforderungen schaffen. Im Falle der KI sind die Herausforderungen in Bezug auf Qualität und Quantität der Arbeit, Fähigkeiten und Ausbildung, Ethik, Gleichstellung sowie Gesundheit und Sicherheit von großer Bedeutung. Wir möchten unsere Mitglieder in den kommenden Jahren beim Eintritt in eine neue Arbeitswelt unterstützen und sie für die Chancen und Risiken, die KI mit sich bringt, sensibilisieren.

Ohne den sozialen Dialog können wir keine optimale Strategie für KI entwickeln. Europäische Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Sozialpartner spielen eine wesentliche Rolle bei der Lösung komplexer Fragen in Bezug auf Beschäftigung, Ausbildung, Art der Arbeit, Ungleichheit und Sozialschutzsysteme.

In diesem Bericht hebt UNI Europa verschiedene Möglichkeiten hervor, wie sich Gewerkschaften an der Debatte um KI beteiligen müssen, um die Rechte der Beschäftigten, Menschenrechte und angemessene Arbeitsstandards zu schützen. Wir freuen uns, dass viele unserer Mitgliedsorganisationen bereits eigene Strategien für KI entwickelt haben, die eine Grundlage für aktuelle und zukünftige Verhandlungen bilden.

Wir glauben, dass wesentliche Instrumente für eine aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Zukunft die Sensibilisierung durch offene Kommunikation und Tarifverhandlungen sind. Aus diesem Grund haben wir mit dem Ziel einer stärkeren Sensibilisierung und unter Einbeziehung unserer Mitglieder drei wichtige Themen herausgearbeitet:

- Datenerfassung und -verwaltung
- Qualifikation und Ausbildung
- Fairer und gerechter Übergang

In jedem dieser Bereiche erörtern wir unsere kritischen Bedenken und Forderungen in Bezug auf Tarifverhandlungen zur KI und verwandten Themen. Wir sind uns darüber bewusst, dass die Verhandlungsergebnisse je nach Nation, Branche und Unternehmen unterschiedlich ausfallen werden.

Wir glauben, dass wesentliche Instrumente für eine aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Zukunft die Sensibilisierung durch offene Kommunikation und Tarifverhandlungen sind.



DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG



Unabhängig vom Zweck und der Art der Umsetzung von KI-Systemen müssen in den meisten Fällen Daten eingegeben werden. Im folgenden Abschnitt behandeln wir Antworten und Empfehlungen der Gewerkschaften im Zusammenhang mit Daten in drei Kategorien: Datenerfassung, Datenverwaltung und Verzerrung bei der Datenanalyse.

DATENERFASSUNG UND VERHANDLUNGEN MIT SOZIALPARTNERN

Die Herausforderungen bei der Datenerfassung haben ethische, praktische und rechtliche Dimensionen. Die Entwicklung und Implementierung von KI-Systemen sollten die Datenschutzrechte aller betroffenen Personen, insbesondere der an der Entwicklung und Nutzung der Systeme beteiligten Beschäftigten, respektieren. Gewerkschaften sollten sich für Sozialpartnerverhandlungen zur Datenerfassung einsetzen. Zu solchen Verhandlungen könnten unter anderem gehören:

- **Rechtfertigung, Eignung und das Prinzip der minimalen Invasion.** Der rechtmäßige Zweck der Datenerfassung sollte festgelegt und der Zusammenhang zwischen dem spezifischen Modell für die Datenerfassung und den gewünschten Resultaten geklärt werden.
- **Präzision.** Die Methoden zur Datenerfassung sollten so ausgefeilt sein, dass nur die Daten erfasst werden, die sich auf den vorgesehenen Arbeitsplatz beziehen. Alle Beteiligten sollten sicherstellen, dass die erfassten Daten die richtigen Daten und nur die richtigen Daten sind, wobei der Grundsatz der Datenminimierung zu beachten ist.
- **Ethik.** In den Verhandlungen sollte festgelegt werden, welche Arten der Datenerfassung eine Verletzung gegen persönliche und ethische Grenzen darstellt und daher niemals erfasst werden dürfen.
- **Rechenschaftspflicht und Transparenz.** Die Geschäftsführung sollte gegenüber der gesamten Belegschaft in Bezug auf den Lebenszyklus von Daten rechenschaftspflichtig sein, einschließlich

der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Verschiebung und des „Offboardings“ oder des Verkaufs personenbezogener Daten. Diese direkte Rechenschaftspflicht gegenüber der Gruppe ist eine große Lücke in der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO), die behandelt werden muss.

