

DIE POSITION VON UNI EUROPA ICTS ZUR KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	Seite 5
Unsere Rolle in der Debatte	
Partnerschaft und Dialog	
In diesem Bericht behandelte Probleme	
DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG	Seite 7
Datenerfassung: Schutz der Privatsphäre und	
Produktivität der Beschäftigten	
Datenmanagement: Gewährleistung der Sicherheit	
und Nutzenverteilung	
Datenanalyse: Reaktion auf den Mythos der Neutralität	
Empfehlungen	
QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG	Seite 12
Höhepunkte der Umfrage	
Grund zur Besorgnis	
Unsere Ausbildungs-Agenda	
Empfehlungen	
EIN RAHMEN FÜR EINEN FAIREN UND	Seite 16
GERECHTEN ÜBERGANG	Selle 10
Empfehlungen	
Beteiligung der Sozialpartner	
Arbeitsmarktbilanz	
Arbeitszeit, Work-Life-Balance und Ausbildung	
Outplacement-Programme und externe Verlagerung	
Lokale Kompetenz verlagert sich Soziale Sicherheit und Gewinnbeteiligung	
FAZIT	Seite 19
ANHANG I	Seite 20
Datenerfassung und -verwaltung	
Initiativen zu den Rechten der DSGVO am Arbeitsplatz	
Initiativen zur ethischen KI und zur Vermeidung von	
Vorurteilen am Arbeitsplatz Qualifikation & Ausbildung	
Grundsätze für einen fairen Übergang	
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Arbeitsorganisation	
ANHANG II	Seite 23
Wortverzeichnis	

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.

Künstliche Intelligenz entwickelt sich schnell weiter und es gibt nur wenige Möglichkeiten, diesen Fortschritt zu verlangsamen, aber wir können eingreifen, um ihre Auswirkungen zu regulieren und zu lenken. Mit diesem Ziel formulieren wir Empfehlungen, die auf einer Reihe klarer, gemeinsamer Werte beruhen. Ohne eine explizite Kommunikation dieser Werte werden unsere Bemühungen, eine sinnvolle und humane Regelung zu formulieren, scheitern.

UNSERE ROLLE IN DER DEBATTE

Mit diesem Bericht tritt UNI Europa in ein weltweites Gespräch über KI ein, und wir begrüßen die bereits geleistete Arbeit, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung einer ethischen und vertrauenswürdigen künstlichen Intelligenz.

Besonders wertvolle Beiträge sind die Ethikrichtlinien für eine vertrauenswürdige KI sowie die Empfehlungen für Politik und Investitionen für eine vertrauenswürdige KI der hochrangigen Expertengruppe für künstliche Intelligenz der Europäischen Kommission und die Arbeit des OECD-Rates für künstliche Intelligenz.¹

Insgesamt bevorzugen wir für KI einen "Humans-in-Command"-Ansatz, was bedeutet, dass die Menschen weiterhin die Kontrolle über alle Technologien behalten. Wir unterstützen auch nachdrücklich die Achtung der Menschenrechte als grundlegenden Wert in der Verwendung sämtlicher KI-Technologien. KI und andere aufkommende Technologien sollten das individuelle Wohlbefinden verbessern und zum Aufbau einer nachhaltigen und integrativen Gesellschaft beitragen. Als Arbeitnehmervertreter*innen haben wir die Aufgabe zu helfen, die Art der Gestaltung, Entwicklung und Regulierung von KI-Systemen zu bestimmen und die Nutzer von KI für ethische Bedenken zu sensibilisieren.

Wir stellen fest, dass die öffentliche Debatte über KI bereits einige Diskussionen über Beschäftigung, Ausbildung und Weiterbildung beinhaltet, jedoch verdient ein umfangreiches Themenspektrum im Zusammenhang mit KI am Arbeitsplatz und den praktischen Belangen der europäischen Arbeitnehmerschaft einen durchaus größeren Stellenwert.

KI und Robotik haben erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, zumal ältere Jobs und Aufgaben sich verändern oder wegfallen und neue entstehen. Wir brauchen ein tieferes Verständnis für die Tragweite all dieser Änderungen und des Zeitrahmens, in dem sie eintreten werden.

PARTNERSCHAFT UND DIALOG

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. Entscheidungsträger*innen auf nationaler und EU-Ebene müssen auf Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen hören und mit ihnen zusammenarbeiten. Und wir müssen alle das Fachwissen derjenigen anerkennen und nutzen, die unmittelbar an der Entwicklung und Verwendung von KI-Systemen beteiligt oder von diesen betroffen sind.

Sowohl Gewerkschaften als auch Unternehmen sollten sich auf praktischer Ebene an der Festlegung geeigneter Normen und Umsetzungsmechanismen, der Entwicklung und Überwachung von Schulungen und der Kontrolle der Rechenschaftspflicht beteiligen.

Wir glauben, dass unsere Verantwortung über die reine Pflicht, unseren Mitgliedern Informationen über den Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, hinausgeht. Als Arbeitnehmervertreter*innen sollten wir frühzeitig an diesem Prozess teilnehmen, um deren eigenen Interessen zu wahren und sicherzustellen, dass wirksame Maßnahmen und Richtlinien vorhanden sind.²

IN DIESEM BERICHT BEHANDELTE PROBLEME

In diesem Bericht hebt UNI Europa verschiedene Möglichkeiten hervor, wie sich Gewerkschaften an der KI-Debatte beteiligen müssen, um die Rechte der Beschäftigten, die Menschenrechte und menschenwürdige Arbeitsstandards zu schützen. Wir freuen uns, dass viele unserer Mitgliedsorganisationen bereits ihre eigenen Strategien zur KI entwickelt haben, die eine Grundlage für aktuelle und zukünftige Verhandlungen bilden. Einige dieser Strategien werden im Folgenden erörtert.

Wir glauben, dass die wesentlichen Instrumente für eine zukünftige aktive Beteiligung der Mitarbeiter*innen die Bewusstseinsbildung durch offene Kommunikation ³ und Tarifverhandlungen sind. Aus diesem Grund haben wir mit dem Ziel der Bewusstseinsbildung und unter Einbeziehung von Informationen unserer Mitglieder drei wichtige Themen herausgearbeitet, die wir auf den folgenden Seiten ausführlich behandeln werden:

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

In jedem dieser Themen erörtern wir unsere kritischen Bedenken und Forderungen in Bezug auf Tarifverhandlungen zur KI und verwandten Themen. Uns ist klar, dass die Verhandlungsergebnisse je nach Nation, Branche und Unternehmen unterschiedlich ausfallen werden.

1-Hochrangige Expertengruppe für künstliche Intelligenz, Europäische Kommission (April 2019) Ethikrichtlinien für vertrauenswürdige künstliche Intelligenz. Brüssel: Europäische Kommission. https://ec.europa.eu/futurium/en/ai-alliance-consultation/guidelines und AI HLEG, EU (Juni 2019) Empfehlungen für Politik und Investitionen für vertrauenswürdige künstliche Intelligenz. Brüssel: Europäische Kommission. https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendations-trustworthy-artificial-intelligence. (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

Eine Einführung in die Prinzipien finden Sie unter: Rat für künstliche Intelligenz, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2019) Empfehlung des Rates für künstliche Intelligenz. Paris: OECD https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LE-GAL-0449. (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

- 2- UNI Europa begrüßt, dass die hochrangige Expertengruppe der Kommission für künstliche Intelligenz (AI HLEG) die Bedeutung der Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmerschaft bei der Entwicklung und dem Einsatz von KI anerkannt hat. Siehe Empfehlungen für Politik und Investitionen für vertrauenswürdige künstliche Intelligenz (Fußnote 1 oben).
- 3- In dieser Hinsicht ist es interessant, dass die KI HLEG das zunehmende Wissen und Bewusstsein über KI als wesentliche Voraussetzung für den "Aufbau einer von KI getragenen Gesellschaft, in der wir gerne leben würden" identifiziert und die Schlüsselrolle der Gewerkschaften als Interessenvertreter bei der Festlegung von Ausbildungsschwerpunkten anerkannt hat. Ebd., S. 10.





DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG

Das Versprechen, durch neue KI-Systeme die Produktivität am Arbeitsplatz zu steigern, ist attraktiv. Zu den Vorteilen gehören größerer Wohlstand und mehr Gleichheit, integratives Wachstum und ein geringerer ökologischer Fußabdruck.

