

# Tarifverhandlungen zu KI und algorithmischem Management im europäischen Dienstleistungssektor

Simona Brunnerová, Daniela Ceccon,  
Barbora Holubová, Marta Kahancová,  
Katarína Lukáčová, Gabriele Medas

NEUE TECHNOLOGIEN AM ARBEITSPLATZ

# TARIFVERHANDLUNGEN ZU KI UND ALGORITHMISCHEM MANAGEMENT IM EUROPÄISCHEN DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

Simona Brunnerová, Daniela Ceccon, Barbora Holubová,  
Marta Kahancová, Katarína Lukáčová, Gabriele Medas



Diese Studie wurde in Zusammenarbeit zwischen dem FES-Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit und UNI Europa durch das Central European Labour Studies Institute (CELSI) und der WageIndicator Foundation erstellt.

# Inhalt

<b>KURZFASSUNG</b>	3
<b>EINLEITUNG</b>	4
<b>1 AKTUELLES WISSEN ZU KI IN TARIFVERHANDLUNGEN UND TARIFVERTRÄGEN</b>	6
1.1 Beispiele aus Italien und dem Vereinigten Königreich .....	6
1.2 Beispiel aus Spanien .....	7
<b>2 ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER MITGLIEDS-ORGANISATIONEN VON UNI EUROPA</b>	8
2.1 Die allgemeine Relevanz von KI-bezogenen Tarifverhandlungen .....	8
2.2 Themen, die in KI-bezogenen Tarifverhandlungen behandelt werden .....	8
2.3 Relevanz bestimmter Themen in KI-bezogenen Tarifverhandlungen.....	12
2.4 Bestehende Tarifverträge mit KI-bezogenen Themen .....	16
2.5 Gründe für das Fehlen von KI-Bestimmungen in Tarifverträgen.....	17
2.6 Andere Tools und Maßnahmen im Zusammenhang mit KI.....	17
<b>3 ANNOTATION, KODIERUNG UND ANALYSE DER INHALTE VON TARIFVERTRÄGEN</b>	18
3.1 Analyse der Tarifverträge.....	19
3.2 KI-bezogene Inhalte in Tarifverträgen .....	21
<b>4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND GEWONNENE ERKENNTNISSE</b>	24
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	26
<b>ANHÄNGE</b>	27
1 Stichprobe der Online-Umfrageantworten unter Mitgliedsorganisationen von UNI Europa .....	27
2 Weitere Erkenntnisse aus der Online-Umfrage der Mitgliedsorganisationen von UNI Europa .....	28
3 KI-bezogene Inhalte in Tarifverträgen .....	30

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Relevanz der KI-bezogenen Tarifverhandlungen .....	9
Abbildung 2: Wahrgenommene Auswirkungen von KI-bezogenen Verhandlungen auf die Belegschaft, die Arbeitsplatzqualität und die Ausbildung .....	9
Abbildung 3: Wahrgenommene Auswirkungen von KI-bezogenen Verhandlungen auf die Rechte der Gewerkschaften .....	10
Abbildung 4: Meinungen zu Verhandlungen über den Einsatz von KI im Einstellungsprozess, bei der Arbeitsorganisation und bei der Bewertung von Arbeitnehmenden .....	11
Abbildung 5: Meinungen zum Einsatz von KI-Tools zur Überwachung von Arbeitnehmenden in Tarifverhandlungen ...	11
Abbildung 6: Meinungen zum Datenschutz bei Tarifverhandlungen .....	12
Abbildung 7: Von Gewerkschaften verhandelte KI-bezogene Themen .....	13
Abbildung 8: KI-Themen, über die nicht verhandelt wurde, über die die Gewerkschaften jedoch verhandeln möchten	14
Abbildung 9: KI-bezogene Themen, über die die Gewerkschaften nicht verhandeln möchten .....	15
Abbildung 10: KI-bezogene Themen, die in Tarifverträgen enthalten sind .....	16
Abbildung 11: Welche Instrumente und Maßnahmen setzt Ihre Gewerkschaft außer Tarifverhandlungen ein, um das Bewusstsein zu schärfen und die Mitglieder zu schulen? .....	17
Abbildung 12: Anzahl der Tarifverträge, in denen die Einführung von KI und/oder AM am Arbeitsplatz behandelt wird.	19
Abbildung 13: Branchenverteilung der Tarifverträge, in denen die Einführung von KI und/oder AM am Arbeitsplatz behandelt wird. ....	19
Abbildung 14: Prozentsatz der analysierten Verträge, die sich auf bestimmte Themen beziehen .....	20
Abbildung 15: Aufnahme von künstlicher Intelligenz (KI) und algorithmischem Management (AM) am Arbeitsplatz in die Kollektivverträge verschiedener Länder .....	21
Abbildung 16: Position der Befragten in der Gewerkschaft .....	28
Abbildung 17: Mitwirken der Gewerkschaft der Befragten bei Tarifverhandlungen .....	28
Abbildung 18: Gewerkschaften und ihre Verhandlungspartner nach Ländern .....	29
Abbildung 19: Ebene, auf der der Tarifvertrag abgeschlossen wurde .....	30

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gründe für das Fehlen von KI-Bestimmungen in Tarifverträgen .....	17
Tabelle 2: Relevante Variablen im Annotationssystem der WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank .....	18
Tabelle 3: Anzahl der Verträge, die Klauseln zu relevanten Themen enthalten, sowie die Jahre, in denen die Verträge in Kraft getreten sind .....	20
Tabelle 4: Anzahl der Antworten nach Ländern .....	27
Tabelle 5: Anzahl der Antworten in der Umfrage nach Branchen .....	28
Tabelle 6: Gewerkschaften und ihre Verhandlungspartner nach Ländern .....	29
Tabelle 7: Beispiele für andere Tarifverträge, die KI-bezogene Bestimmungen enthalten (wie von den Umfrageteilnehmer:innen angegeben) .....	30

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AAMS	Artificial Intelligence and Algorithmic Management Systems (dt.: algorithmische KI-Managementsysteme)
AM	Algorithmisches Management
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
KI	Künstliche Intelligenz
TV	Tarifvertrag
TV-Verhandlungen	Tarifvertragsverhandlungen



# Kurzfassung

Künstliche Intelligenz (KI) wird zusehends in verschiedenen Branchen in Form von algorithmischem Management, Chatbots, Geopositionierung und anderen Prozessen eingesetzt. Unter KI versteht man dabei maschinenbasierte Systeme, die mit wenig menschlichem Input und geringer menschlicher Aufsicht Prognosen erstellen, Empfehlungen geben und Entscheidungen treffen können.

Um die Herausforderungen zu verstehen, die durch die zunehmende Nutzung von KI im Personalmanagement entstehen, wird im Rahmen dieses Berichts die aktuelle Situation bei Tarifverhandlungen hinsichtlich der Nutzung von KI-Tools durch Arbeitgeber\_innen im Vergleich zu Arbeitnehmenden, insbesondere im Dienstleistungssektor, untersucht. Die Ergebnisse basieren auf Sekundärforschung, einer Originalbefragung von 148 Gewerkschaftsvertreter\_innen, die UNI Europa in 32 Ländern angehören, sowie einer Analyse von 31 Tarifverträgen, die bereits Bestimmungen zum Einsatz von KI enthalten. Die Ergebnisse spiegeln aktuelle Erfahrungen, allgemeine Meinungen zu Verhandlungen über Herausforderungen im Zusammenhang mit KI sowie erwartete Gewerkschaftsmaßnahmen zu Verhandlungen in diesem Bereich wider. Außerdem werden positive Beispiele für KI-bezogene Klauseln in Tarifverträgen genannt.

Die Analyse führte zu folgenden zentralen Schlussfolgerungen:

- Verhandlungen zu KI sind erst im Entstehen und sind nicht so weit verbreitet wie Verhandlungen zu anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen.
- Von den 90 Umfrageantworten gaben nur 20 % der Gewerkschaften an, einen Tarifvertrag zu haben, in dem KI-bezogene Aspekte auf Organisations- oder Branchenebene thematisiert werden. Das impliziert, dass die Mehrheit der Gewerkschaften (69 %) keine Tarifverträge haben, in denen KI thematisiert wird, und 11 % nichts von solchen Abkommen wissen.
- Bestehende Tarifverträge beziehen sich zumeist allgemein auf den Einsatz von Technologie. Einige Verträge (z. B. in Italien, Deutschland, Norwegen und Spanien) dienen jedoch als Beispiele für detailliertere Regeln und Vereinbarungen zum Recht auf Nichterreichbarkeit, zu digitalen Rechten von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz, zur Informationsweitergabe und zur geschäftlichen Steuerung.
- Mit dem zunehmenden Einsatz von Technologie am Arbeitsplatz ist zu erwarten, dass Tarifverhandlungen zum Thema KI an Relevanz gewinnen. 42 % der Mitgliedsorganisationen von UNI Europa, die an der Umfrage teilgenommen haben, führen bereits Diskussionen und Verhandlungen zu verschiedensten Themen im Zusammenhang mit KI, auch wenn es sich dabei nicht um Tarifverhandlungen im engeren Sinn handelt. Die Gewerkschaften setzen auf Fragen des Datenschutzes, der Privatsphäre der Arbeitnehmenden, der Auswirkungen von KI auf die Arbeitszeit, die Überwachung von Aktivitäten der Arbeitnehmenden und der automatisierten Schichtplanung.
- Bei den entstehenden Tarifverhandlungen zu KI-bezogenen Themen priorisieren die Gewerkschaften Verhandlungen zum Recht der Arbeitnehmenden, durch automatische Prozesse getroffene Entscheidungen anzufechten, und ihr Recht auf Beratung durch externe Datenexpert\_innen. Außerdem besteht unter den Gewerkschaften der starke Wunsch, ein Recht auf Information und Beratung zum Einsatz und zur Bewertung von KI-Tools zu haben.

# Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) wird zunehmend in verschiedenen Branchen in Form von algorithmischem Management, Chatbots, Geopositionierung und anderen Prozessen eingesetzt. Die Definitionen von KI variieren jedoch. Eine Definition von KI ist, dass man darunter maschinenbasierte Systeme versteht, die mit wenig menschlichem Input und geringer menschlicher Aufsicht Prognosen erstellen, Empfehlungen geben und Entscheidungen treffen können. Die hochrangige Expert\_innengruppe für Künstliche Intelligenz hat eine deutlich komplexere Definition ausgearbeitet:

»Systeme der künstlichen Intelligenz (KI-Systeme) sind vom Menschen entwickelte Softwaresysteme (und gegebenenfalls auch Hardwaresysteme), die in Bezug auf ein komplexes Ziel auf physischer oder digitaler Ebene handeln, indem sie ihre Umgebung durch Datenerfassung wahrnehmen, die gesammelten strukturierten oder unstrukturierten Daten interpretieren, Schlussfolgerungen daraus ziehen oder die aus diesen Daten abgeleiteten Informationen verarbeiten, und über das bestmögliche Handeln zur Erreichung des vorgegebenen Ziels entscheiden. KI-Systeme können entweder symbolische Regeln verwenden oder ein numerisches Modell erlernen, und sind auch in der Lage, die Auswirkungen ihrer früheren Handlungen auf die Umgebung zu analysieren und ihr Verhalten entsprechend anzupassen (High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, 2019).«

In einigen Fällen wird KI als synonym für algorithmisches Management bezeichnet. Es herrscht eine gewisse Skepsis gegenüber der wahren Natur einiger Technologie-Tools, die als KI bezeichnet werden. Es gibt einige Zweifel, ob es sich tatsächlich um KI oder nur um einfache algorithmische Management-Tools handelt. In jedem Fall geben algorithmische KI-Managementsysteme (AAMS) am Arbeitsplatz Anlass zu Bedenken hinsichtlich Datenschutz, Privatsphäre, Machtverhältnisse und Menschenrechte. Insbesondere besteht die Gefahr, dass AAMS Arbeitnehmende und ihre personenbezogenen Daten unrechtmäßig überwachen, eine Kluft zwischen Führungskräften und Arbeitnehmenden beim Zugang zu Wissen schaffen, die Arbeit bis zum Bruchpunkt (oder darüber hinaus) beschleunigen und operative Entscheidungen zu Leistungsmanagement, Vergütung von Arbeitnehmenden oder sogar zu Einstellungen und Entlassungen ohne ausreichende menschliche Aufsicht treffen. Darüber hinaus sind KI- und algorithmische Management-Tools oft sogenannte »Black-Box-Technologien«, die Techniken des maschinellen

Lernens verwenden, um Daten zu evaluieren, Empfehlungen auszusprechen und Entscheidungen zu treffen.

Die Studie ist Teil eines umfassendes Forschungsprojektes von Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und UNI Europa, um die zunehmende Bedeutung von AAMS für europäische Arbeitnehmende hinsichtlich der Tarifverhandlungen zu untersuchen und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerseite Kontrolle über diese neuen, sich ausbreitenden Tools bekommt.

Um die oben genannten Herausforderungen anzugehen, sensibilisieren UNI Europa und das FES Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit aktiv Arbeitnehmende und Gewerkschaften. Frühere Arbeiten (Holubová et al. 2022) zeigen, wie wichtig es ist, spezifische Beispiele dazu zu sammeln, zu analysieren und zu präsentieren, wie Tarifverträge ein wichtiges Steuerungsinstrument sind, um Arbeitnehmende zu schützen und Herausforderungen hinsichtlich der KI anzusprechen. Angesichts der oben genannten Bedürfnisse hat der vorliegende Bericht zwei Ziele:

- Darstellung der aktuellen Situation bei Tarifverhandlungen hinsichtlich der Nutzung von KI-Tools durch Arbeitgeber\_innen im Vergleich zu Arbeitnehmenden insbesondere im Dienstleistungssektor. Das Forschungsteam führte dazu eine Umfrage unter Mitgliedern von UNI Europa durch und präsentiert hier die Ergebnisse als aktuelle Erfahrungen, allgemeine Meinungen zu Verhandlungen über Herausforderungen im Zusammenhang mit KI sowie erwartete Gewerkschaftsmaßnahmen zu Verhandlungen in diesem Bereich.
- Analyse von 31 bestehenden Tarifverträgen, die bereits Bestimmungen zum Einsatz von KI enthalten, und Vorstellung dieser als Best-Practice-Beispiele für eine weitere Nutzung und Verbreitung unter Gewerkschaften. Die analysierten Bestimmungen adressieren Themen wie Datenschutz, Überwachung, Einstellung oder automatische Arbeitsorganisation sowie Regeln für die Einführung neuer Technologien.

Dazu wird in diesem Bericht die folgende Methodik angewendet:

- Sekundärrcherche, um bestehende Publikationen und Literatur zur Relevanz von KI bei Tarifverhandlungen zu identifizieren;

- Durchführung einer Umfrage unter Mitgliedsorganisationen von UNI Europa, um Daten zu Tarifverhandlungen mit KI-bezogenen Regeln und Vereinbarungen zu sammeln;
- Analyse der Inhalte bestehender Tarifverträge, die Bestimmungen zum Einsatz von KI enthalten.

Die Forschungsergebnisse ergänzen eine bestehende globale Tarifvertragsdatenbank, und die gesammelten Tarifverträge wurden auf verschiedene KI-bezogene Variablen kodiert. Dies ermöglicht nationalen Gewerkschaften, auf bewährte Vorgehensweisen im europäischen Dienstleistungsbereich zuzugreifen und diese Vereinbarungen und Bestimmungen in ihren eigenen Verhandlungen zu verwenden.

Für die Zwecke des Projekts und insbesondere der Umfrage wurde die Definition von KI vereinfacht und bezieht sich auf eine Vielzahl an technologischen Tools und Techniken zur Remote-Verwaltung von Arbeitskräften, die auf Datenerfassung und Überwachung von Arbeitnehmenden basieren, um automatisierte oder halbautomatisierte Entscheidungen zu treffen (Mateescu & Nguyen, 2019).

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst erfolgt ein kurzer Überblick über die Literatur zum Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in Tarifvertragsverhandlungen (TV-Verhandlungen), bei Tarifverträgen (TV) und zu anderen ähnlichen Tools. Im zweiten Kapitel werden die Ergebnisse einer Online-Umfrage präsentiert, die von April bis September 2023 unter Mitgliedsorganisationen von UNI Europa durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Umfrage sollte die Relevanz von Verhandlungen in Bezug auf KI bewertet werden und Tarifverträge mit KI-bezogenen Vereinbarungen identifiziert werden. Das abschließende dritte Kapitel fasst die Ergebnisse aus der Kodierung und Analyse der Inhalte von 31 Tarifverträgen mit KI-bezogenen Klauseln zusammen. Der Bericht schließt mit einem Überblick über die Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse.

## 1

# AKTUELLES WISSEN ZU KI IN TARIFVERHANDLUNGEN UND TARIFVERTRÄGEN

Da sich moderne Branchen kontinuierlich weiterentwickeln, setzen immer mehr Arbeitsplätze auf die Fähigkeiten und das Potenzial von künstlicher Intelligenz (KI) (Schwartz et al. 2023). Algorithmische Managementsysteme werden für eine Vielzahl von Aufgaben – von der Einstellung und Schulung über Zeitplanung bis hin zur Leistungsbeurteilung – eingesetzt. Darüber hinaus sind sie ein integraler Bestandteil bei der Automatisierung von Aufgaben, die zuvor von menschlichen Arbeitnehmenden erledigt wurden, obwohl diese Algorithmen möglicherweise nicht ausgereift sind. Diese Systeme werden oft als Tools vermarktet, die die Effizienz steigern und die Objektivität verbessern, indem der Faktor Mensch und die damit verbundene Subjektivität reduziert werden (Schwartz et al. 2023). Es ist jedoch nicht ungewöhnlich, dass diese Algorithmen bestehende Disparitäten und Verzerrungen fortführen oder sogar intensivieren. De Stefano und Taes (2023) argumentieren, dass unter anderem Bedenken hinsichtlich des Potenzials für algorithmische Voreingenommenheit, des unfairen Umgangs mit Daten von Mitarbeitenden und Eingriffe in die Privatsphäre bestehen. Über die festgelegten Arbeitszeiten hinaus können sich Überwachungstools auf Aktivitäten von Arbeitnehmenden auswirken und die ständige Überwachung könnte psychologische und soziale Risiken verstärken.

Tarifverhandlungen und proaktive Initiativen von Gewerkschaften sind ein integraler Aspekt, um die Rechte der Beschäftigten zu wahren und die Vorteile, die KI-gestützte Managementtools mit sich bringen, gerechter aufzuteilen (De Stefano & Taes, 2023; Aloisi & De Stefano, 2021). Angesichts des frühen Entwicklungsstadiums, in dem sich die Technik befindet, der eingeschränkten Erfahrung und der erheblichen Unsicherheiten hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung stehen Gewerkschaften derzeit vor der dringenden und herausfordernden Aufgabe, neue Rechtsvorschriften und ethische Richtlinien für die Nutzung von KI am Arbeitsplatz auszuarbeiten (Krzywdzinski et al. 2022). Gewerkschaftsvertreter\_innen müssen sich nicht in allen aufkommenden Technologien umfassendes Fachwissen aneignen, um ihre Mitglieder effektiv vertreten zu können. Stattdessen sollten sie sich hauptsächlich darauf konzentrieren, mögliche Probleme oder Bedenken für derzeitige und zukünftige Mitglieder zu erkennen. Sie sollten sich dafür einsetzen, dass Arbeitgeber\_innen die notwendigen Zusicherungen, Informationen, Erklärungen und Protokolle bereitstellen, die das

Vertrauen der Mitarbeitenden in einen ordnungsgemäßen, verantwortungsvollen Einsatz dieser Technologien stärken (Prospect, 2021).

## 1.1 BEISPIELE AUS ITALIEN UND DEM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

KI wird bereits in mehreren Ländern in Tarifverhandlungen einbezogen. Es wurden zahlreiche Initiativen ergriffen, um den Prozess von Tarifverhandlungen und den anschließenden Abschluss von Tarifverträgen zu vereinfachen. 2018 haben sich die Gewerkschaften FILCAMS-CGIL und FISASCAT-CISL in **Italien** mit Partesa, einer Tochtergesellschaft der Heineken-Gruppe, über die Nutzung der Smartphone-Anwendung Telematics geeinigt. Diese App wurde entwickelt, um zu überwachen, ob Fahrer\_innen die Vorschriften einhalten, die Sicherheit zu verbessern und auf das Verhalten und den emotionalen Zustand von Fahrer\_innen zu reagieren. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist der Einsatz von Überwachungstools auf bestimmte Zwecke beschränkt, zu denen auch die Erreichung von Produktivitätszielen, die Gewährleistung der Sicherheit und die Wahrung von Vermögenswerten des Unternehmens zählen. Darüber hinaus müssen solche Geräte vor ihrer Einführung von den zuständigen Gewerkschaften oder Betriebsräten genehmigt werden (UNI Global Union, 2023). Ein weiteres gutes Beispiel für eine Einigung über algorithmisches Management ist jene der GMB-Gewerkschaft mit dem Unternehmen Hermes im **Vereinigten Königreich**. Die Vereinbarung wurde 2019 verhandelt und bezieht sich auf algorithmische Verfahren, die das Unternehmen einsetzt, um seine Flotte an Lieferfahrer\_innen zu überwachen. Obwohl es sich dabei nicht um umfassende Verhandlungen zum algorithmischen Management des Unternehmens handelt, muss das Unternehmen sein automatisiertes Zahlungssystem ändern, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmenden mindestens das Mindestgehalt erhalten und zeitnah verdiente Boni bekommen, ohne diese rückwirkend einfordern zu müssen. Außerdem haben die Gewerkschaften im Rahmen der Vereinbarung die Möglichkeit, Gesundheits- und Sicherheitsbewertungen von Vorfällen durchzuführen, sodass sie Fälle aufzeigen können, in denen algorithmisches Management Sicherheitsbedenken aufwirft. Es wird auch ein Mechanismus für Arbeitnehmende eingeführt, um von der Technologie getroffene Entscheidungen anfechten zu können (Collins & Atkinson, 2023).