- **Steuerung.** Es sollte ein Steuerungsrat für Daten und KI eingerichtet werden, oder die Aufgaben und Zuständigkeiten eines solchen Rates sollten bestehende Dialogstrukturen, wie z.B. Betriebsräte, ergänzen.¹ Mit Gewerkschaften sollten Unternehmen Mechanismen schaffen, mit denen die Datenerfassung überwacht, ausgewertet und verbessert werden kann.

Unternehmen, die der europäischen DSGVO unterliegen, müssen einige der oben genannten Anforderungen einhalten und dokumentieren. Gewerkschaften haben jedoch nicht unbedingt das Recht, auf diese Dokumentation zuzugreifen oder über den Zweck und die Methode der Verwendung von KI und anderen datengesteuerten Systemen zu verhandeln. Dies ist eine bedeutende Herausforderung für zukünftige Verhandlungen.

ROLLE DER ARBEITNEHMERSCHAFT BEIM DATENMANAGEMENT

Wie bei der Datenerfassung sollten die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Datenmanagement bei Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern angesprochen werden. Die Datenverwaltung muss den geltenden Rechtsvorschriften und Verordnungen, einschließlich der DSGVO, entsprechen. Das Management sollte in Bezug auf das Datenmanagement, welches persönliche Daten enthält, zur Rechenschaft gezogen und überprüft werden können. Obwohl die Rechenschaftspflicht eine Vorschrift der DSGVO ist, sind Unternehmen derzeit nicht verpflichtet, sich in Bezug auf die Verwaltung der Arbeitnehmerdaten einer Prüfung zu unterziehen. Wir glauben, dass Beschäftigte das Recht darauf haben, zu erfahren und beeinflussen zu können, wie und wo ihre Daten gespeichert werden. Sie sollten auch wissen und beeinflussen können, wann und wo Daten verschoben werden und wer Zugriff auf ihre Daten hat. Zu den Erfordernissen für die Verhandlungen mit den Sozialpartnern gehören:

- **Rechtfertigung und vorherige Konsultation.** Jegliche Methode zur Verwaltung von durch Beschäftigte generierte Daten sollte durch den Zweck der Datenerfassung gewährleistet sein, einschließlich der Festlegung, welche Menschen und welche Computersysteme auf die Daten zugreifen können und wie lange die Daten gespeichert werden. Die Arbeitnehmervertretung sollten zu diesen Prozessen konsultiert werden.
- **Kontrolle und Zugang.** Vor der Aktivierung eines Datenverwaltungssystems sollten die Mitarbeiter*innen darüber informiert werden, welche juristischen Personen die Kontrolle über ihre Daten haben und/oder über das Recht, auf diese zuzugreifen. Gewerkschaften sollten mit Zustimmung der Mitglieder Zugang zu deren Daten haben.
- **Digitales Erbe.** Wenn Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis beenden, sollten sie das Recht haben, gemäß den Bestimmungen der DSGVO zu entscheiden, was mit den von ihrem Unternehmen über ihre Arbeit erfassten Daten geschieht.
- **Umverteilung von Leistungen.** Wenn ein Unternehmen wirtschaftlich oder anderweitig von der Nutzung, Lizenzierung oder dem Verkauf von durch Beschäftigte erzeugte Daten an Dritte profitiert, sollten diese Gewinne an die Arbeitnehmer*innen weitergegeben werden.
- **Transparenz.** Wenn KI-Systeme persönliche Daten verwenden, sollten diese Daten auf eine Weise verwendet werden, die für alle Beteiligten rechtlich und nachvollziehbar ist. Alle Beteiligten sollten aufgefordert werden, KI-Systeme zu kennzeichnen, damit Verwender und Verbraucher*innen angemessen über KI-Methoden informiert werden.
- **Rückverfolgbarkeit.** KI-Systeme sollten so entwickelt und dokumentiert werden, dass die Entscheidungen nachvollzogen und verstanden werden können. Dies sollte insbesondere bei Anwendungen der Fall sein, die sensibel im Hinblick auf Grundrechte sind oder gesundheitliche, soziale oder finanzielle Risiken bergen. Die Anforderungen an Dokumentation, Transparenz und Rückverfolgbarkeit können je nach Funktion, Anwendungsbereich und Risiken des jeweiligen Systems unterschiedlich sein.
- **Risikobewertung.** Wenn ein KI-System wahrscheinlich große Auswirkungen auf Persönlichkeitsrechte, Arbeitsbedingungen oder andere soziale Folgen hat, ist eine Risikobewertung angebracht. Diese Bewertungen sollten Risiken in Bezug auf menschliche Entscheidungen, soziale Diskriminierung und Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen umfassen. Zur Durchführung einer Risikobewertung sollten alle Parteien - insbesondere die Arbeitnehmervertretung - in die Definierung der Richtlinien einbezogen werden.