Keines dieser Ergebnisse ist garantiert und hängt von einer verbesserten Umverteilung des maschinell erzeugten Wohlstands ab. Bei richtiger Einführung - unter Einbeziehung von Belegschaft und Gewerkschaften - kann der durch höhere Produktivität erzielte Wohlstand jedoch zu höheren Löhnen, kürzeren Arbeitszeiten, verbesserten Arbeitsbedingungen, Investitionen im Bereich Qualifikationen und Ausbildung, Schaffung von Arbeitsplätzen und einem fairen Übergang zum "grünen Arbeitsplatz" für einen nachhaltigen Planeten führen.

Es gibt viele verschiedene KI-Systeme, und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen variieren. KI-Systeme können beispielsweise neue Arbeitsmittel bereitstellen, einige Aufgaben ersetzen, die derzeit vom Menschen ausgeführt werden, oder den Rahmen für neue Methoden zur Arbeitsanalyse bereitstellen.

Unabhängig vom Zweck und der Art der Umsetzung von Kl-Systemen müssen in den meisten Fällen Daten eingegeben werden. Im folgenden Abschnitt behandeln wir Herausforderungen im Zusammenhang mit Daten in drei Kategorien: Datenerfassung, Datenverwaltung und verzerrte Datenanalyse.

Zudem diskutieren wir die Reaktionen und Empfehlungen der Gewerkschaften.

DATENERFASSUNG: SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE UND PRODUKTIVITÄT DER BESCHÄFTIGTEN

Jedes KI-System benötigt Daten, um die Aufgaben zu erfüllen, für die es entwickelt wurde, und diese Daten müssen von hoher Qualität sein. Daten mit geringer Qualität führen zwangsläufig zu schlechten Ergebnissen. Daher sind genaue und gründliche Methoden zur Datenerfassung eine Grundvoraussetzung für eine

erfolgreiche Anwendung von KI. Wenn ein KI-System beispielsweise die Arbeitsqualität oder Arbeitsleistung analysiert, sollten Daten zur Arbeitsaktivität und -leistung systematischer und in größerem Umfang gesammelt werden als bei herkömmlichen Analysen.

Um zukünftig systematischer mehr Daten zu sammeln, müssen Unternehmen die Anzahl der unterschiedlichen Punkte erhöhen, an denen Beschäftigte und ihre Arbeitsmittel gemessen werden. Dieser Plan wirft zwei Probleme auf: 1) Eine erhöhte Datenerfassung kann eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und einen Vertrauensbruch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in darstellen. 2) Den Beschäftigten würde ein Anreiz geboten, die Absicht des Systems zu umgehen und nur Arbeiten zu erledigen, die den spezifischen Bewertungskriterien am besten entsprechen - und dieser Anreiz könnte zu einer Datenverzerrung führen. Zum Beispiel könnten soziale Bestandteile von Arbeit und Initiativen, die nicht Teil der Stellenbeschreibung sind - Aktivitäten, die neben der Produktivität zum individuellen Wohlbefinden und Wachstum beitragen - "wertlos" werden, falls sie nicht in einer Arbeitsbewertungsmatrix enthalten sind. Die Durchführung solcher Tätigkeiten würde eine negative Beurteilung für eine*n Arbeitnehmer*in bedeuten, da weniger Zeit für die gemessene Arbeit aufgewendet würde.

Bei den oben beschriebenen Problemen besteht die Gefahr, dass ein KI-System implementiert wird, das im Gegensatz zu seinem beabsichtigten Zweck die Produktivität und die Arbeitsmoral negativ beeinträchtigt. Die Implementierung eines solchen KI-Systems kann auch zu Diskrepanzen zwischen dem beabsichtigten Zweck des Systems und den Informationen in den erfassten Daten führen. Dies ist eine Herausforderung für jedes statistische Modell, die jedoch bei der Analyse eines so komplexen Phänomens wie der Arbeit sehr wichtig ist.

Wir dürfen nicht vergessen, dass Arbeit in Gruppen von Einzelpersonen durchgeführt wird, von denen jede einzigartige Merkmale, Ambitionen, Mängel und Werte aufweist. Sämtliche Interaktionen der Beschäftigten -persönliche und digitale- wirken sich auf die Arbeit jedes einzelnen Gruppenmitgliedes aus. Aus diesem Grund ist die Arbeitsanalyse anhand von statistischen Modellen eine solch entmutigende Aufgabe.

DATENMANAGEMENT: GEWÄHRLEISTUNG DER SICHERHEIT UND NUTZENVERTEILUNG

Nach der Datenerfassung stehen wir vor neuen Herausforderungen, wenn es um die Verwaltung dieser Daten geht. Erstens müssen wir uns mit dem Thema Datensicherheit auseinandersetzen. Personenbezogene Daten über einzelne und identifizierbare Menschen erfordern eine sichere Speicherung und Bearbeitung, um schwerwiegende, schädliche Datenschutzverletzungen zu vermeiden. Lagerung und Umgang müssen so organisiert werden, dass sie der nationalen- und EU-Gesetzgebung sowie der Datenschutzbestimmung entsprechen. Gleiches gilt für das Auslagern und Löschen von Daten. Ein anderes Problem wirft die Frage auf, wer Zugriff auf Datensätze hat, die persönliche Daten enthalten, und ob ein Unternehmen über Systeme für eine gute Datenverwaltung verfügt.

Zweitens, aber ebenso wichtig wie die Datensicherheit, ist die Frage des Zugriffs sowie Kontrolle der Daten. Man könnte davon ausgehen, dass Unternehmen die Kontrolle über die Daten ihrer Belegschaft haben sollten, aber in Wirklichkeit ist die Frage komplizierter, als es zunächst erscheint. Wenn beispielsweise ein Unternehmen bzw. seine KI-Systeme selbst keine Datenerhebungsmechanismen erstellen, sondern diese von Dritten lizenzieren, sind die Arbeitgeber*innen möglicherweise nicht die einzigen juristischen Personen, die einen Anspruch oder Zugriff auf die Daten haben. Die von Beschäftigten generierten Daten können mit anderen Systemen geteilt und in umfangreicheren Analysen verwendet werden, sodass einzelne Beschäftigte keinen oder nur einen geringen Einfluss darauf haben, wo ihre Informationen gespeichert werden.

Uns ist klar, dass das Datenmanagement eine Vielzahl ethischer Dimensionen umfasst.

Selbst wenn ein Unternehmen rechtlich und technisch in der Lage ist, Arbeitnehmerdaten zu erfassen und weiterzugeben, ist dies moralisch vertretbar, ohne bestimmte Bedingungen für die Einwilligung, das Recht auf Privatsphäre und Umverteilung von Leistungen zu erfüllen?

Um bei der Beantwortung dieser ethischen Fragen behilflich sein zu können, sollten die Erfassung und Verwaltung von Arbeitnehmerdaten von gemeinsam ausgehandelten Grundsätzen und Vorschriften geleitet werden.⁴

Mit zunehmender Verbreitung von Computersystemen in unserer Gesellschaft wird der Wert von Daten nur noch zunehmen. Wenn Unternehmen mehr Daten über Arbeitnehmeraktivitäten sammeln, generieren Beschäftigte selbst einen Mehrwert.

Wir sind der Ansicht, dass diese Wertsteigerung auf der Grundlage von Überwachungsdaten und von Arbeitnehmern generierten Daten sich in einer allgemeinen Verteilung der Vorteile auf die gesamte Belegschaft niederschlagen sollte, worauf wir in unseren nachstehenden Empfehlungen eingehen werden.

DATENANALYSE: REAKTION AUF DEN MYTHOS DER NEUTRALITÄT

Einer der Köder der Informationstechnologie im Allgemeinen und speziell der KI ist, diese als "neutral" wahrzunehmen. Viele Menschen möchten glauben, dass eine Maschine, die Funktionen des menschlichen Gehirns nachahmt, frei von menschlicher Begrenztheit sein kann, einschließlich besonderer wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und politischer Vorurteile. Die Annahme, dass KI-Systeme neutral sind, ist jedoch gefährlich. 1968 prägte der Informatiker Melvin Conway das, was wir heute als "Conway Gesetz" kennen, und sagte, dass "Organisationen, die Systeme gestalten ... gezwungen sind, Entwürfe zu produzieren, die Kopien der Kommunikationsstrukturen dieser Organisationen sind." Mit anderen Worten, die Ethik und die Werte der Menschen, die KI-Systeme konstruieren, und der Organisationen, die sie einsetzen, werden die Ethik und die Werte der Systeme beeinflussen.