Nach fast einem Jahr Streitigkeiten haben auch die Communication Workers Union (die Gewerkschaft der Telekommunikationsmitarbeitenden) und die Royal Mail Group (der nationale Postdienst) im **Vereinigten Königreich** eine erfolgreiche Vereinbarung zu algorithmischem Management abgeschlossen. Im Abschnitt »Technologie« wurden Bestimmungen zum Schutz aktueller Löhne und Arbeitszeiten für den Fall festgelegt, dass neue Verfahren eingeführt werden. So soll sichergestellt werden, dass menschliche Entscheidungen weiterhin ein zentraler Bestandteil des Betriebs bleiben (RMG & CWU, 2020). In ihrem Arbeitspapier zum Einsatz von KI-Systemen heben die Nordic Financial Unions auch hervor, dass es unerlässlich ist, diese zweckmäßig zu konzipieren und so einzuführen, dass sie menschliche Fähigkeiten lediglich ergänzen und unterstützen, anstatt diese gänzlich zu ersetzen (Nordic Financial Unions, 2022).

## 1.2 BEISPIEL AUS SPANIEN

In **Spanien** unterzeichnete das führende Telekommunikationsunternehmen Telefonica mit den Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer\_innenseite vertreten, Unión General de Trabajadores (Allgemeiner Verband der Arbeitnehmenden, UGT) und Comisiones Obreras (Kommission der Arbeitnehmenden, CCOO), eine nationale Vereinbarung über das Recht auf Nichterreichbarkeit (Telefónica, 2018). In der ganzen EU gibt es Bestrebungen, die öffentliche Politik in Bezug auf KI bei der Regulierung von Arbeit zu gestalten. **Spanien** gilt in Bezug auf Arbeit, die über Plattformen abgewickelt wird, als führendes Land in der EU. 2021 hat Spanien ein bahnbrechendes Gesetz zum algorithmischen Management erlassen. Das Gesetz 12/2021, besser bekannt als »Ley Rider« (das »Reitergesetz«) basiert auf einer Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft CCOO und UGT, der Arbeitgeber\_innenorganisation CEOE (Spanischer Verband der Unternehmensorganisationen) und CEPYME (Spanischer Verband der kleinen und mittelgroßen Unternehmen) sowie der spanischen Regierung (Rodríguez, 2022; Eurofound, 2021). Das kürzlich erlassene Gesetz füllt im Wesentlichen die Lücken in der DSGVO, in der Tarif- und Gewerkschaftsaspekte am Arbeitsplatz ausgelassen wurden. Das Gesetz stärkt Gewerkschaften und besagt, dass Unternehmen die Arbeitnehmendenvertretungen über Kriterien, Vorschriften und Anweisungen zu Algorithmen oder KI-Systemen informieren müssen, die Einfluss auf Entscheidungsfindung haben und die Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Beschäftigung (u. a. durch Profiling) beeinflussen können. Das impliziert, dass der Betriebsrat das Recht hat, nicht nur zu erfahren, ob es einen Algorithmus gibt, der Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigung hat, sondern er auch berechtigt ist, die Funktionsweise des Algorithmus zu verstehen (Todolí-Signes, 2021).

## 2

## ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER MITGLIEDSORGANISATIONEN VON UNI EUROPA

Die Online-Umfrage »Umfrage zu Tarifverträgen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz« richtet sich an Gewerkschaftsfunktionär\_innen oder -vertreter\_innen, die direkt in Tarifverhandlungen involviert sind oder fundiertes Wissen zu Tarifverträgen von Mitgliedsorganisationen von UNI Europa haben. Bei dieser Umfrage wurde die Relevanz von KI bei Tarifverhandlungen und in bestehenden Tarifverträgen mit Klauseln zur KI sowie die Gründe für ein Fehlen von KI-Klauseln in Tarifverträgen untersucht. Ziel der Umfrage war auch, andere Tools und Maßnahmen im Zusammenhang mit KI neben Tarifverträgen zu ermitteln. Die Umfrage wurde nicht anonymisiert, um die Gewerkschaften und ihre Meinung und Erfahrung mit KI-bezogenen Tarifverhandlungen zu identifizieren.

Die Daten wurden im Zeitraum vom 24. Mai 2023 bis zum 19. September 2023 erhoben. Die Umfrage wurde in sechs Sprachen (Englisch, Rumänisch, Italienisch, Deutsch, Spanisch, Französisch) durchgeführt, um die Antwortrate zu erhöhen. Die Befragten durften die Sprache selbst wählen. Die Vertreter\_innen von UNI Europa schickten den Link zur Umfrage an Mitgliedsorganisationen in 43 Ländern innerhalb und außerhalb der EU und versendeten außerdem wiederholte Erinnerungen, in denen zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert wurde. Die Umfrage richtete sich hauptsächlich an den Dienstleistungssektor, insbesondere in den Bereichen Agenturen, Pflege, Reinigung und Sicherheit, Handel, Finanzen, Informations- und Kommunikationstechnik, Medien, Unterhaltung, Glücksspiel, Post und Logistik sowie Tourismus.

Insgesamt wurden 148 Antworten von Gewerkschafter\_innen aus 32 Ländern erfasst. Die in der Analyse am stärksten vertretenen Länder sind **Frankreich (14 %), Belgien (13 %), Dänemark (6 %), Italien (6 %) und Norwegen (6 %)**. Die Antworten anderer Länder betragen weniger als 6 %.<sup>1</sup>

Was die Position der an der Umfrage beteiligten Gewerkschafter\_innen betrifft, so waren die Hälfte der Befragten **nationale Gewerkschaftsfunktionär\_innen** (49 %). 28 % sind branchenspezifische Gewerkschaftsfunktionär\_innen, und 13 % sind lokale/regionale Gewerkschaftsfunktionär\_innen.

Betriebsratsvorsitzende oder Betriebsratsmitglieder waren mit 11 % die am wenigsten vertretene Gruppe.

In Bezug auf die Beteiligung der Befragten an Tarifverhandlungen gab der Großteil an, **direkt an Tarifverhandlungen beteiligt** zu sein (71 %), während 22 % nicht direkt beteiligt waren, aber über die Verhandlungen informiert waren. Der Rest waren Mitglieder von größeren Verhandlungsteams oder Berater\_innen. Die Befragten, die nicht an Verhandlungen beteiligt waren, machten 3 % der insgesamt 148 Befragten aus.

Nach der Neukategorisierung der offenen Fragen waren die am stärksten vertretenen Branchen die **Informations- und Kommunikationstechnologie, Finanzen, Post und Logistik, Handel und Medien**. Die Option »Sonstige« umfasste Branchen, die nicht von UNI Europa, sondern von anderen Gewerkschaftsverbänden (z. B. Metallurgie und öffentlicher Sektor) abgedeckt werden.

### 2.1 DIE ALLGEMEINE RELEVANZ VON KI-BEZOGENEN TARIFVERHANDLUNGEN

Bei der Umfrage wurde untersucht, wie relevant KI-Themen bei Tarifverhandlungen sind. 62 % der Befragten geben an, dass der Einsatz von KI-Systemen ein wichtiges Thema bei den Tarifverhandlungen ist. **47 % der Befragten Gewerkschaften sprachen bei Tarifverhandlungen KI-bezogene Themen an, während bei 22 % die Seite der Arbeitgeber\_innen das Thema aufgriff.** Weitere 47 % der Befragten geben an, dass der Einsatz von KI-Systemen für die Arbeitgeber\_innen, mit denen sie verhandeln, ein wichtiges Thema bei den Tarifverhandlungen ist. **42 % der Befragten bestätigten, dass sie zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit KI verhandelten.** [Abbildung 1]

### 2.2 THEMEN, DIE IN KI-BEZOGENEN TARIFVERHANDLUNGEN BEHANDELT WERDEN

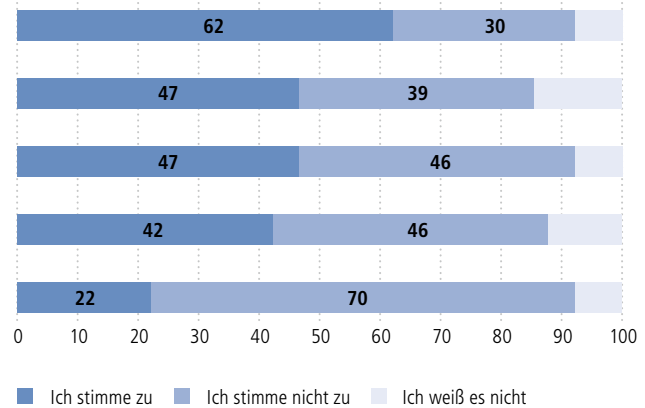
Die Umfrageergebnisse konzentrieren sich auf die Themen bei Verhandlungen im Kontext der KI, wie Arbeitszeit, Schulung zu KI-Tools, Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzqualität, Rechte von Arbeitnehmenden sowie Einstellung und Arbeitsorganisation. Im Rahmen der Umfrage wurden auch

<sup>1</sup> Detaillierte Beschreibung der Stichprobe im Anhang

Abbildung 1:

**Relevanz der KI-bezogenen Tarifverhandlungen (N = 90, in %)**

Für unsere Gewerkschaft ist der Einsatz von KI-Systemen ein relevantes Thema bei den Tarifverhandlungen.  
 Für die Arbeitgebenden, mit denen wir Verhandeln, ist der Einsatz von KI-Systemen ein relevantes Thema bei den Tarifverhandlungen.  
 Unsere Gewerkschaft spricht KI-bezogene Themen bei Tarifverhandlungen an.  
 Unsere Gewerkschaft führt Verhandlungen zu Themen in Zusammenhang mit KI.  
 Die Arbeitgebenden, die unsere Verhandlungspartner sind, sprachen KI-bezogene Themen bei Tarifverhandlungen an.