- **Bewertung.** KI-Systeme sollten im Hinblick auf ihre sozialen Auswirkungen bewertet werden, es sei denn, eine vorherige Risikobewertung hat ergeben, dass es keine relevanten Auswirkungen gibt. Die Bewertungen sollten auf vordefinierten Erfolgskriterien basieren, aber auch die Analyse neuer und unerwarteter Ergebnisse und Erfahrungen ermöglichen. In der Pilotphase sollte eine Bewertung durchgeführt werden, damit Fehler und Probleme frühzeitig und unter Beteiligung der Beschäftigten entdeckt werden können. Dies wird der Arbeitnehmervertretung helfen, eine Rolle bei der Sicherung des menschlichen Gestaltens von KI-Systemen zu spielen.

GRUNDSÄTZE ZUR VERMEIDUNG VON VERZERRUNGEN BEI DER DATENANALYSE

Arbeitsbeziehungen waren nie neutral, und Gewerkschaften haben immer die Bedeutung von Verhandlungen zur Festlegung von Arbeitsplatz Normen und -vorschriften anerkannt. Politik sowie persönliche und soziale Werte spielen in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle - eine Tatsache, die seit Jahrzehnten als Schlüssel zur Gewerkschaftsstrategie anerkannt ist.

Wir glauben, dass Entscheidungen, die von Algorithmen getroffen werden, zu weniger demokratischen Arbeitsplätzen führen können, wenn sie nicht unter angemessener Aufsicht weiterverfolgt werden. Beispielsweise müssen die Teilnehmer*innen in der Lage sein, genau zu dokumentieren, wie zu jedem Ergebnis gelangt wird. Die Neutralität in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und politisches Ansehen muss gewährleistet sein. Die Verhandlungen in den Arbeitsbereichen sollten sich auf wesentliche Grundsätze zur Vermeidung von Voreingenommenheit konzentrieren, einschließlich, jedoch ohne Beschränkung auf:

- **Transparenz.** In jedem KI-System, das durch Beschäftigte generierte Daten analysiert, sollte es in allen Phasen des Systemaufbaus Transparenz geben, und jeder Laie sollte in der Lage sein, das System zu verstehen.
- **Gleichheit.** Um Diskriminierungen aufzudecken und ihnen entgegenzuwirken, die in einem KI-System verborgen sein könnten, sollten Unternehmen in die Analysemechanismen eingebunden werden, um Voreingenommenheit zu erkennen und dieser entgegen zu wirken.
- **Sicherheitsvorkehrungen.** Permanente Absprachen, Bearbeitung und Widerruf sind einige der Sicherheitsmaßnahmen und Überprüfungen, die durchgeführt werden können, um Voreingenommenheit zu beseitigen. Zu den weiteren Sicherheitsvorkehrungen zählen ein Berufungsverfahren, bei dem KI-Entscheidungen von Menschen angefochten und aufgehoben werden können, und ein Rückverfolgungsverfahren, bei dem KI-Entscheidungen überwacht und im Laufe der Zeit automatisch verglichen werden können, um festzustellen, ob sich Entscheidungen bei ähnlichen Fällen ändern.