Bei der Beurteilung von Vorurteilen bei KI-Systemen und -Arbeit sollten wir die Auswirkungen des Conway-Gesetzes durchaus ernst nehmen. Nur wenige Unternehmen, die KI-Systeme zur Analyse von Mitarbeiterdaten verwenden, haben diese Systeme auch entwickelt. Die Designer sind eher Experten für KI, nicht für Arbeitsmanagement. Dieser Mangel an Wissen führt zu einer weiteren Stufe von Vorurteilen, die von den Auffassungen und Meinungen der Designer über die Arbeit selbst abhängt. Wir kommen daher zu dem Schluss, dass Datensätze regelmäßig und systematisch auf Voreingenommenheit und Diskriminierung überprüft werden sollten und dass geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden sollten, um Fairness sicherzustellen.⁶

⁴⁻ Siehe auch UNI Global Union (2018) Top 10 Grundsätze für Arbeitnehmer-Datenschutz und -sicherheit. http://www.thefutureworldofwork.org/docs/10-principles-for-workers-data-rights-and-privacy/ (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

⁵⁻ Melvin A. Conway (April 1968) "How Do Committees Invent?" Datamation 14:4, pp. 28-31.

⁶⁻ Zum Beispiel musste Amazon sein Kl-gesteuertes Einstellungsverfahren einstellen, da es Frauen eindeutig diskriminierte. Siehe Jeffrey Dastin (9. Oktober 2018) "Amazon vernichtet geheimes Kl-Rekrutierungsinstrument, das Vorurteile gegen Frauen zeigt" Reuters.com. https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG

EMPFEHLUNGEN

In unserer gegenwärtigen öffentlichen Debatte über KI und die Zukunft der Arbeitsgestaltung werden Datenerfassung, Datenmanagement und Datenanalyse häufig als Fragen der Ethik und Integrität diskutiert. Ethik und Integrität stehen mit Sicherheit im Mittelpunkt der Debatte, und diese Fragen beziehen sich wiederum auf das gefragte Konzept der vertrauenswürdigen KI. Im Mai 2019 unterstrich die OECD in ihren diesbezüglichen Empfehlungen die Vertrauenswürdigkeit in die KI. Die hochrangige Expertengruppe der Europäischen Kommission für KI bezieht auch "vertrauenswürdige KI" in ihre wichtigsten Ausgangspunkte ein. Viele akademische, journalistische und aktivistische Artikel und Veröffentlichungen befürworten eine vertrauenswürdige KI.

Wir verstehen, warum der Traum von einer vertrauenswürdigen KI und das Interesse an der Ethik bei der KI-Implementierung zwingend notwendig sind. Wir glauben jedoch, dass eine stärkere Konzentration auf die Herausforderungen und Gefahren von Daten in der Arbeitswelt von wesentlicher Bedeutung ist, wenn wir vorankommen möchten. Aus gewerkschaftlicher Sicht streben wir nach stabilen und effizienten Ansätzen für die in diesem Abschnitt diskutierten Herausforderungen. Die nachstehenden Empfehlungen stammen vor allem aus Verhandlungen mit Sozialpartnern, die sich mit aktuellen Fragen auf dem Arbeitsmarkt befassen. Es ist zu beachten, dass keiner der Ansätze als feste Anweisungen zu verstehen ist, die ohne zusätzliche Diskussion umgesetzt werden müssen. Länder- und branchenspezifische Kontexte spielen immer eine Rolle.

DATENERFASSUNG UND VERHANDLUNGEN MIT SOZIALPARTNERN

Wie oben beschrieben, haben die Herausforderungen bei der Datenerfassung 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 Mitarbeiter*innen, 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 Kl eingerichtet werden, oder die Aufgaben und Zuständigkeiten eines solchen Rates sollten bestehende Dialogstrukturen, wie z.B. Betriebsräte, ergänzen. ¹⁰ 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 generierten 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 Beschäftigten 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 erzeugten 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 Belegschaft 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.

⁷⁻ Rat für künstliche Intelligenz, OECD (2019).

⁸⁻ AI HLEG, EU (Juni 2019).

⁹⁻ Weitere Informationen zur Diskussion dieser Fragen finden Sie in der Allgemeinen Datenschutzverordnung der EU (DSGVO): Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 über den Schutz natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46 / EG, ABI. 2016, L119/1 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1#d1e40-1-1 (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

¹⁰⁻ Ein solcher Rat sollte aus Beschäftigten und Führungskräften bestehen; das Management sollte für Kl 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 Kl-Praktiken überwachen.

QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG

Die vom Weltwirtschaftsforum (WEF) im Jahr 2018 veröffentlichte Studie "Die Zukunft der Arbeitsplätze" umfasste eine Umfrage unter den wichtigsten Arbeitgebern auf der ganzen Welt.¹¹ Der Datensatz des Berichts enthält 313 einzigartige Antworten globaler Unternehmen aus einer Vielzahl von Branchen, die zusammen mehr als 15 Millionen Beschäftigte repräsentieren. Dies ist zwar nur eine kleine Minderheit der weltweiten Belegschaft von drei Milliarden Menschen, doch haben die Arbeitsplatzentscheidungen dieser Unternehmen das Potenzial, die lokalen Arbeitsmärkte durch indirekte Auswirkungen zu verändern. Diese Unternehmen geben auch das Tempo für die Anwendung neuer Technologien sowie für die Entwicklung von Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen vor.

Im Folgenden präsentieren wir die wichtigsten Höhepunkte der WEF-Umfrage in Bezug auf die Fähigkeiten und Ausbildungen der Beschäftigten, die von KI und anderen technologischen Störungen betroffen sein können, sowie unsere Antworten und Empfehlungen.

HÖHEPUNKTE DER UMFRAGE

- Verlagerung von Kompetenzen. Für den Zeitraum von 2018 bis 2022 wird eine weltweite durchschnittliche Stabilität von Kompetenzen von etwa 58 Prozent erwartet der Anteil der Kernkompetenzen, die für die Erledigung einer gleichbleibenden Arbeit erforderlich sind. Daher wird die durchschnittliche Verlagerung der erforderlichen Kernkompetenzen der Arbeitskräfte bei etwa 42 Prozent liegen.
- Umschulung und Weiterbildung. Unternehmen gaben an, dass sie Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in höheren Funktionen als Mittel zur Stärkung der strategischen Kapazität priorisieren würden, wobei 54% bzw. 53% der Unternehmen angeben, dass sie Beschäftigte in Schlüsselpositionen und Mitarbeiter*innen in wichtigen Positionen, die relevante neue Technologien nutzen, ansprechen wollen. Darüber hinaus würden 41 Prozent der Befragten ihre Umschulung auf leistungsstarke Beschäftigte konzentrieren, während nur 33 Prozent angaben, Beschäftigte in gefährdeten Positionen zu priorisieren, die wahrscheinlich am stärksten von disruptiver Technologie betroffen sind.
- Zusätzlicher Schulungsbedarf. Die Studie des WEF prognostiziert, dass bis 2022 die Beschäftigten von 54 Prozent der befragten Unternehmen eine umfassende Umund Weiterbildung benötigen werden. Etwa 35 Prozent dieser Beschäftigten benötigen eine zusätzliche Ausbildung von bis zu sechs Monaten, 9 Prozent eine zusätzliche Ausbildung von 6 bis 12 Monaten und 10 Prozent eine zusätzliche Ausbildung von mehr als 12 Monaten.