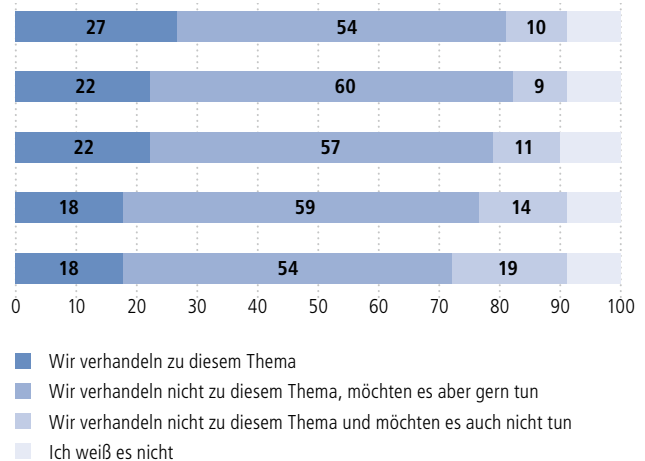
F7: Bitte geben Sie an, wie Sie zu den folgenden Aussagen stehen: »Ich stimme voll und ganz zu«, »Ich stimme zu«, »Ich stimme nicht zu«, »Ich stimme überhaupt nicht zu« und »Ich weiß es nicht«.

Hinweis: Die Optionen »Ich stimme voll und ganz zu« und »Ich stimme zu« werden zu »Ich stimme zu« zusammengefasst, während »Ich stimme nicht zu« und »Ich stimme überhaupt nicht zu« zu »Ich stimme nicht zu« zusammengefasst werden.

Abbildung 2:

**Wahrgenommene Auswirkungen von KI-bezogenen Verhandlungen auf die Belegschaft, die Arbeitsplatzqualität und die Ausbildung (N = 90, in %)**

Auswirkungen auf Arbeitszeiten / Recht auf Nichterreichbarkeit  
 Schulung des Personals zu neuen KI-Tools  
 Auswirkungen von KI-Systemen auf die Arbeitsbelastung/-intensität  
 Schulung von Führungskräften zu neuen KI-Tools  
 Auswirkungen des Einsatzes von KI-Tools auf die Anzahl der Jobs/Mitarbeitenden; Notwendigkeit, Sozialpläne auszuhandeln



F8: Bitte geben Sie an, wie die Auswirkungen von KI auf die Belegschaft hinsichtlich Anzahl und Qualität der Jobs und hinsichtlich des Schulungsbedarfs bei Ihren Tarifverhandlungen thematisiert werden. Geben Sie an, welche Option am ehesten auf die folgenden Aussagen zutrifft.

empfundene Auswirkungen und Meinungen zu diesen Themen untersucht, basierend darauf, ob die Gewerkschaften bereits über KI-bezogene Themen verhandelt hatten oder dies möchten bzw. ob darüber nicht verhandelt wird und kein Interesse daran besteht.

Diejenigen, die bereits über KI verhandelt haben, sehen die größten **Auswirkungen der KI bei der Arbeitszeit** (z. B. das Recht auf Nichterreichbarkeit) (27 %), bei Schulungen von Personal zu neuen KI-Tools (22 %) und bei Arbeitsbelastung und Arbeitsintensität (22 %). Diejenigen, die darüber nicht verhandeln, es aber gerne tun würden, geben als größte Auswirkung jene auf **die Schulung von Personal zu neuen KI-Tools (60 %), auf Schulungen von Führungskräften (59 %)** und auf Arbeitsbelastung und Arbeitsintensität (57 %) an. Gewerkschaften, die nicht über

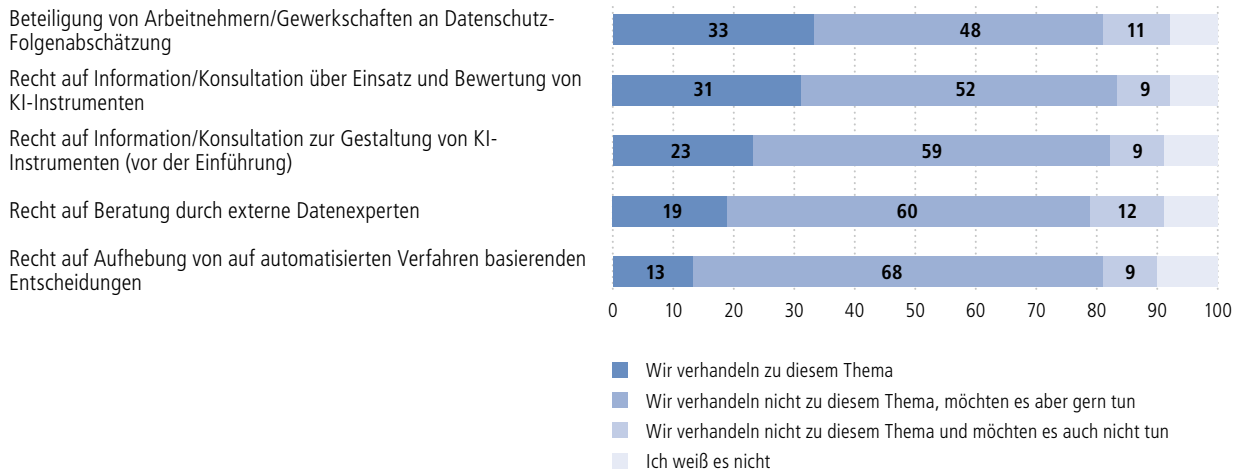
KI verhandeln und dies auch nicht wünschen, empfinden die größten Auswirkungen der KI auf die Anzahl der Arbeitsplätze und Sozialpläne (19 %) und die kleinsten Auswirkungen auf die Schulung von Personal zu neuen KI-Tools (9 %). [Abbildung 2]

Die Befragten konnten auch andere Auswirkungen von Verhandlungen zu KI-bezogenen Themen nennen:

- KI wird vor allem in Betriebsvereinbarungen mit Betriebsräten auf Unternehmensebene verhandelt. Das Thema KI rückt zunehmend in den Fokus.
- Allgemeine Diskussionen darüber, wann KI ein gutes Tool ist und wann nicht, und wie sie einzuführen und mit ihr zu interagieren ist.
- Auswirkungen auf die Transparenz.

Abbildung 3:

**Wahrgenommene Auswirkungen von KI-bezogenen Verhandlungen auf die Rechte der Gewerkschaften (N = 90, in %)**



F9: Bitte geben Sie an, wie die Rechte von Gewerkschaften hinsichtlich KI in Ihren Tarifverhandlungen thematisiert werden. Geben Sie an, welche Option am ehesten auf die folgenden Aussagen zutrifft.

- *Datenethik in Bezug auf KI.*
- *KI ersetzt kein Personal in unserer Branche.*
- *Wenn wir die Nutzung von KI-Tools nicht blockieren können, möchten wir über die Nutzungsweise verhandeln können.*
- *Das Unternehmen bereitet gerade Arbeiten mit KI-Tools vor, sodass dies in Zukunft relevant werden könnte, aber derzeit ist es noch kein Thema.*
- *Arbeitgeber\_innen, die KI nur für Profite einsetzen, ohne an die Gesundheit der Mitarbeitenden (sowohl psychisch als auch körperlich) zu denken.*

**Bei den Auswirkungen von KI-bezogenen Verhandlungen über Gewerkschaftsrechte unterscheiden sich die Antworten zwischen jenen, die bereits darüber verhandeln, und jenen, die das gerne tun möchten.**

Diejenigen, die bereits über KI verhandeln, sehen die größten Auswirkungen auf die Beteiligung der Gewerkschaften am Datenschutz und bei der Folgenabschätzung (33 %) sowie beim Recht auf Informationen über KI-Tools (31 %). Umgekehrt sehen jene Gewerkschaften, die gerne über KI verhandeln möchten, die größten Auswirkungen beim Recht, eine Entscheidung anzufechten, die automatisch getroffen wurde (68 %) sowie beim Recht auf Beratung durch externe Datenexpert\_innen (60 %). [Abbildung 3]

In den offenen Fragen gaben die Befragten weitere Informationen an:

- *Auf Unternehmensebene werden immer mehr Regeln und Arrangements/Betriebsvereinbarungen getroffen.*
- *Die Verhandlungen basieren hier nicht auf einem Tarifvertrag, sondern einer Betriebsvereinbarung.*
- *Wenn wir die Nutzung von KI-Tools nicht blockieren können, möchten wir über die Nutzungsweise verhandeln können.*
- *Wir haben strenge nationale Datenschutzbestimmungen.*

In der nächsten Phase wurde gefragt, wie die Nutzung von KI im Einstellungsprozess, bei der Arbeitsorganisation und der Bewertung von Arbeitnehmenden in Tarifverhandlungen thematisiert wird. 23 % der Befragten gaben an, dass sie über den Einsatz von KI bei der Schichtplanung und bei automatisierten Bewertungen von Arbeitnehmenden hinsichtlich Ergebnissen und Leistungszielen verhandeln (22 %). Diejenigen, die nicht darüber verhandeln, es aber gerne täten, sehen die relevantesten Verhandlungen im Bereich von automatisierten Hintergrundüberprüfungen von Bewerber\_innen in sozialen Medien (59 %) und bei automatisierten Lebenslauf-Überprüfungen oder Bewerbungsgesprächen im Rahmen des Einstellungsprozesses (58 %). [Abbildung 4]

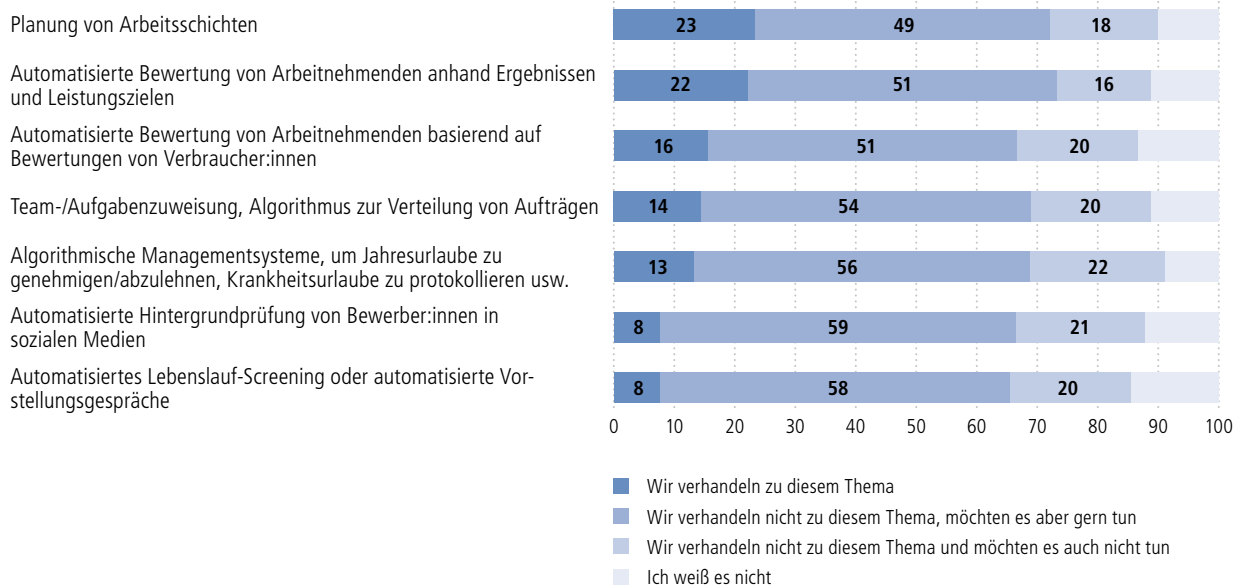
Weitere Angaben der Befragten:

- *Mit heutigem Stand ist dies irrelevant, da die Unternehmen diese nicht einsetzen möchten. Wir sind aber darauf vorbereitet, dass dies in Zukunft ein Thema sein wird, und werden dann verlangen, in die Diskussionen sowie in die Bedingungen einbezogen zu werden, die einer Einführung zugrunde liegen. Ich habe daher die Option »Wir verhandeln zu diesem Thema« gewählt.*
- *Wir arbeiten mit Menschen für Menschen.*
- *Der Betriebsrat kümmert sich um diese Themen.*

Die Meinungen zum Einsatz von KI-Tools zur Überwachung von Arbeitnehmenden in Tarifverhandlungen zeigen, dass die Gewerkschaften hauptsächlich über Software verhandeln, die die Aktivitäten von Beschäftigten physisch oder digital aufzeichnet (26 %), sowie über den Zugriff auf E-Mails und Nachrichten von Mitarbeitenden (22 %). Umgekehrt sehen diejenigen, die über KI verhandeln möchten, die Nutzung von Wearables/Geräten mit Sensoren zum Sammeln von Informationen als wichtigsten Verhandlungspunkt (54 %), während jene, die bereits über KI verhandeln, die Verhandlungen zu KI-Systemen für die sprachliche und visuelle Erkennung und Verarbeitung als am wichtigsten erachten (52 %). [Abbildung 5]

Abbildung 4:

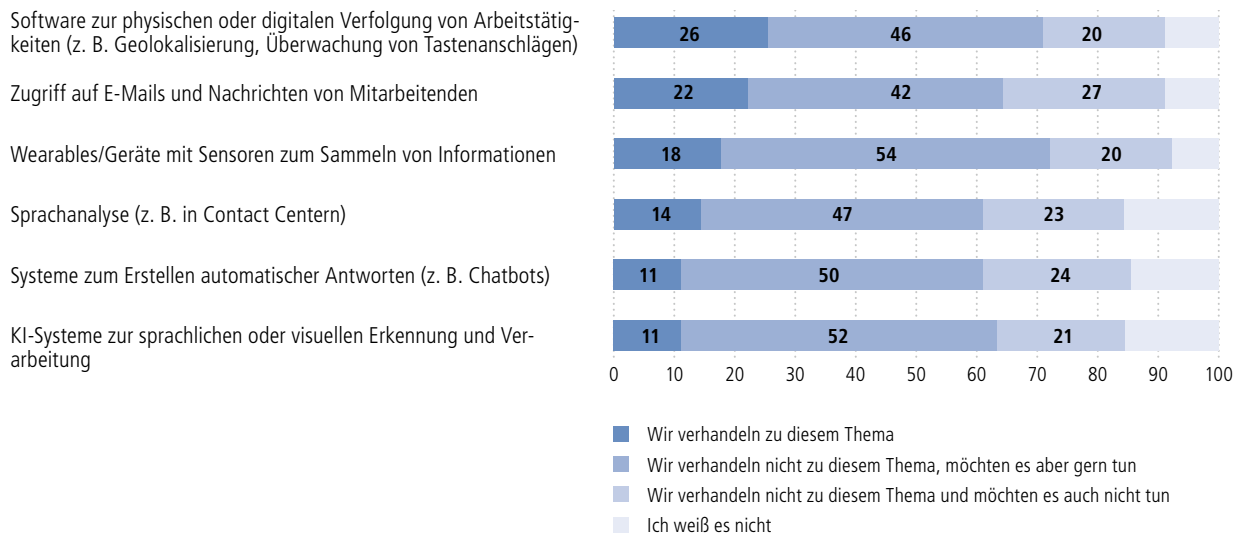
**Meinungen zu Verhandlungen über den Einsatz von KI im Einstellungsprozess, bei der Arbeitsorganisation und bei der Bewertung von Arbeitnehmenden (N = 90, in %)**



F10: Bitte geben Sie an, wie der Einsatz von KI bei Einstellungsprozessen, bei der Arbeitsorganisation und bei der Beurteilung von Arbeitnehmenden in Ihren Tarifverhandlungen thematisiert wird. Geben Sie an, welche Option am ehesten auf die folgenden Aussagen zutrifft.

Abbildung 5:

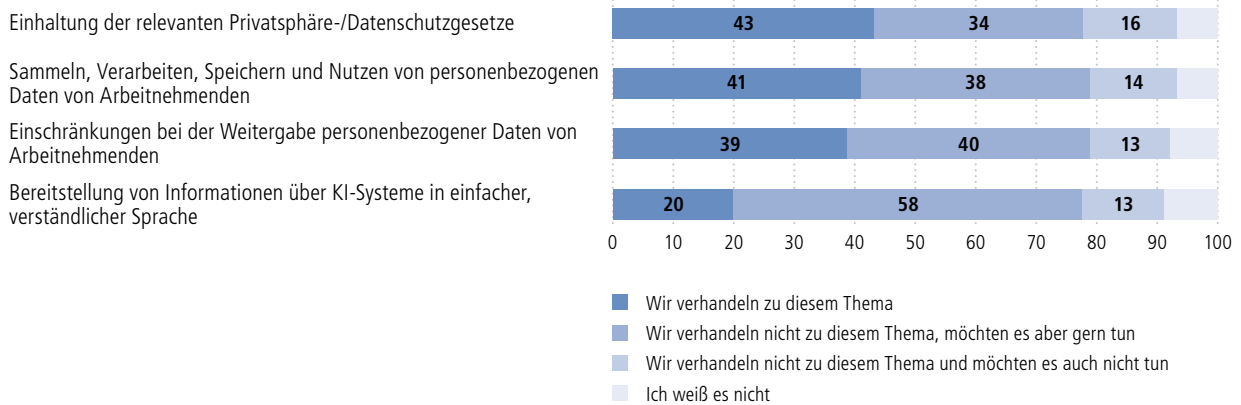
**Meinungen zum Einsatz von KI-Tools zur Überwachung von Arbeitnehmenden in Tarifverhandlungen (N = 90, in %)**



F11: Bitte geben Sie an, wie KI-Tools für die Überwachung von Arbeitnehmenden und andere Fälle in Ihren Tarifverhandlungen thematisiert werden. Geben Sie an, welche Option am ehesten auf die folgenden Aussagen zutrifft.



Abbildung 6:  
**Meinungen zum Datenschutz bei Tarifverhandlung (N = 90, in %)**



F12: Bitte geben Sie an, wie das Thema Datenschutz in Ihren Tarifverhandlungen thematisiert wird. Geben Sie an, welche Option am ehesten auf die folgenden Aussagen zutrifft.

Das letzte Bündel von arbeitsbezogenen Aspekten im Zusammenhang mit Datenschutz zeigte folgende Ergebnisse. Datenschutz ist das häufigste Thema, über das die in der Umfrage befragten Gewerkschaften bereits verhandeln. Dabei konzentriert man sich meistens auf die Einhaltung von Privatsphäre-/Datenschutzgesetze (43%) und auf das Sammeln, Verarbeiten, Speichern und Nutzen von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmenden. Diejenigen, die über KI verhandeln möchten, sehen die Bereitstellung von Informationen über KI-Systeme in einfacher, verständlicher Sprache am relevantesten an (58%). [Abbildung 6]

Zusätzliche Informationen:

- Gesetze und Regeln im Zusammenhang mit der DSGVO und dem Datenschutz geben uns Optionen.
- Das ist kein Thema bei Tarifverhandlungen.
- Der Betriebsrat kümmert sich um diese Themen, und wir haben ausreichende Datenschutzbestimmungen und -vereinbarungen.

### 2.3 RELEVANZ BESTIMMTER THEMEN IN KI-BEZOGENEN TARIFVERHANDLUNGEN

Indem alle KI-bezogenen Themen in einer Liste zusammengefasst wurden, konnte die Relevanz von KI-Themen separat für jene Gewerkschaften untersucht werden, die bereits dazu verhandelten, sowie für jene, die dies nicht tun, aber es gerne möchten, und für jene, die nicht zu diesem Thema verhandeln möchten.

**KI-bezogene Themen, die derzeit hauptsächlich im Fokus der Gewerkschaften stehen, betreffen Datenschutz und Privatsphäre der Arbeitnehmenden.** Die am nächst häufigsten verhandelten Themen betreffen die Auswirkungen von KI auf Arbeitszeiten, die Überwachung von Aktivitäten der Arbeitnehmenden sowie die automatisierte Schichtplanung. Die am wenigsten verhandelten Themen unter Gewerkschafter\_innen betreffen den Einstellungsprozess. [Abbildung 7]

Die Reihenfolge der KI-bezogenen Themen, die noch nicht verhandelt wurden, aber als Verhandlungsthemen gewünscht werden, unterscheiden sich von jenen, die bereits verhandelt wurden. Die Reihenfolge der Themen kann auch als »Wunschliste« gesehen werden, die die Gewerkschaften in Zukunft verhandeln möchten und für die sie gerne konkrete Bestimmungen in die Tarifverträge aufnehmen möchten.