1- Ein solcher Rat sollte aus Beschäftigten und Führungskräften bestehen; das Management sollte für KI und Datenpraktiken sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften verantwortlich sein. Dem Rat kann die Aufgabe übertragen werden, Algorithmen und Data-Governance-Strategien zu überwachen, zu überprüfen und zu auditieren. Er sollte auch auf Anfragen der Belegschaft eingehen und die Meldung von Missständen erleichtern. Der Rat kann die Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes und die Umsetzung ethischer KI-Praktiken überwachen.

QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG



Wir sind der Ansicht, dass Sozialpartner in die Entwicklung von Fähigkeiten und Schulungen, die für den Übergang zu einem gerechten Arbeitsplatz der Zukunft erforderlich sind, einbezogen werden müssen. Gewerkschaften verfügen über einen beispiellosen Erfahrungsschatz bei der Ermittlung des Schulungs- und Arbeitskräftebedarfs. Technologische Veränderungen, neues Zusammenspiel von Mensch und Maschine und sich weiterentwickelnde Fähigkeiten führen nicht zu einer Steigerung der Produktivität oder zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, wenn nur die Unternehmen beteiligt sind.

Gewerkschaften müssen in alle unsere Vereinbarungen auf nationaler und transnationaler Ebene unsere eigenen Ziele für eine faire Ausbildung und die faire Umstellung von Arbeitskräften aufnehmen. Wir müssen unser Tarifverhandlungssystem und unsere Konsultationsgremien nutzen, um Unternehmen davon zu überzeugen, Investitionen in vorhandene menschliche Arbeitskräfte ebenso zu priorisieren wie Automatisierung und die Einstellung externer Bewerber*innen.

Wir sind uns der Bedeutung von Fortbildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit bewusst. Daher ist es uns wichtig, das Bewusstsein für vorhandene Schulungsmöglichkeiten zu schärfen. Die Ausbildung sollte die Beschäftigungsfähigkeit des/der einzelnen Beschäftigten verbessern, und die Unternehmen sollten die Ausbildung und die dafür benötigte Zeit finanzieren.

Das Ausmaß der Veränderungen, die sich auf unsere Weltwirtschaft auswirken, bedeutet, dass Gewerkschaften dafür Kampagnen führen und sich im Rahmen von Tarifverhandlungen und sowie Lobbyarbeit bei Regierungen dafür einsetzen müssen, vorteilhafte Veränderungen einzuführen, wie zum Beispiel:

- Sicherstellen, dass Bildungseinrichtungen und Unternehmen Schulungen zu wertvollen Kompetenzen im Bereich der Digitaltechnologie anbieten.
- Es muss klargestellt werden, dass die Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme gefördert werden muss und dass Unternehmensinvestitionen in formale, informale und lebenslange Bildung von wesentlicher Bedeutung sind.