- Grenzen aktueller Ausbildung. Die Ergebnisse der Studie untermauern eine Reihe neuerer Forschungen, die belegen, dass in den letzten zwölf Monaten nur etwa 30 Prozent der Beschäftigten in Positionen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit disruptiver Technologie eine Berufsausbildung erhalten haben. Diese Arbeitnehmer*innen haben im Durchschnitt mehr als dreimal weniger Chancen als Beschäftigte in weniger exponierten Positionen, an einer betrieblichen Ausbildung oder einem Fernstudium teilzunehmen, und etwa zweimal weniger Chancen, an einer formellen Ausbildung teilzunehmen. Andere neuere Forschungen haben ergeben, dass sich die Bemühungen zur Umschulung und Weiterbildung weitgehend auf bereits hochqualifizierte und hochgeschätzte Beschäftigte konzentrieren.
- Produktivität fördert Umschulung und Weiterbildung. Rund 90 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre entscheidende Messgröße für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen die Steigerung der Produktivität der Beschäftigten ist, gefolgt von der Bindung hochqualifizierter Arbeitskräfte, die es Arbeitnehmer*innen in Führungspositionen ermöglichen, neue Technologien bestmöglich zu nutzen, sowie Zufriedenheit der Beschäftigten. Weniger Unternehmen sehen in der Umschulung ein Mittel, um die Einstellungskosten zu senken, Beschäftigte in disruptiven Funktionen zu versetzen oder das Qualifikationsniveau ihrer mittelund gering qualifizierten Mitarbeiter*innen zu verbessern.
- Strategien zur Verringerung des Qualifikationsdefizits. Gegenwärtige Unternehmensstrategien für den Umgang mit kritischen Qualifikationsdefiziten lassen sich in drei Kategorien einteilen: 1) Einstellung externer Bewerber*innen mit entsprechenden Fähigkeiten für sich weiterentwickelnde Technologien, 2) Arbeitsaufgaben automatisieren, und 3) Umschulung bestehender Mitarbeiter*innen. Viele Unternehmen haben noch keine klare Strategie festgelegt, aber externe Auftragnehmer, Zeitarbeitskräfte und Freiberufler können durchaus eine Option sein.
- Partnerschaft mit Gewerkschaften. Die Partnerschaft mit Gewerkschaften in Bezug auf Qualifikationen und Ausbildung wurde nur von 23 Prozent der Unternehmen in allen Branchen, einschließlich des Gewerbes und des Dienstleistungssektors, unterstützt.
- Gefährdete Beschäftigte. Wenn Unternehmen bereit sind, Umschulung und Weiterbildung bestehender Beschäftigter zu priorisieren, erwägt eine Minderheit laufende Programme für

Arbeitnehmer*innen mit Substitutionsrisiko. Dies bedeutet, dass Beschäftigte mit dem größten Bedarf am seltensten von den von Unternehmen initiierten Programmen profitieren.

Es ist wichtig zu berücksichtigen, dass dies eine Umfrage unter Unternehmen mit nennenswerten Ressourcen ist. Angestellte in kleineren Unternehmen und Beschäftigte in der Gig-Economy stehen wahrscheinlich vor einer größeren Herausforderung bei der Erzielung von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Kleinere Unternehmen verfügen nicht über ausreichende finanzielle Mittel, um die Fähigkeiten ihrer Belegschaft zu verbessern, und erkennen häufig keine Verantwortung für deren Weiterbildung an. Gleichzeitig werden Gig-Worker häufig nicht einmal als Angestellte anerkannt.

GRUND ZUR BESORGNIS

Die Ergebnisse dieser Umfrage beunruhigen uns, da eine Kultur des lebenslangen Lernens für Beschäftigte auf der ganzen Welt, die vom Technologiewandel betroffen sind, immer wichtiger wird. Insbesondere beleuchtet die Umfrage die Tatsache, dass viele Unternehmen die Auswirkungen und das Geschäftsszenario für Umschulungs- und Weiterbildungsinvestitionen nicht anerkennen. Zeitbedarf, Kosten, Erfolgsfälle und geeignete Modelle für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

dürften für verschiedene Kategorien von Arbeitsfunktionen und Beschäftigten unterschiedlich aussehen.

In der jüngsten Erklärung europäischer Arbeitgeber*innen zum Thema "Verringerung des Arbeitskräftemangels durch verbesserte Anpassung von Qualifikationen"12, wurden hinsichtlich zunehmender Bedenken Qualifikationsdefizite und der Notwendigkeit einer Reform des Bildungs- und Ausbildungssystems angesprochen. Viele der in Arbeitgebererklärung angesprochenen Bedenken sind zutreffend, aber sie gehen nicht auf ihre eigene Rolle bei Investitionen in Ausbildungen ein. Sie konzentrieren sich zu sehr auf die Förderung von MINT-Kompetenzen, ohne die Bedeutung von sozialen Kompetenzen, einschließlich Kreativität, Einfühlungsvermögen und komplexem Denken, anzuerkennen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass viele KI-gesteuerte Qualifikationsanalysen darauf abzielen, Kompetenzlücken mithilfe frei zugänglicher Datensätze wie Linked-In-Profilen zu identifizieren, die sich nicht unbedingt auf soziale Kompetenzen beziehen. Die Frage, die wir uns stellen müssen, ist, wie KI-Systeme verwendet werden können, um vorhandene Fähigkeiten mit der sich ändernden Nachfrage zu vergleichen, um die Kompetenzlücke zu schließen, bevor sie größer wird.

UNSERE AUSBILDUNGS-AGENDA

Welche digitalen Kenntnisse erwartet die Mehrheit der Unternehmen in Zukunft von Beschäftigten und Bewerber*innen? Für fast alle Beschäftigte sind die wesentlichen digitalen Kenntnisse, die erforderlich sind, um am Arbeitsplatz der Zukunft zu überleben:

- Digitale Grundkenntnisse: Die grundlegendsten Fähigkeiten für eine funktionierende digitale Arbeitsumgebung, vom Einschalten von Geräten über das Herstellen einer Internetverbindung bis hin zum Ändern von Kennwörtern.
- Kommunikationsfähigkeit: Online-Kooperation und Informationsaustausch
- Sicherheitsbewusstsein: Digitale Informationen sicher finden, verwalten und speichern.
- Transaktionsfähigkeiten: Registrierung und Beantragung von Dienstleistungen, Kauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen sowie Verwaltung von Online-Transaktionen.
- Problemlösungskompetenz: Suche nach Problemlösungen mit Hilfe von digitalen Werkzeugen und Online-Diensten.

• Juristische Kompetenz: Kenntnis über Risiken und Gefahren bei der Durchführung von Online-Aktivitäten, Gewährleistung der Datensicherheit und Aktualisierung der Software, einschließlich der Verwendung von Technologien zum Schutz der Privatsphäre für die Kommunikation über Social Media-Plattformen.

2017 verfügten nur 43 Prozent der europäischen Bürger*innen über die oben beschriebenen angemessenen digitalen Fähigkeiten.¹³ Wir gehen jedoch davon aus, dass Beschäftigte diese Fähigkeiten nicht nur in naher Zukunft benötigen, sondern diese auch während ihres gesamten Arbeitslebens behalten und verbessern müssen. Wie von der EU-Kommission in ihrem Zwischenbericht 2018 (Fähigkeiten für intelligente industrielle Spezialisierung und digitale Transformation.¹⁴) vorgeschlagen, Beschäftigte zusätzlich diesen müssen digitalen Fähigkeiten und anderen technischen Kenntnissen ihre Kreativität, Überzeugungskraft, emotionale Intelligenz und Initiative verfeinern.

¹¹⁻ Zentrum für neue Wirtschaft und Gesellschaft (2018) Bericht Die Zukunft der Arbeitsplätze. Genf: Weltwirtschaftsforum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

¹²⁻ Business Europe (September 2019) "Reduzierung des Arbeitskräftemangels durch verbesserte Anpassung der Qualifikationen." Brüssel: Business Europe. https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2019-09-12_joint_statement_labour_shortages_and_skills_mismatches.pdf (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

¹³⁻ In der Umfrage gaben 17 Prozent der EU-Gesamtbevölkerung an, überhaupt keine digitalen Fähigkeiten zu besitzen. Weitere Informationen finden Sie in den Ergebnissen des Index für digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) (2019) https://ec.europa.eu/digital-single-market/desi (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG EMPFEHLUNGEN

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 Schulungsund 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.

Gewerkschaften wissen, wie sie Hindernisse für die Weiterentwicklung der Beschäftigten erkennen können. 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 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. 15

- 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 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.

^{14- &}quot;Als Reaktion auf diese Veränderungen und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt muss die Kombination von technischen (d.h. MINT-basierten) und nichttechnischen Fähigkeiten (d.h. Qualitäts-, Risiko- und Sicherheitsgarantie; Management und Unternehmertum; Kommunikation; innovationsbezogene und emotionale Intelligenz) berücksichtigt werden -genannte T-förmige Fähigkeiten werden voraussichtlich stark nachgefragt," in der Exekutivagentur für kleine und mittlere Unternehmen, EU (November 2018) Kompetenzen für eine intelligente Spezialisierung in der Industrie und digitale Transformation, Zwischenbericht. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1939a3ea-e955-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-101268965 (Aufgerufen 30. Oktober 2019), S. 55.

^{15- &}quot;Jeder Einzelne muss sich also nicht nur auf ein lebenslanges Lernen einstellen, um beschäftigungsfähig zu bleiben, sondern auch, um erfüllende und aussichtsreiche Karrieren zu erreichen. Ebenso sollten sich Arbeitgeber nicht nur auf neue Arbeitnehmer mit den entsprechenden Qualifikationen verlassen, sondern auch in die Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitskräften investieren, auch wenn kein Fachkräftemangel besteht." ebd., S. 56.