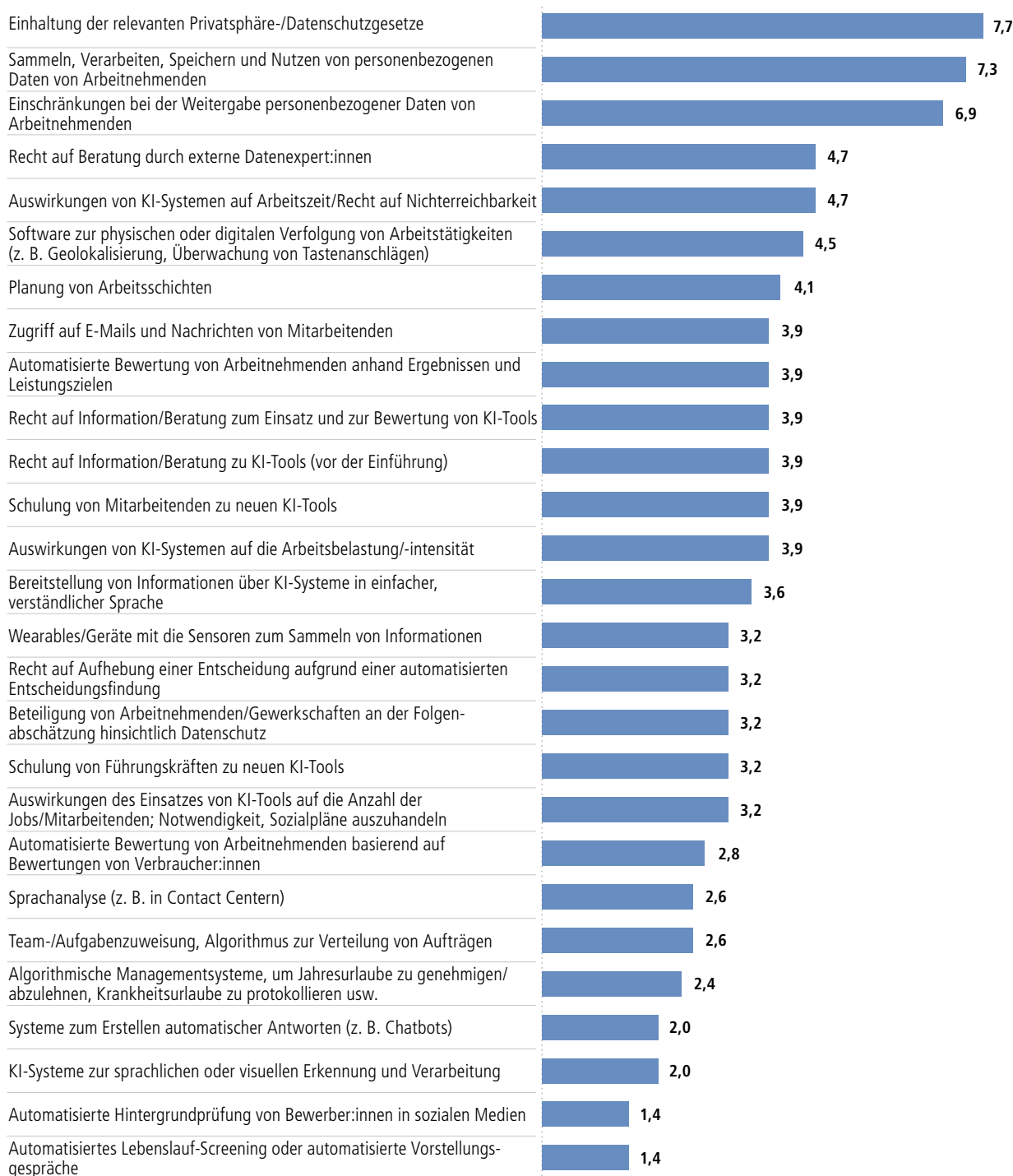
**Das am häufigsten gewünschte Thema betrifft die Rechte der Arbeitnehmenden, insbesondere das Recht darauf, durch automatisierte Prozesse getroffene Entscheidungen anzufechten, sowie das Recht auf Beratung durch externe Datenexpert\_innen.** Außerdem besteht ein großer Wunsch nach einem Recht auf Information und Beratung zur Nutzung und Bewertung von KI-Tools. Weitere wichtige Themen sind Schulungen von Mitarbeitenden zu neuen KI-Tools sowie automatisierte Hintergrundüberprüfungen der Social-Media-Profile von Bewerber\_innen. [Abbildung 8]

Die Themen, bei denen weder verhandelt wird noch der Wunsch danach besteht, könnten auf die nachrangige Relevanz von KI-bezogenen Aspekten unter Gewerkschaften hinweisen. Andererseits **könnte dies auch darauf schließen lassen, dass KI-Themen bislang nicht als Bedrohung für Arbeitnehmende gesehen werden oder dass Gewerkschaften über das Thema nur begrenzt informiert sind.**

Die am wenigsten relevanten Themen bei Verhandlungen in Bezug auf KI sind der Zugriff auf E-Mails und Nachrichten von Mitarbeitenden, Systeme für die Erstellung automatischer Antworten (z. B. Chatbots) und Sprachanalyse (z. B. in Contact-Centern). [Abbildung 9]

Abbildung 7:  
**Von Gewerkschaften verhandelte KI-bezogene Themen (N = 507, in %)**

**Wir verhandeln zu diesem Thema**



Hinweis: Zusammengeführte Antworten für F9–F12 für jene Gewerkschaften, die über KI-bezogene Themen verhandeln

Abbildung 8:  
**KI-Themen, über die nicht verhandelt wurde, über die die Gewerkschaften jedoch verhandeln möchten (N = 1286, in %)**

**Wir verhandeln nicht zu diesem Thema, möchten es aber gern tun**



Hinweis: Zusammengeführte Antworten für F9–F12 für jene Gewerkschaften, die über KI-bezogene Themen nicht verhandeln, dies jedoch gern tun möchten

Abbildung 9:  
**KI-bezogene Themen, über die die Gewerkschaften nicht verhandeln möchten (N = 398, in %)**

**Wir verhandeln nicht zu diesem Thema und möchten es auch nicht tun**



Hinweis: Zusammengeführte Antworten für F9–F12 für jene Gewerkschaften, die über KI-bezogene Themen nicht verhandeln und dies auch nicht möchten

## 2.4 BESTEHENDE TARIFVERTRÄGE MIT KI-BEZOGENEN THEMEN

Von den 90 Antworten gaben 20 % der Gewerkschaften an, einen Tarifvertrag zu haben, in dem KI-bezogene Aspekte auf Organisations- oder Branchenebene thematisiert werden. Dies ist nur eine Minderheit der Gewerkschaften, da 69 % jener Gewerkschaften, die die Umfrage ausgefüllt haben, keinen Tarifvertrag haben und 11 % es nicht wissen.

Die Tarifvertragsebene, Branchen- und Multi-Arbeitgeber\_innen-Ebene und sogar die Organisationsebene machen jeweils 25 % aus. Ein Tarifvertrag an einem Arbeitsplatz wurde nur in 6 % der Antworten genannt.

Die Befragten fügten auch zusätzliche Kommentare hinzu:  
 – *Nationale Grundvereinbarung zwischen Arbeitgeber\_innen und Gewerkschaftsverbänden.*

Abbildung 10:  
**KI-bezogene Themen, die in Tarifverträgen enthalten sind (N = 176, in %)**

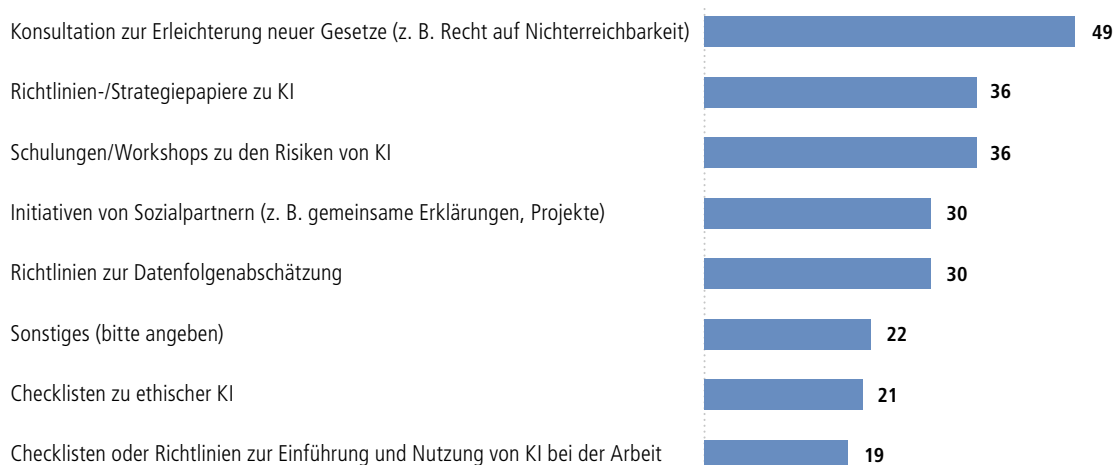


F15–F19: Welche der folgenden Themen werden im Tarifvertrag erwähnt?



Abbildung 11:

**Welche Instrumente und Maßnahmen setzt Ihre Gewerkschaft außer Tarifverhandlungen ein, um das Bewusstsein zu schärfen und die Mitglieder zu schulen? (N = 86, in %)**



F25: Welche Instrumente und Maßnahmen (außer Tarifverhandlungen) setzt Ihre Gewerkschaft ein, um das Bewusstsein für KI zu schärfen und ihre Mitglieder zu schulen sowie die Risiken im Zusammenhang mit der KI-Nutzung zu minimieren?

- Auf nationaler Branchen- und Unternehmensebene und manchmal auch auf Arbeitsplatzebene.
- Wir haben noch nichts mit dem Arbeitgeber\_innen unterzeichnet.

Die im Tarifvertrag genannten Themen entsprechen den KI-Themen, die von den Gewerkschafter\_innen verhandelt wurden. **Die häufigsten Bestimmungen im Bereich KI, die in Tarifabkommen zu finden sind, beziehen sich auf den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre der Beschäftigten:** Einschränkungen bei der Weitergabe personenbezogener Daten von Arbeitnehmenden, Sammeln, Verarbeiten, Speichern und Nutzen von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmenden sowie Einhaltung von relevanten Privatsphäre-/Datenschutzgesetzen. [Abbildung 10]

Mehrere Befragte legten den vollständigen Text der **spezifischen Bestimmungen** vor. Diese werden in Abschnitt 3.2 dieses Berichts analysiert, der speziell diesen gewidmet ist.