- Entwicklung von Aktionsplänen auf EU-, nationaler und lokaler Ebene mit Bildungsanbietern und Sozialpartnern zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- Der Anspruch, dass KI Beschäftigten die Möglichkeit bietet, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen optimal einzusetzen und gleichzeitig die Kontrolle über den Produktionsprozess zu behalten.
- Sicherstellen, dass die an der Entwicklung und Vermarktung von KI Beteiligten (Forscher, Ingenieure, Designer und andere) die Kriterien der ethischen und sozialen Verantwortung einhalten. Dem sollte Rechnung getragen werden, indem die Bildungsschwerpunkte für technische Fächer geändert werden und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen geboten werden, z. B. die Einbeziehung von Ethik und Geisteswissenschaften in Lehrgänge für Ingenieurwesen.
- Transparenz über neue Entwicklungen seitens der Unternehmen einfordern, damit Beschäftigte beurteilen können, ob sie lieber eine Ausbildung machen oder das Unternehmen verlassen möchten.
- Darauf bestehen, dass Unternehmen einen „People Plan“ erstellen und nicht nur in Technologie investieren. Solche Pläne sollten in der gesamten Wertschöpfungskette eines jeden Unternehmens durchgeführt werden und können Folgendes umfassen:
 - Zuordnung der Qualifikationsprofile der aktuellen Belegschaft.
 - Kooperatives Bestimmen des Umschulungs- und Weiterbildungsbedarfs.
 - Kurse während der Arbeitszeit anbieten.
 - Unterstützung von versetzten Beschäftigten bei der Entwicklung von Karriereplänen.
 - Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und anderen Unternehmen, um Beschäftigten zu helfen, erfolgreich weiterzukommen.
- Voraussetzung ist, dass die Unternehmen einen langfristigen Strategieplan für die Umsetzung von Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien haben und dass Gewerkschaften durch den sozialen Dialog einbezogen werden.

- Forderung an Unternehmen, Ausbildung und die für die Ausbildung der Beschäftigten erforderliche Zeit zu finanzieren, und somit ein Recht auf Ausbildung schaffen.
- In Gewerkschafts- und anderen arbeiterzentrierten Foren sowie in Tarifverhandlungen den Beschäftigten klar zu machen, dass sie proaktiv nach Schulungsmaßnahmen suchen sollten, dass es jedoch nicht ihre alleinige Verantwortung ist, mit den raschen technologischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Andere Bereiche, in denen wir der Meinung sind, dass Gewerkschaften Einfluss auf die Tagesordnung haben und echte positive Veränderungen bewirken können:

- **Ausbildungsabgaben.** Es kann nützlich sein, von Unternehmen Beträge zu erheben, die sie zurückfordern können, wenn sie das Geld für die Umschulung ihrer Arbeitnehmer*innen verwenden. Wenn Gelder nicht ausgegeben werden, können sie vom Staat zur Unterstützung kleiner Unternehmen verwendet werden, die sich kein Ausbildungsbudget leisten können.
- **Zahlungen und Zuschüsse für Umschulungen.** In Fällen veralteter und stark gefährdeter Unternehmen und Branchen mit Tausenden von Entlassungen müssen die Gewerkschaften Zahlungen und Zuschüsse für Umschulungen als Teil der Entlassungsabfindungen unterstützen, um den Wiedereintritt der Beschäftigten in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Der öffentliche Sektor und die Bildungssysteme sollten ebenfalls einbezogen werden.
- **Bildungsreform.** Wir unterstützen Änderungen im Bildungswesen, bei denen es nicht darum geht Informationen auswendig zu lernen, sondern den Schüler*innen zu helfen, Informationen in Wissen umzuwandeln, indem sie kreative, analytische und soziale Fähigkeiten vermittelt bekommen.

- **Arbeitsplatzgarantie.** In naher Zukunft müssen sich politische Entscheidungsträger*innen mit Systemen zur Arbeitsplatzgarantie befassen, die den normalen Arbeitsmarkt ergänzen. Die Gewährleistung einer bezahlten Tätigkeit für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, erhält das Vertrauen und nutzt die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten. Wenn Regierungen zum Arbeitgeber des „letzten Auswegs“ werden, wäre dies für Beschäftigten von Nutzen, die ansonsten eine erhebliche Auszeit vom Arbeitsmarkt in Kauf nehmen müssen. Ein solcher Plan könnte aktiv die Weiterqualifizierung zum Erlernen neuer Fähigkeiten als Kernelement der Beschäftigungsaktivität fördern.

- **Gewerkschaftsfinanzierte Ausbildung.** Schließlich können Gewerkschaften unter Nutzung ihrer gewaltigen Kaufkraft entweder einzeln oder gemeinsam mit den Arbeitgeber*innen Schulungskurse für Mitglieder zu wettbewerbsfähigen Kosten anbieten.