• 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

Künstliche Intelligenz, Automatisierung und Robotik gewinnen in einzelnen Berufen, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt an Bedeutung, was sowohl neue Chancen als auch neue Risiken mit sich bringt. In einigen Berufsgruppen erfordern mittlerweile mehr als 90 Prozent der Arbeitsplätze spezifische digitale Kenntnisse. Altere Aufgaben und Jobs fallen weg, wenn neue erschaffen werden, und all diese Änderungen erfolgen schneller als je zuvor.

Auch wenn die geografische Benachteiligung abnimmt, gehen mit diesen Veränderungen neue und größere soziale sowie wirtschaftliche Spaltungen einher. Wir sehen eine deutliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Technologiewelt, und in vielen Branchen steigen die Löhne nicht so schnell wie die Produktivität. Gewinne konzentrieren sich in der Regel auf wenige große Unternehmen und auf Länder mit dem größten Datenzugriff und der größten Marktkontrolle.

Um den Übergang zu einem global digitalisierten Arbeitsmarkt auf faire und humane Art und Weise zu bewältigen, müssen Sozialpartner und andere Interessenvertreter auf allen Ebenen zusammenarbeiten und einen Rahmen für Richtlinien und Investitionsstrategien in den Bereichen soziale Sicherheit, Ausbildung und Umschulung, Forschung, Bildung, und Infrastruktur schaffen. Der Zugang zur KI sollte für alle möglich sein und die Vorteile sollten einheitlich und gleichmäßig verteilt werden.

Wir glauben es ist wesentlich, Fachleute und Nutzer*innen aus allen Ebenen in den Prozess der Ausarbeitung von Richtlinien für eine integrative und nichtdiskriminierende Entwicklung und Anwendung von KI einzubeziehen. Entscheidungsträger*innen und Sozialpartner müssen proaktiv dafür eintreten, dass KI ethisch, demokratisch und sicher eingesetzt wird. Und wir alle müssen daran arbeiten, eine Umgebung und Vorschriften für KI-Systeme zu schaffen, die den Menschen und unseren Planeten erhalten.

Die Einbeziehung der Sozialpartner ist ein Schlüssel zur Gewährleistung eines fairen und gerechten Übergangs. Die Sozialpartner müssen einbezogen werden, wenn es darum geht, einen fairen Übergang in die digitalisierte Arbeitswelt zu beschließen und diesen zu bewältigen. Dies beinhaltet Richtlinien, Standards und Investitionsstrategien in Bezug auf 1) wie der Arbeitsmarkt aussehen sollte, 2) wie Sektoren und Arbeitsplätze von KI betroffen sein werden und 3) die Qualität und Quantität der Arbeitsplätze.



Ein fairer Übergang beinhaltet die Planung, wie Beschäftigte versetzt und Schulungen organisiert werden sollen, sowie Möglichkeiten, Gewinne aus Produktivitätssteigerungen bei Automatisierung zu teilen und diese Gewinne für die Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Sicherung von Sozialsystemen zu investieren. Unternehmen und Interessenvertreter auf allen Ebenen sollten zusammenarbeiten, um eine Reihe gemeinsamer Ziele zu erreichen, darunter:

Nutzung öffentlicher Diskussionen, um zu entscheiden, wo Kl zum langfristigen Nutzen der Gesellschaft eingesetzt werden soll. Sozialpartner, Akademie, Politik und Zivilgesellschaft sollten Teil dieses Dialogs sein. Sie sollten die Entwicklungen abbilden und festlegen, welche Sektoren wie betroffen sein werden, und sie sollten Ziele festlegen und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die Auswirkungen der Kl auf die Beschäftigten verfolgen.

Schaffung eines öffentlichen, unabhängigen Mechanismus zur Steuerung und Prüfung von Algorithmen. Eine europäische Gruppe von Beobachtern, die sich mit Ethik in KI-Systemen befasst, könnte die Rolle eines unabhängigen "Wachhundes" spielen. Im laufenden Prozess ist es wichtig, dass alle Beteiligten, einschließlich der Gewerkschaften, aktiv an der Unterstützung der ethischen KI beteiligt sind.

Priorisierung der Bildungs-, Forschungsund Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen, damit sie von Männern gleich sind.¹⁷ Das Problem der Ungleichheit der Geschlechter muss so früh wie möglich ab der Primarstufe behandelt werden, und wir müssen geschlechtsspezifische Vorurteile in Frage stellen, die Frauen in Technik und Wissenschaft benachteiligen. Eine stärkere Vertretung von Frauen in Wissenschaft und Technologie ist nicht nur eine Frage der Gleichstellung und der Demokratie, sondern würde auch die "Relevanz und Qualität der Forschungs- und Innovationsergebnisse für die Gesellschaft insgesamt" verbessern.18 Alle relevanten Interessenvertreter sollten sich bemühen, Mädchen und jungen Frauen eine zielgerichtete Ausbildung und Finanzmittel für den Technologiebereich zur Verfügung zu stellen.

Messung und Kontrolle von Verzerrungen von durch Algorithmen getroffene Entscheidungen, um antidemokratische Ergebnisse zu vermeiden. Wir müssen Transparenz und Neutralität darüber schaffen, welche Daten für Entscheidungen verwendet werden und woher diese Daten stammen. Einzelpersonen und Unternehmen müssen in der Lage sein, sich an eine Behörde wenden zu können, wenn sie glauben, dass sie aufgrund von bestimmten Verhaltensweisen / Entscheidungen, die durch Kl-Systeme getroffen wurden, rechtswidrig handeln. Zu diesem Zweck müssen Vorschriften und Gesetze im Zusammenhang mit Kl aktualisiert werden, um Verantwortlichkeiten formal zu definieren und zu regeln.

Sensibilisierung für ethische Fragen. Alle betroffenen Parteien, von KI-Entwickler*innen bis hin zu nationalen Regierungen, müssen dazu beitragen, das Bewusstsein für moralische, ethische und rechtliche Fragen im Zusammenhang mit KI zu schärfen, indem sie ihr einen bedeutenden Platz auf der politischen Tagesordnung einräumen. Eine Möglichkeit besteht darin, einen Bereich zu schaffen, in dem sich Entscheidungsträger*innen, Führungskräfte aus der Wirtschaft, Forschungsgemeinschaften, die Zivilgesellschaft und Fachleute treffen und einen aktiven Dialog führen können. Einfach ausgedrückt, wir brauchen einen offenen, integrativen und ganzheitlichen Prozess, der auf gemeinsamen Werten beruht.¹⁹

Streben nach einem Arbeitsmarkt mit einer Vielzahl von niedrig-, mittel- und hochqualifizierten Positionen. Sozialpartner sollten in der Lage sein zu beeinflussen, welche Unternehmen, Funktionen und Berufe KI und Robotik ersetzen oder ergänzen sollen und wie dies umgesetzt wird. Arbeitsqualität, Variation der Tätigkeiten und Arbeitsumgebung können durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien verbessert werden. KI, Automatisierung und Roboter können für monotone, gefährliche und schwierige Aufgaben sowie für Aufgaben, die über die menschlichen Fähigkeiten hinausgehen. eingesetzt werden. Durch KI und neue Technologien können wir uns mehr auf analytische oder kreative Aufgaben und auf die soziale Interaktion mit Kund*innen oder Patient*innen konzentrieren. Wir sollten neue Technologie jedoch nicht als etwas, das außerhalb unserer Kontrolle liegt, betrachten. Wir können nachteilige Auswirkungen bestimmter Sektoren durch Tarifverhandlungen und Schulungsprogramme auffangen.

Frühzeitige Förderung der Mitarbeiterbeteiligung bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien. Es ist wesentlich und wichtig, Arbeitnehmervertreter*innen am Arbeitsplatz oder auf Branchenebene zu informieren und hinzuzuziehen.

Dialog darüber führen, welche Kompetenzen wir in Zukunft benötigen und wie die Ausbildung für den neuen High-Tech-Arbeitsmarkt organisiert werden kann. Die Versetzung oder Weiterbildung der Arbeitskräfte ist angesichts der Kosten für Schulung und Arbeitslosigkeit teuer, daher müssen wir effektiv planen. Wir könnten zum Beispiel dem Modell von Outplacement-Trainingsprogrammen durch Tarifvertragsbestimmungen folgen. Grundlagen werden in nationalen Branchentarifverträgen von Sozialpartnern ausgehandelt und von Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden gemeinsam finanziert. Auf lokaler Ebene wenden einige größere Unternehmen interne Schulungsprogramme für Beschäftigte, deren Kompetenzen sich verlagern sollen, an, anstatt sie zu entlassen.