EIN RAHMEN FÜR EINEN FAIREN UND GERECHTEN ÜBERGANG



Bislang sind uns nur wenige Beispiele für Tarifverhandlungsansätze begegnet, die speziell für einen fairen und gerechten Übergang in eine neue Arbeitswelt entwickelt wurden, aber viele Gewerkschaften haben begonnen, ihre eigenen Vorstellungen darüber zu entwickeln, wie ein solcher Übergang aussehen sollte. Einige dieser Ideen sind unten aufgeführt.

BETEILIGUNG DER SOZIALPARTNER

Um einen fairen Übergang zu gewährleisten, müssen die Gewerkschaften in die öffentlichen Debatten über neue Technologien einbezogen werden, und politische Entscheidungsträger*innen und Branchenführer*innen müssen Beschäftigte als Hauptakteure anerkennen. Diese Anerkennung sollte zur Teilnahme von Beschäftigten und Gewerkschaften in allen Aspekten des Übergangs führen:

- *Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen sollten in die Konzeption, Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen einbezogen werden, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden.* Die rechtzeitige Einbeziehung betroffener Mitarbeiter*innen wird dazu beitragen, dass Persönlichkeitsrechte geschützt werden, dass menschliche Souveränität über KI-Systeme gewahrt bleibt und dass Aufgaben der Beschäftigten und die Interoperabilität von KI-Systemen auf humane Art und Weise entwickelt werden.
- Sozialpartner sollten zusammenarbeiten, um den Schulungsbedarf zu ermitteln, neue Bildungswege zu entwickeln und Finanzierungsmöglichkeiten zu finden.
- *Sozialpartner müssen das Bewusstsein für die Herausforderungen und Chancen neuer Technologien fördern.* Sie sollen dazu beitragen, dass die „neue Arbeitswelt“ nicht zu mehr Ungleichheiten führt, sondern das Leben aller Menschen verbessert.
- *Die Beteiligung von Beschäftigten und Gewerkschaften sollte auf regionaler, nationaler und transnationaler Ebene erfolgen.* Mitarbeiter sollten auch an von Unternehmen eingerichteten Ethik-Beratungsgremien teilnehmen.

- *Niemand sollte automatisierten Entscheidungen unterworfen sein, die zu rechtlichen oder anderweitig belastenden Auswirkungen auf den Einzelnen führen.*

ARBEITSMARKTBILANZ

Branchenbezogene Betriebsvereinbarungen sollten Aspekte der KI, Robotik und Digitalisierung umfassen, damit Beteiligung und Schutz der Beschäftigten an jeden Sektor und jedes Unternehmen angepasst werden können. In vielen Unternehmen bestehen bereits transnationale Betriebsvereinbarungen sowie Betriebsvereinbarungen zu Fragen der digitalen Arbeitsplatzqualität.

Angesichts der wahrscheinlichen Polarisierung von Arbeitsplätzen, bei der die Beschäftigten, die leicht durch KI ersetzt werden können (häufig als gering qualifiziert bezeichnet), von denen, die noch erheblichen menschlichen Einsatz und Kreativität erfordern (häufig als höher qualifiziert bezeichnet), unterschieden werden, wird es wichtig sein, ein Gleichgewicht zwischen den Sektoren zu finden, in denen Arbeitsplätze verloren gehen, und denen, in denen Arbeitsplätze geschaffen werden. Um das Gleichgewicht in der Gesellschaft insgesamt zu fördern, sollten die Vorteile der Technologie in Bildung, Gesundheitswesen und andere Aspekte des Gemeinwohls reinvestiert werden.

ARBEITSZEIT, WORK-LIFE-BALANCE UND AUSBILDUNG

Das Ziel eines fairen und gerechten Übergangs ist auch eng mit Debatten über neue Arbeitszeitmodelle verbunden, wie z. B. eine verkürzte Vollzeitarbeitswoche mit vier Arbeitstagen und einem Schultag. Die Frage, die diese Modelle zu beantworten versuchen, ist, wie wir die nach der Automatisierung verbleibende Arbeit verteilen können und KI wiederkehrende und weniger qualifizierte Aufgaben übernehmen kann. Ziel ist es, die Arbeit gleichmäßig zu verteilen und somit die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für alle zu verbessern.