Aufstockung der Mittel für Forschung und Bildung zur KI in Europa. Nordamerika und Asien sind derzeit führend in KI, daher müssen wir die Lücke schließen. Wir brauchen, unter Einbeziehung der Sozialpartner, auch staatlich- und EU-finanzierte Forschung zu den Auswirkungen von KI und Automatisierung auf die Arbeitnehmerschaft, auf soziale Sicherheit und auf den Arbeitsmarkt. Auf europäischer Ebene sollten die Ergebnisse der Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze einen Beitrag zu europäischen und nationalen Aktionsplänen für digitale Kompetenzen leisten.

Umverteilung des durch KI erzeugten Wohlstands durch Tarifverträge. Ein wichtiges Element der größeren Debatte über KI ist die Frage, wie Gewinne für das Gemeinwohl reinvestiert werden sollten, um Arbeitsplätze im Gesundheitswesen, in der Bildung, in der Mobilität sowie in anderen Bereichen zu schaffen. Beschäftigte sollten an der Verteilung der maschinell erzielten Gewinne in Form von Lohnerhöhungen, Investition in Qualifikationen und Arbeitszeitverkürzungen beteiligt werden. In vielen Fällen kann diese Verteilung über Tarifverträge geregelt werden. Da Arbeitszeiten und -systeme variieren, sollten sie daher auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene an die jeweiligen Unternehmen oder Berufe angepasst werden.

Ziel dieser Verteilung ist es, den sozialen Fortschritt und hochwertige Arbeitsplätze mit einem ethischen Ansatz zur Kl zu verbinden, um ein Gleichgewicht zu schaffen, das einen nachhaltigen Übergang zu Kl-Systemen für Mensch und Planet gewährleistet.

^{16 -} DG Kommunikationsnetzwerke, Inhalt & Technologie, EU (Mai 2017) IKT für Arbeit: Digitale Kenntnisse am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ict-work-digital-skills-workplace (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{17 -} Laut einem aktuellen UNESCO-Bericht sind nur 12 Prozent der führenden Forscher*innen für maschinelles Lernen weiblich. Equal Skills Coalition, UNESCO (2019) Ich würde erröten, wenn ich könnte: Geschlechtsspezifische Unterschiede in digitalen Kompetenzen durch Bildung beseitigen. EQUALS. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416?posInSet=1&queryld=2a80d56a-6c00-4e86-8c66-852d9031a66c (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{18 -} Al HLEG, EU (Juni 2019). Denken Sie an das Auftreten von geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Kl-Algorithmen, die ebenfalls reduziert werden könnten. 19 - Zu dieser Debatte wurden mehrere wichtige Beiträge geleistet. Zum Beispiel, Rat für künstliche Intelligenz, OECD (2019) und Verband der nordischen Ingenieure (ANE) (2018) Stand der nordischen Ingenieure zu künstlicher Intelligenz und Ethik: Politische Empfehlungen und Richtlinien. http://nordicengineers.org/sites/default/files/Recommendations%20Al%20and%20ethics.pdf) (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

Stärkung sozialer Sicherungssysteme. Wir setzen uns dafür ein, den künftigen Verlust von Arbeitsplätzen und die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsverhältnisse aufgrund von Kl und Automatisierung gefährdet werden, zu bekämpfen, indem Gewinne aus der Kl in öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen reinvestiert werden. Diese Leistungen können genutzt werden, um neben erweiterten Studienkrediten oder Stipendien auch Berufsübergänge vor und während der Arbeitslosigkeit vorzubereiten.

Mit neuen Lösungen die Plattform und Gig Economy angehen. Daten sind das neue Öl geworden, das die Wirtschaft antreibt, während diese Kl antreibt. Daher sollten sie als ein Gut betrachtet werden und Einkommen für die Menschen generieren, deren Daten Gewinne erzeugen. Ein faires, angemessenes System zur Verteilung der Gewinne über ein Gebühren- oder Mietsystem sollte eingerichtet werden, um die Datenwirtschaft gerecht und nachhaltig zu gestalten.

Einsatz von Tarifverträgen zur Ergänzung sozialer Sicherungssysteme. Die meisten Tarifverträge decken Kranken-, Renten- und Arbeitsunfallversicherungen sowie Elternzeit ab. Viele Gewerkschaften bieten im Fall von Arbeitslosigkeit auch Einkommensversicherungen an. Die Deckung der Tarifverträge sollte auf neue Arbeitsformen und Arbeitsplattformen ausgeweitet werden, beispielsweise durch neue Vereinbarungen zu Feiertagen, Gebühren und Höchstarbeitszeiten.

Schwerpunkt auf Klimawandel und Umwelt. Der Einsatz von KI ist wichtig für den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Umfassende gesellschaftliche Umgestaltung erfordert Innovationen in Bezug auf Geschäftsmodelle, Dienstleistungen und Digitalisierung - alles Bereiche, in denen KI eine wichtige Rolle spielen wird. Um uns an eine nachhaltige Wirtschaft anpassen zu können, müssen wir über den Lebenszyklus von Produkten nachdenken und ganze Produkte oder deren Komponenten wiederverwenden. Ein sorgfältiger Umgang mit Daten kann dies effektiver und effizienter leisten, und KI kann es Marktleistungen und Life-Circle-Services ermöglichen, elektronische Produkte wie z. B. Waschmaschinen länger in Betrieb zu halten.

EIN RAHMEN FÜR EINEN FAIREN UND GERECHTEN ÜBERGANG EMPFEHLUNGEN

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. Beschäftigte 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 Tarifabkommen sollten Aspekte der Kl, 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 Schulungstag. 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 Arbeitsund Privatleben für alle zu verbessern.

Einige Organisationen haben bereits praktische Schritte unternommen, um diese fairen Übergangsziele zu erreichen. Die spanische Unión General de Trabaiadores (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 Tarifverträgen auf Branchenoder 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.²⁰

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 Outplacements²¹ 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.²²

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 Tarifverhandlungen auseinandersetzen.

^{20 -} Eine Übersicht über den Bericht finden Sie auf der Website des Verbandes schwedischer Ingenieure:

https://www.sverigesingenjorer.se/aktuellt-och-press/nyheter/study-friday-ny-modell-for-utveckling-av-ingenjorskompetensen/. (Aufgerufen 4. November 2019). Vollständiger Bericht: Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Industriarbetsgivarna, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen, IKEM, KTH, Chalmers, Uppsala universitet, Lunds universitet, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet och Umeå universitet.

^{(05.} Juni 2019) "Study Friday: Ett nytt förhållningssätt till livslångt lärande."

https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/rapporten-study-friday---ett-nytt-forhallningssatt-till-livslangt-larande.pdf (Aufgerufen 4. November 2019.)

²¹⁻ Die gemeinnützige Stiftung TRR ist ein Beispiel. Siehe https://www.trr.se/en/

^{22 -} Ein Beispiel für Gewinne, die für die soziale Sicherheit verwendet werden, wäre Datenmiete oder Daten als Allgemeingut. Siehe Ekkehard Ernst (12. Juni 2019) "Big Data and Its Enclosure of the Commons," SocialEurope.eu. https://www.socialeurope.eu/big-data-and-the-commons (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

ANHANG I

Um zu veranschaulichen, wie Bedenken in Bezug auf neue Technologien, einschließlich KI und Robotik, in Tarifverhandlungen angegangen werden können, geben wir im Folgenden einige Beispiele für Initiativen von Gewerkschaften und Sozialpartnern. Dies ist keine vollständige Liste, und die Beispiele hängen vom nationalen, sektoralen und lokalen Kontext ab.

DATENERFASSUNG UND -VERWALTUNG

Initiativen zu den Rechten der DSGVO am Arbeitsplatz

Die UGT und die Arbeitgeberorganisation Ametic haben eine Vereinbarung unterzeichnet, in der festgelegt ist, dass Unternehmen bei der Einführung einer neuen Technologie deren Auswirkungen auf die DSGVO präzisieren sollen. Die Vereinbarung sieht auch die Einrichtung eines Beratungsausschusses für die DSGVO vor. Zudem hat UGT mehrere Bedingungen vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass die Rechte der DSGVO erfüllt werden:

- Beweisen, dass der Zusammenhang zwischen Daten und Arbeitsausmaß relevant ist.
- Den endgültigen Zweck der Datenerfassung definieren. Ist der Zweck beispielsweise, die Produktivität zu steigern oder Daten zu verkaufen?
- Feststellen, ob die Datenerfassung relevant ist. Ist es beispielsweise erforderlich, biometrische Daten von Mitarbeitern zu sammeln, um Büroräume zuzuweisen?
- Sicherstellen, dass die Daten optimal genutzt werden. Unternehmen sollten Daten nicht nur für ihre eigenen Zwecke, sondern auch zum Vorteil der Beschäftigten, nutzen.

Die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) hat in ähnlicher Weise eine Checkliste für Betriebsräte erstellt, in der Fragen behandelt werden im Zusammenhang mit der Art der Datenerfassung, einschließlich der gesammelten Datenart, wie lange diese gespeichert werden und wer Zugriff darauf hat. Die Gewerkschaft informiert die Betriebsräte zudem über ein Online-Tool.²³ über Digitalisierung und Datenschutz.

In der Schweiz haben sich die Gewerkschaft für Medien und Kommunikation syndicom und das Telekommunikationsunternehmen Swisscom auf eine Smart Data-Richtlinie geeinigt, die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeiter*innen enthält.²⁴

Initiativen zur ethischen KI und zur Vermeidung von Vorurteilen am Arbeitsplatz.

Die Vereinigung nordischer Ingenieure hat Empfehlungen für ethische KI herausgegeben:

- Einrichtung von Schulungsprogrammen zur Vertiefung des Ethikverständnisses der Beschäftigten und zur Entwicklung von Fähigkeiten zur ethischen Reflexion sowie Diskussion und Erkennung von Vorurteilen.
- Etablierung eines internen ethischen Überprüfungsprozesses, der Unternehmensentscheidungen demokratisiert, indem mehr Personen einbezogen werden.
- Erstellung einer Reihe interner Standards und Checklisten zu ethischen Fragen bei der KI-Entwicklung, einschließlich der Herausforderung, eine sinnvolle menschliche Kontrolle sicherzustellen.
- Unterstützung und Erleichterung der internen Berichterstattung von Risiken und Verstößen, Festlegung von Regeln für klare Maßnahmen als Reaktion.²⁵

QUALIFIKATION & AUSBILDUNG

In Spanien sieht das von UGT und ICT-Arbeitgeberverband unterzeichnete Abkommen vor, dass Maßnahmen ergriffen werden sollten, um neue Optionen für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermitteln, wenn Arbeitsplätze aufgrund neuer Technologien wegfallen oder sich verändern.

Das von den spanischen Sozialpartnern im ICT-Sektor (UGT, Comisiones Obreras oder CCOO; und dem Wirtschaftsverband Ametic) unterzeichnete Manifest für digitales Talent unterstreicht die Notwendigkeit, die allgemeine und berufliche Bildung zu verbessern, um dem Qualifikationsbedarf gerecht zu werden und sich an die Digitalisierung anzupassen sowie zur Stärkung des Gleichgewichts der Geschlechter in der Branche.

UGT hat außerdem eine Vereinbarung mit Google unterzeichnet, in der sichergestellt wird, dass das Unternehmen 200 Gewerkschaftsvertreter*innen in transversalen digitalen

Kompetenzen schult. Diese Schulung ist kostenlos und Google soll keine Daten sammeln. Nach Abschluss der Ausbildung werden die Beschäftigten selbst zu Ausbilder*innen und bilden 5.000 Kolleg*innen in verschiedenen Bereichen aus. Um noch mehr Menschen anzusprechen, wird eine Online-Trainingsplattform eingerichtet.

In der finnischen Versicherungsbranche hat die Gewerkschaft Vakuutusväen Liitto (VVL) die Zusammenarbeit mit dem Leiter der Robotertechnik bei der IF Versicherung aufgenommen. Dies wird der Gewerkschaft und dem Unternehmen helfen, gemeinsam zu erörtern, wie neue Technologien eingesetzt werden und wie sich dies auf Arbeitsplätze auswirkt, insbesondere im Hinblick auf die Kundenbetreuung.

Die Vereinbarung des Europäischen Betriebsrats (EBR) fördert auch die Transparenz in Bezug auf die Datennutzung. VVL hat Empfehlungen zu den Fähigkeiten von Beschäftigten herausgegeben:

- Unternehmen brauchen ein gemeinsames Verständnis der Qualifikationsanforderungen.
- Kompetenzentwicklung erfordert unterschiedliche Methoden und angemessene Arbeitszeiten.
- Telearbeit und flexibles Arbeiten verbessern Wohlbefinden und Auswahlmöglichkeiten.
- Lokale Vereinbarungen sind möglich, wenn sie auf Vertrauen, Kompetenz, Zeit und Mut beruhen.

VVL schätzt, dass dieser Ansatz die Anzahl der Entlassungen verringert, da das Unternehmen die Belegschaft während der Arbeitszeit schult und dafür bezahlt. Beschäftigte sind auch dafür verantwortlich, sich selbst weiterzubilden und proaktiv nach Schulungen zu fragen. Das Unternehmen zeigt Entwicklungen klar auf, so dass Mitarbeiter*innen entscheiden können, ob sie sich weiterbilden oder das Unternehmen verlassen möchten.

Die französischen Gewerkschaften Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), Confédération Général du Travail- Fédération des Activités Postales et de Télécommunications (CGT-FAPT), und Force Ouvrière-Communication (FO-COM) haben ein Abkommen über die Digitalisierung mit Orange geschlossen, das grundsätzlichen Respekt für das Privatleben der Beschäftigten beinhaltet sowie ihr Recht auf "Abschalten" außerhalb der Arbeitszeit. Das Abkommen enthält Bestimmungen darüber, wie sichergestellt werden kann, dass dieses Recht gewahrt wird und geeignete Schulungs- und Präventionsmaßnahmen getroffen werden.

Die Vereinigung nordischer Ingenieure (ANE) empfiehlt, Ethik in die Ausbildung der Ingenieure zu integrieren. In technischen Disziplinen und im Arbeitsleben von Ingenieuren ist die Aufklärung über ethische Überlegungen oft unzureichend. ANE empfiehlt, dieses Defizit durch Änderungen der Bildungsziele und -prioritäten für technische Fächer zu beheben.²⁶

ANE betont auch, wie wichtig es ist, angemessene Informationen über Schulungsmöglichkeiten bereitzustellen und empfiehlt in seinem Bericht zur fortlaufenden beruflichen Weiterentwicklung:

- Alle Unternehmen sollten Pläne für die fortlaufende berufliche Weiterbildung sowie langfristige Strategien für die berufliche Weiterentwicklung für alle Beschäftigten bereitstellen, die auf dem Dialog zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer*innen beruhen.
- Das Recht auf berufliche Fortbildung sollte ein wesentlicher Bestandteil der Tarifverhandlungen sein und in Arbeitsverträgen enthalten sein.
- Unternehmen sollten den Beschäftigten Raum und Zeit geben, um ihre Kompetenzen zu entwickeln und zu verbessern. Jede*r Mitarbeiter*in sollte das Recht und die Verpflichtung haben, proaktiv nach Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung zu suchen.²⁷

Die Gewerkschaft UNITE hat mit einer Reihe von Unternehmen eine Einigung über die Einführung von neuen Berufsausbildungsabschlüssen an britischen Arbeitsplätzen erzielt. Die Vereinbarung beinhaltet die Verpflichtung, dass Unternehmen jährlich 0,5 Prozent ihres Gesamtlohns als Ausbildungsabgabe vorsehen.

UNITE hat auch im Finanzsektor eine Vereinbarung getroffen, die Beschäftigten Umschulungen und Weiterbildungen ermöglicht. Am beliebtesten sind Ausbildungsplätze in den Bereichen IKT und Cybersicherheit.

Die schweizerische syndicom hat mit mehreren Unternehmen eine Vereinbarung über das Recht auf Fortbildung getroffen.

Die Communication Workers Union (CWU) in Großbritannien kooperiert mit BT, dem nationalen Telekom-Netzwerkanbieter, um die Fortbildung und Versetzung seiner Mitglieder in neue Funktionen, die durch KI und digitale Technologien geschaffen wurden, sicherzustellen. Technisch erfordert die Umstellung von einem Kupfernetzwerk zu einem digitalen Glasfasernetz neue Kenntnisse in den Bereichen Engineering und Softwareprogrammierung. Auf der Kundenseite werden Routineaufgaben wie Störungsmeldungen und Terminvereinbarungen automatisiert und Online-Kundenanfragen

^{23 -} Siehe DigiCheck: https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.15.8/berufsleben/digitalisierung/digicheck. (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{24 -} Siehe Swisscom Convention Collective de Travail

⁽Juli 2018): https://syndicom.ch/fr/branches/telecom/swisscom/cct-swisscom-2018/ (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{25 -} Vereinigung nordischer Ingenieure (Association of Nordic Engineers/ANE) (2018).