Einige Organisationen haben bereits praktische Schritte unternommen, um diese fairen Übergangsziele zu erreichen. Die spanische Unión General de Trabajadores (UGT) hat einen neuen Gesellschaftsvertrag für die digitale Welt gefordert, bei dem die Bedürfnisse der Menschen an erster Stelle stehen. Der Verband schwedischer Ingenieure (SI) und eine Gruppe von Interessenträgern haben ein Modell für die berufsbegleitende Ausbildung mit dem Titel „Study Friday“ vorgestellt. Im Rahmen von Study Friday können sich Fachkräfte während der Arbeitszeit weiterbilden, um Anforderungen der neuen Technologie zu erfüllen. Das Programm wird gemeinsam von Gewerkschaftsuniversitäten und Unternehmen verwaltet. Inhalt und Praxis der Weiterqualifizierung werden von den Sozialpartnern in Tarifabkommen auf Branchen- oder Unternehmensebene ausgehandelt. Eine Lehre, die man aus dieser Initiative ziehen sollte, ist, dass Schulungen - einschließlich Niveau, Umfang, Inhalt und Verfügbarkeit - schneller angepasst werden können, wenn bestimmte Funktionen, Gruppen oder Unternehmen betroffen sind.

OUTPLACEMENT-PROGRAMME UND EXTERNE VERLAGERUNG

Tarifvertraglich geregelte Outplacement-Programme bieten Beispiele dafür, wie gut der Übergang zu digitalen Kompetenzen auf nationaler oder sektoraler Ebene funktionieren kann. Diese Programme dauern zwischen drei Monaten und zwei Jahren und umfassen Schulungen und Unterstützung bei der Arbeitssuche. Stiftungen, die Outplacements verwalten, werden von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden finanziert und von Sozialpartnern in nationalen, sektoralen Tarifverträgen ausgehandelt. Jede*r, der von Arbeitslosigkeit bedroht ist, kann an diesen Programmen, die ein wenig wie Versicherungen funktionieren, teilnehmen.

LOKALE KOMPETENZ VERLAGERT SICH

Ericsson verfügt über ein Programm zur lokalen Verlagerung von Kompetenzen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Beschäftigte können während der Arbeitszeit an Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um Entlassungen zu vermeiden und im Unternehmen zu bleiben. Die Vereinbarungen darüber, welche Kompetenzen benötigt werden und wer teilnehmen soll, werden in lokalen Vereinbarungen von Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelt.

SOZIALE SICHERHEIT UND GEWINNBETEILIGUNG

Tarifabkommen verteilen Unternehmensgewinne an Beschäftigte durch Lohnerhöhungen und bessere Bedingungen. Sie können jedoch auch dazu verwendet werden, Gewinne in oben beschriebene Fortbildung zu reinvestieren. In einigen Fällen können Outplacement-Programme von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gemeinsam finanziert werden, um die Sicherheit der Beschäftigten zu erhöhen.

FAZIT

Künstliche Intelligenz ist mehr als nur ein neuer Modebegriff. Es ist bereits ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitslebens vieler unserer Gewerkschaftsmitglieder. Wir hoffen, mit diesem Positionspapier einen stärker auf die Beschäftigten ausgerichteten Standpunkt zur allgemeinen Debatte beitragen zu können.

Sozialpartner und insbesondere Gewerkschaften spielen in den nächsten Jahren eine Schlüsselrolle, wenn der Arbeitsmarkt der Zukunft Gestalt annimmt. Wir wollen einen fairen und gerechten Übergang zu einer Gesellschaft, in der alle von KI-Systemen profitieren, niemand zurückgelassen wird und die Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Arbeitnehmer*innen respektiert und geschätzt werden. Gewerkschaften sollten diese Vision aktiv mitgestalten, und wir müssen uns jetzt mit auftretenden Fragen zur KI in Kollektivverhandlungen auseinandersetzen.