^{26 -} ebd.

^{27 -} ebd.

zunehmend von technischen Dialogsystemen (Internet-Chatbots) beantwortet. Anrufe zu komplexeren Anfragen erfordern jedoch ständig qualitativ hochwertige Kundeninteraktionen und Verkaufsfähigkeiten. Die CWU spricht mit BT über die Maximierung der Anzahl von Positionen mit einem höheren Maß an Kundenservice und die Verbesserung der Karrieremöglichkeiten.

Im Bereich Finanzdienstleistungen hat CWU außerdem mit Santander zusammengearbeitet, um Umstrukturierungs- und Schulungsmöglichkeiten für Mitglieder anzustreben, die von den Schließungen großer Banken und dem Funktionswandel in Kontaktstellen betroffen sind. Das Wachstum im Online- und Mobile-Banking bedeutet, dass grundlegende Finanzinformationen online zwar einfacher gefunden werden können, Kundenanfragen jedoch immer komplexer werden und mehr Zeit in Anspruch nehmen. Die CWU möchte die Möglichkeiten für Mitgliederwachstum, die aus den vielen neuen digitalen und KI-bezogenen Funktionen bei Finanzdienstleistungen resultieren, maximieren, insbesondere beim Softwaredesign und bei technischen Innovationen. Zu den Investitionsbereichen zählen intelligente Warteschlangensysteme in Kontaktstellen, Fingerabdruckerkennung und Sprachbiometrie.

GRUNDSÄTZE FÜR EINEN FAIREN ÜBERGANG

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Arbeitsorganisation

Im Finanzsektor haben Beschäftigte und Unternehmensvertreter*innen bei UniCredit eine gemeinsame Erklärung des EBR zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zur Achtung des Privatlebens der Beschäftigten, einschließlich des "Rechts auf Abschalten", unterzeichnet. Wichtige Themen sind die Einhaltung der offiziellen Arbeits- und Ruhezeiten, der ordnungsgemäße Einsatz von unternehmensspezifischen Geräten und die Förderung der Flexibilität in Bezug auf Zeit und Arbeitsorganisation, um persönlichen Bedürfnissen und Interessen wie "Sabbaticals" und anderen Formen der Auszeit gerecht zu werden.²⁸

Die spanischen Gewerkschaften UGT und CCOO haben sich erfolgreich für eine Vereinbarung mit Telefonica eingesetzt, die das "Recht auf Abschalten" und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anerkennt. In der Vereinbarung wird auch die Notwendigkeit anerkannt, Führungskräfte auszubilden, um zu gewährleisten, dass Beschäftigte nicht zu oft mit ihrer Arbeit verbunden sind, und zudem nicht gezwungen sind, sich außerhalb der Arbeitszeiten mit elektronischer Kommunikation zu befassen.

Das spanische Arbeitsrecht sieht Sanktionsmechanismen in Form von Gerichtsverfahren, Schlichtungsverfahren oder Disziplinarmaßnahmen vor. Aufgrund der nationalen Vereinbarung mit Telefonica wurde das "Recht auf Abschalten" in die globale Rahmenvereinbarung zwischen UNI und Telefonica integriert, sodass diese Bestimmungen für alle globalen Niederlassungen und Tochtergesellschaften gelten.²⁹

Die deutsche Gewerkschaft ver.di hat einen Vertrag mit der Deutschen Telekom über IKT-basiertes mobiles Arbeiten geschlossen. Die Vereinbarung umfasst die Definition von mobiler Arbeit und die Rechte der Beschäftigten auf Bedenken hinsichtlich mobiler Arbeit, Arbeitszeit sowie Gesundheit und Sicherheit.

Die spanische Gewerkschaft CCOO hat eine ähnliche Vereinbarung mit der Versicherungsgesellschaft AXA getroffen, die die Anerkennung des Rechts vorsieht, außerhalb der Arbeitszeiten Firmentelefone auszuschalten oder arbeitsbedingte Anrufe nicht zu beantworten. Die Vereinbarung sieht vor, dass AXA-Beschäftigten keine geschäftlichen E-Mails oder Nachrichten außerhalb ihres normalen Arbeitstages beantworten müssen und enthält Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, zur Vergütung und zu Urlaubsansprüchen.

In der Schweiz hat syndicom mit mehreren Unternehmen Vereinbarungen über mobiles Arbeiten zu Hause abgeschlossen, darunter das "Recht auf Abschalten".

In Frankreich haben mehrere Gewerkschaften, darunter auch CFDT, ein Abkommen mit Capgemini über das "Recht auf Abschalten" unterzeichnet. Die Bestimmungen regeln das Respektieren von Arbeitsauszeiten und die Rolle der Führungskräfte bei der Wahrung des "Recht auf Abschalten". Die Vereinbarung schlägt Richtlinien und Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte zum "Recht auf Abschalten" vor.

^{28 -} Weitere Einzelheiten finden Sie unter UniCredit (2017) "Gemeinsame Erklärung zur Vereinbarkeit von "Berufs- und Familienleben'" Mailand: UniCredit Europäischer Betriebsrat. https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/EuropeanWorksCouncil/JD_workLifeBalance_EN.pdf (Aufgerufen 30. Oktober 2017.)

^{29 -} Weitere Einzelheiten, siehe die Pressemitteilungen von CCOO http://www.fsc.ccoo.es/noticia:391804--Firmados_los_acuerdos_de_desconexion_digital_y_registro_horario_en_Telefonica und UGT

https://comunicaciones.fesmcugt.org/2019/07/17/ugt-firma-el-acuerdo-de-desconexion-digital-y-registro-de-jornada-en-telefonica/ (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

ANHANG II

WORTVERZEICHNIS

Dieser Bericht ist keine Bewertung der hier behandelten Technologie. Wir konzentrieren uns auf Prinzipien und politische Reaktionen, die keine Meinung über Technologie selbst ausdrücken. Für Leser*innen, die noch nicht mit dem Thema vertraut sind, bieten wir im Folgenden eine kurze Definition einiger häufig verwendeter Begriffe.

Künstliche Intelligenz: "Künstliche Intelligenz (KI) bezieht sich auf Systeme, die intelligentes Verhalten zeigen, indem sie ihre Umgebung analysieren und - mit einem gewissen Maß an Autonomie - Maßnahmen ergreifen, um bestimmte Ziele zu erreichen".³⁰

Große Datenmengen (Big Data): "Außergewöhnlich große Datenmengen, die mit herkömmlichen Systemen zur Datenanalyse nicht verarbeitet werden können. Große Datenmengen können durch folgende Merkmale beschrieben werden: Volumen, Geschwindigkeit, Vielfalt und Richtigkeit".³¹

Daten: "Daten sind rohe, unorganisierte Fakten, die verarbeitet werden müssen. Daten können etwas Einfaches, scheinbar Zufälliges und Unnützes sein, bis sie organisiert sind. Information; Wenn Daten in einem bestimmten Kontext verarbeitet, organisiert, strukturiert oder dargestellt werden, um sie nützlich zu machen, spricht man von Informationen".³²

Persönliche Daten: Gemäß der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO) der EU sind personenbezogene Daten "alle Informationen, die sich auf eine bestimmte oder eine bestimmbare natürliche Person beziehen ("Datensubjekt"); eine bestimmbare natürliche Person ist eine Person, die direkt oder indirekt bestimmt werden kann, insbesondere durch Bezugnahme auf einen Identifikator wie Namen, Identifikationsnummer, Standortdaten, Online-Identifikator oder auf einen oder mehrere Faktoren hinsichtlich physischer, physiologischer, genetischer, geistiger, wirtschaftlicher, kultureller oder sozialer Identität dieser natürlichen Person".³³

^{30 -} Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (2018) Künstliche Intelligenz für Europa 237 Final, S. 1. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A237%3AFIN (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{31 -} Eine vollständige Beschreibung finden Sie unter https://en.wikipedia.org/wiki/Big_data (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{32 -}Für einen interessanten Daten- und Informationsvergleich siehe https://www.diffen.com/difference/Data_vs_Information (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

^{33 -} EU-DSGVO, Artikel 4.1. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1#d1e40-1-1 (Aufgerufen 30. Oktober 2019.)