## 2.5 GRÜNDE FÜR DAS FEHLEN VON KI-BESTIMMUNGEN IN TARIFVERTRÄGEN

Im Rahmen der Umfrage wurde untersucht, aus welchen Gründen keine Bedingungen in Bezug auf KI in Tarifverträgen vorhanden sind (F24). Aus den mehr als 60 offenen Antworten wurden die folgenden Gründe kategorisiert:

Tabelle 1:

**Gründe für das Fehlen von KI-Bestimmungen in Tarifverträgen**

Gründe	Anzahl der zugehörigen Antworten
Es wurde gerade erst begonnen, KI zu besprechen oder darüber zu verhandeln und einen Tarifvertrag zu erstellen	17
Noch nicht notwendig, es gibt andere Prioritäten	12
Arbeitgeber_innen hat sich geweigert, über KI zu sprechen	7
Bisher fehlende Informationen zu KI	5
Kompetenzen, Ressourcen oder entsprechende Gesetzgebung fehlen	5
Nutzung weiter gefasster Vorschriften zur Minderung der Bedrohung durch KI	4
Mangelnde Transparenz zur KI-Nutzung im Unternehmen	3

Weitere Antworten waren »Ich weiß es nicht« oder das völlige Fehlen von Tarifverhandlungen.

## 2.6 ANDERE TOOLS UND MASSAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT KI

Klammert man Tarifverhandlungen aus, nutzen Gewerkschaften hauptsächlich Beratungen, um neue Gesetze zu erleichtern (49%), Strategiepapiere zu KI (36%) und Schulungen/Workshops zu den Risiken von KI (36%) (siehe Abbildung 11). Laut der aktuellen Umfrage werden Checklisten oder Richtlinien zur Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz am seltensten verwendet (19%).

# 3

## ANNOTATION, KODIERUNG UND ANALYSE DER INHALTE VON TARIFVERTRÄGEN

Neben der Analyse der Umfrage erfassten die Autor\_innen 31 Tarifverträge, die Bestimmungen zum Einsatz von KI enthalten. Diese Tarifverträge wurden in die bereits bestehende globale WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank aufgenommen. Es wurde ein spezielles Codesystem entwickelt (siehe Tabelle 2), das dann für die Analyse der 31 untersuchten Tarifverträge eingesetzt wurde.

Die folgenden Karten und Diagramme berücksichtigen Verträge, die sich spezifisch auf die Einführung künstlicher Intelligenz (KI) und/oder von algorithmischem Management (AM)

am Arbeitsplatz beziehen (*newtech\_aiam* = 1). Da ein Vertrag ausgeschlossen wurde, beträgt die Anzahl der Verträge in der endgültigen Stichprobe 30. Die Karte in Abbildung 12 zeigt die geografische Verteilung von Tarifverträgen, die bei der Analyse berücksichtigt wurden. Das Land mit den meisten Tarifverträgen in der Stichprobe ist Spanien (hier wurden 15 Tarifverträge für die Stichprobe gesammelt). Die Stichprobe umfasst 8 Tarifverträge aus Deutschland, 3 aus Italien sowie vier Länder mit je einem Vertrag (Finnland, Norwegen, Schweiz und das Vereinigte Königreich).

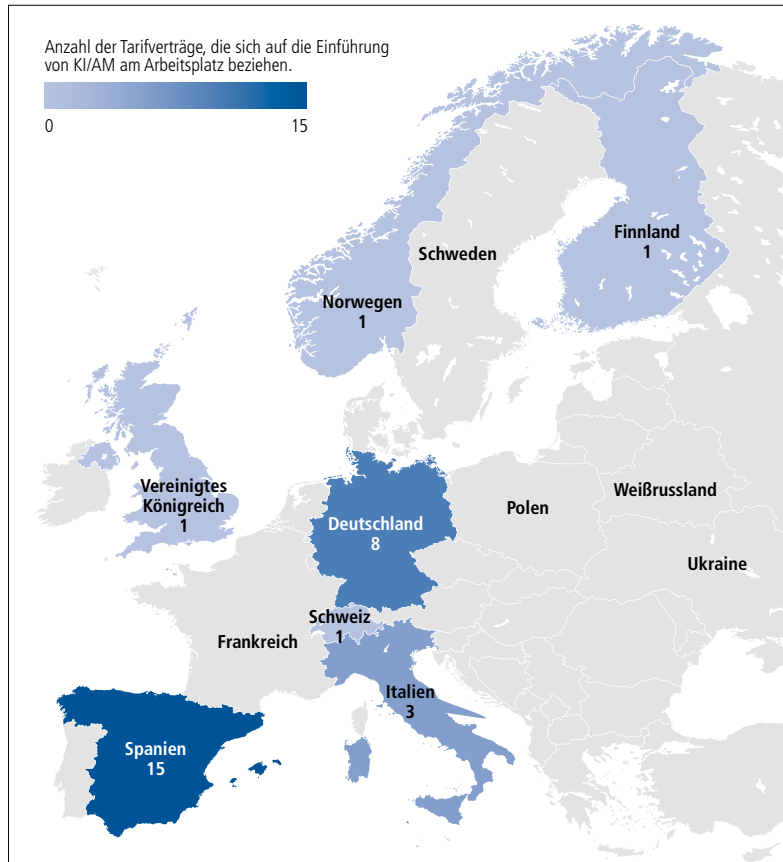
Tabelle 2:

**Relevante Variablen im Annotationssystem der WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank**

Abfrage-ID	Frage-Label	Antworten (Code und Label)
<i>newtech_trigger</i>	Sind im Vertrag Referenzen auf die Einführung moderner Technologien (darunter künstliche Intelligenz und algorithmisches Management) am Arbeitsplatz zu finden? * Unter KI (künstlicher Intelligenz) werden im Allgemeinen maschinenbasierte Systeme verstanden, die mit wenig menschlichem Input und geringer menschlicher Aufsicht Prognosen erstellen, Empfehlungen geben und Entscheidungen treffen können. Unter AM (algorithmischem Management) wird die Delegation von Managementfunktionen an algorithmische und automatisierte Systeme verstanden.	0 = Nein 1 = Ja
<i>newtech_aiam</i>	Bezieht sich der Vertrag speziell auf die Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) und/oder von algorithmischem Management (AM) am Arbeitsplatz?	0 = Nein 1 = Ja
<i>newtech_topics</i>	In welchen der folgenden Themen wird KI/AM erwähnt? (Sie können mehr als eine Option wählen.) Bitte seien Sie so genau wie möglich.	11 = Auswirkungen von KI/AM-Systemen auf Arbeitszeit und Recht auf Nichterreichbarkeit 22 = Schulung von Mitarbeitenden und/oder Führungskräften zu neuen KI-Tools (einschließlich zu den Risiken im Kontext der KI-Nutzung) 33 = Einsatz von KI/AM im Einstellungsprozess, bei der Arbeitsorganisation und bei der Bewertung von Arbeitnehmenden 44 = Beteiligung von Arbeitnehmenden/Gewerkschaften am Datenschutz 66 = Beteiligung von Arbeitnehmenden/Gewerkschaften bei der Einführung neuer Technologien 77 = Einhaltung der relevanten Gesetze zum Schutz von Privatsphäre und Daten 88 = KI/AM-Tools zur Überwachung und Beaufsichtigung von Arbeitern (z. B. Software/Geräte zur Verfolgung physischer oder digitaler Arbeitstätigkeiten) 55 = Andere Themen -9 = Nicht angegeben

Abbildung 12:

**Anzahl der Tarifverträge, in denen die Einführung von KI und/oder AM am Arbeitsplatz behandelt wird**



Quelle: WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank, abgerufen im November 2023. N = 30

Sieht man sich die Branchenaufteilung der Tarifverträge in der Stichprobe an, sind die Produktion (6 Tarifverträge) und die Informations- und Kommunikationstechnologie-Dienste (6 Tarifverträge) am häufigsten vertreten, gefolgt von Finanzdienstleistungen, Banken und Versicherungen (4 Tarifverträge). Zwei der Verträge (einer aus Norwegen und einer aus Spanien) beziehen sich auf keine bestimmte Branche (siehe Abbildung 13).

### 3.1 ANALYSE DER TARIFVERTRÄGE

Abbildung 14 zeigt den **Prozentsatz der Verträge, die Klauseln zu diesem Thema enthalten**. Die häufigsten KI-Themen, die in den Tarifverträgen behandelt werden, beziehen sich auf Schulungen von Mitarbeitenden und/oder Führungskräften zu neuen KI-Tools (22 Verträge) sowie auf die Einbindung von Mitarbeitenden/Gewerkschaften bei der Einführung neuer Technologien (18 Verträge).

Die Analyse der KI-bezogenen Bestimmungen und das Jahr, in dem die jeweiligen Tarifverträge in Kraft traten (siehe Tabelle 3), zeigen, dass KI-Themen in den letzten Jahren und insbesondere ab 2021 an Relevanz gewannen. Das gilt insbesondere dann, wenn man sich die Bestimmungen zu Schulungen von Mitarbeitenden und/oder Führungskräften zu neuen KI-Tools ansieht. Die Einbindung von Mitarbeitenden/

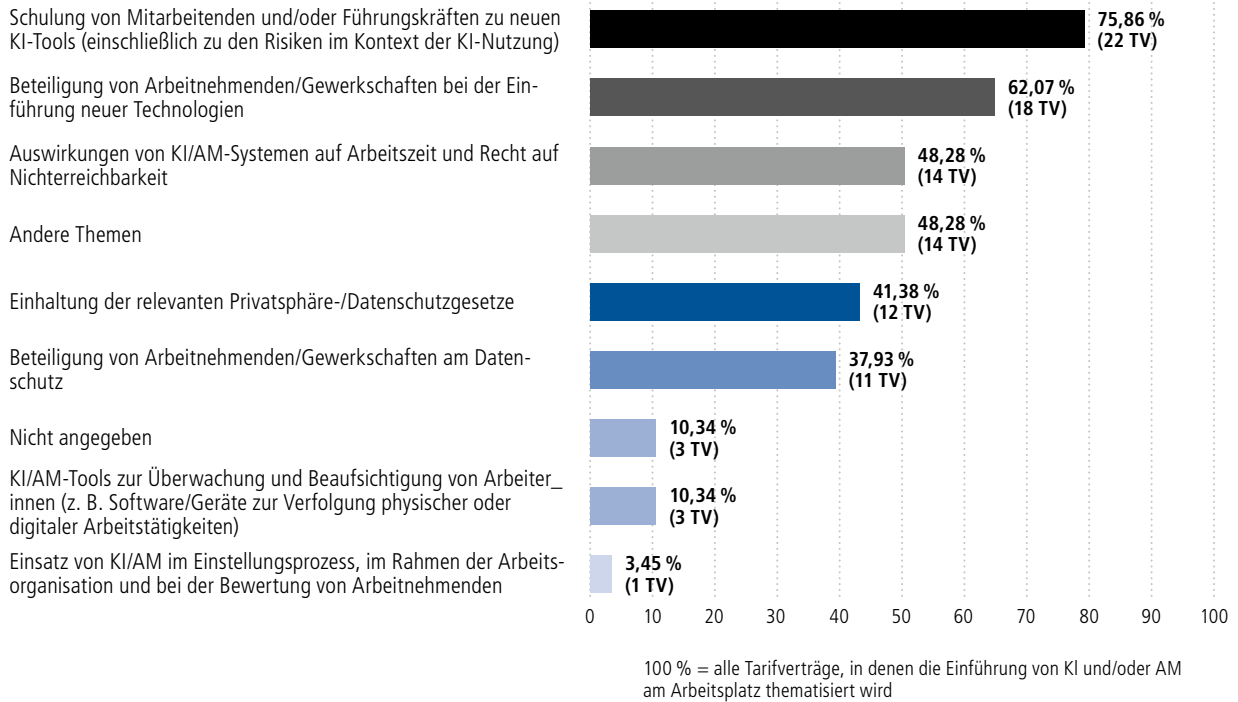
Abbildung 13:

**Branchenverteilung der Tarifverträge, in denen die Einführung von KI und/oder AM am Arbeitsplatz behandelt wird.**

Sektoren	Anzahl
Herstellung	9
IKT-Dienste	6
Finanzdienstleistungen, Banken, Versicherungen	4
Transport, Logistik, Kommunikation	3
Nicht spezifiziert	2
Gastgewerbe, Catering, Tourismus	2
Einzelhandel	1
Verlagswesen, Druckerei, Medien	1
Rechts- und Marktberatung, Unternehmensaktivitäten	1
Land- und forstwirtschaft, Fischerei	1

Quelle: WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank, abgerufen im November 2023. N = 30

Abbildung 14:  
**Prozentsatz der analysierten Verträge, die sich auf bestimmte Themen beziehen.**



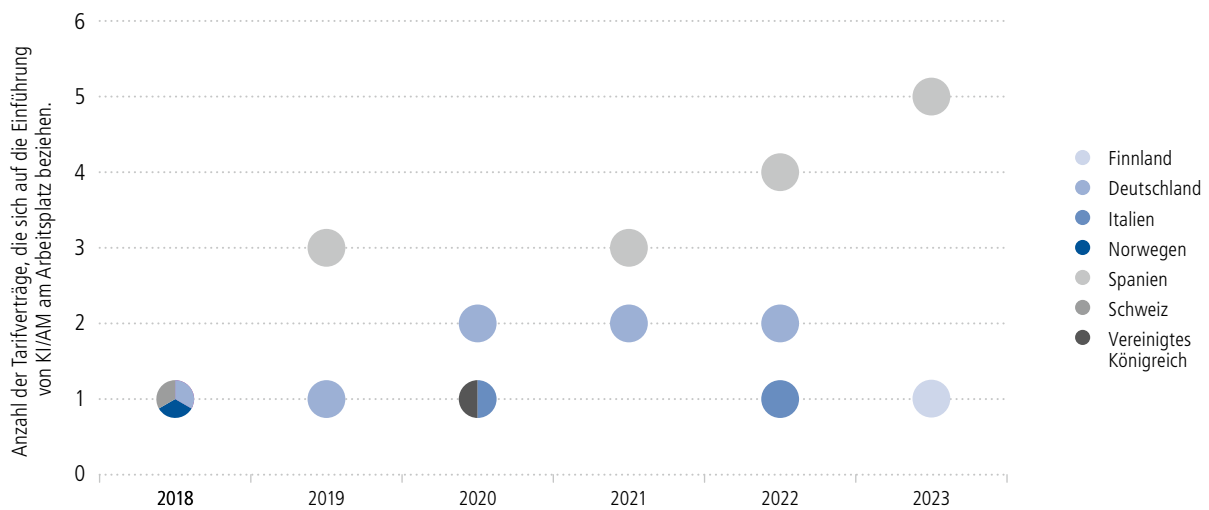
Quelle: WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank, abgerufen im November 2023. N = 30

Tabelle 3:  
**Anzahl der Verträge, die Klauseln zu relevanten Themen enthalten, sowie die Jahre, in denen die Verträge in Kraft getreten sind**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Schulung von Mitarbeitenden und/oder Führungskräften zu neuen KI-Tools (einschließlich zu den Risiken im Kontext der KI-Nutzung)	1	2	3	5	6	5
Beteiligung von Arbeitnehmenden/Gewerkschaften bei der Einführung neuer Technologien	2	3	3	2	6	2
Auswirkungen von KI/AM-Systemen auf Arbeitszeit und Recht auf Nichterreichbarkeit		3	1	2	3	5
Andere Themen	2	2	2	1	4	3
Einhaltung der relevanten Privatsphäre-/Datenschutzgesetze	2	3	2	1	3	1
Beteiligung von Arbeitnehmenden/Gewerkschaften am Datenschutz	2	2	2		3	2
Nicht angegeben	1					2
KI/AM-Tools zur Überwachung und Beaufsichtigung von Arbeitnehmenden (z. B. Software/Geräte zur Verfolgung physischer oder digitaler Arbeit).		1	1	1		
Einsatz von KI/AM im Einstellungsprozess, im Rahmen der Arbeitsorganisation und bei der Bewertung von Arbeitnehmenden					1	
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

Quelle: WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank, abgerufen im November 2023. N = 30

Abbildung 15:

**Aufnahme von künstlicher Intelligenz (KI) und algorithmischem Management (AM) am Arbeitsplatz in die Kollektivverträge verschiedener Länder.**


Quelle: WageIndicator-Tarifvertragsdatenbank, abgerufen im November 2023. N = 30

Gewerkschaften bei der Einführung neuer Technologien wurde 2022 dreimal häufiger thematisiert als im Jahr davor und im Jahr danach. Die Auswirkungen von AAMS-Systemen auf die Arbeitszeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit haben in den letzten beiden Jahren, vor allem im Jahr 2023, ebenfalls an Aufmerksamkeit gewonnen. Dabei zeigt sich, wie die Politikgestaltung auf EU-Ebene auch Tarifverhandlungen in bestimmten Mitgliedsstaaten und Branchen beeinflusst hat, da das Recht auf Nichterreichbarkeit in politischen Diskursen auf EU-Ebene ausführlich behandelt wurde. Andere Themen, wie z. B. die Datenschutzgesetzgebung oder der Einsatz von KI für die Überwachung von Arbeitnehmenden, haben in den letzten Jahren keine besondere Aufmerksamkeit erhalten.

Abbildung 15 zeigt schließlich, wann künstliche Intelligenz (KI) und algorithmisches Management (AM) am Arbeitsplatz in den einzelnen Ländern in Tarifverträge aufgenommen wurden.

### 3.2 KI-BEZUGENE INHALTE IN TARIFVERTRÄGEN

In diesem Abschnitt stellen wir einige Tarifverträge vor, die gute Beispiele für Regeln und Bestimmungen zum Einsatz von KI sind. Diese Bestimmungen können auch in anderen Fällen/Branchen/Ländern als Maßstab für Tarifverhandlungen dienen. Die nachstehend zusammengefassten Bestimmungen stammen (a) aus den in Abschnitt 2 präsentierten Umfrageergebnissen sowie (b) aus der Inhaltsanalyse von 31 Tarifverträgen, die Bestimmungen zum Einsatz von KI enthalten. Die Bestimmungen dreier Tarifverträge werden genauer dargestellt, gefolgt von einer Übersicht weiterer Tarifverträge mit KI-bezogenen Klauseln.

#### Box 1, Norwegen: Grundvereinbarung für die Jahre 2018–2021 zwischen NHO und LO mit Änderungen

Dieser Vertrag wurde zwischen dem norwegischen Unternehmerverband (NHO) und dem norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) abgeschlossen und betrifft alle zugehörigen Verbände, Gewerkschaften und Unternehmen. Er greift die Chancen und Schwierigkeiten des Einsatzes von KI am Arbeitsplatz auf und betont die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Die Privatsphäre und Würde der Mitarbeitenden stehen an erster Stelle, wodurch solide KI-Methoden, die Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter\_innen sowie die Vermeidung von Voreingenommenheit erforderlich sind. Der Vertrag verweist auf Kapitel 9 des Arbeitsschutzgesetzes zu Kontrollmaßnahmen, laut dem bedeutende Änderungen der Absprache mit dem Betriebsrat bedürfen. Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden über den Betriebsrat zu Plänen und Entscheidungen über Kontrollmaßnahmen informieren, die auf technologischen, finanziellen, Sicherheits- und Gesundheitsaspekten basieren können.

Eingeführte Kontrollmaßnahmen dürfen das notwendige Maß nicht überschreiten und müssen durch den Betrieb und die Anforderungen des jeweiligen Unternehmens sachlich begründet sein. Mitarbeitende oder Gruppen von Mitarbeitenden müssen bei der Durchführung von Kontrollmaßnahmen gleich behandelt werden.

Bevor solche Maßnahmen ergriffen werden, müssen die Unternehmensführung und der Betriebsrat einzeln und gemeinsam sicherstellen, dass Mitarbeitende über den Zweck und die praktischen Konsequenzen der Maßnahmen informiert werden, unter anderem darüber, wie diese durchgeführt werden und wie lange sie voraussichtlich eingesetzt werden.

Wenn Kontrollmaßnahmen personenbezogene Daten betreffen, müssen Fragen zur Aufbewahrungsfrist, ►►



►► Speicherung, Löschung usw. mit dem Betriebsrat besprochen und unter Einhaltung des Datenschutzgesetzes und anderer geltender Bestimmungen geklärt werden. In regelmäßigen Abständen müssen die Parteien die eingesetzten Kontrollmaßnahmen evaluieren.

Wenn eine der Parteien des jeweiligen Unternehmens es wünscht, muss eine lokale Vereinbarung über die Gestaltung sowie die Einführung der Kontrollmaßnahmen des Unternehmens und deren Einsatzbereich angestrebt werden. Wenn keine Einigung erzielt werden kann, muss jede Partei ihren Fall bei den Hauptorganisationen, dem norwegischen Unternehmerverband (NHD) und dem norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) vorbringen (Weitere Details siehe Anhang).

Quelle: Umfrageantwort

Hinsichtlich spezifischer AAMS-bezogener Inhalte in Tarifverträgen gibt es ein anschauliches Beispiel aus **Deutschland** aus dem Jahr 2020: Die *Konzernvertriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz von IBM*. Dieser Tarifvertrag stellt ein umfassendes Regularium verschiedener KI-bezogener Themen dar. Der Volltext ist hier verfügbar: <https://wageindicator.de/arbeitsrecht/datenbank-der-tarifvertrage/konzernbetriebsvereinbarung-uber-die-einfuhrung-und-den-einsatz-von-systemen-der-kunstlichen-intelligenz-artificial-intelligence>

Der Tarifvertrag für Angestellte in der Informations- und Kommunikationstechnik in **Finnland**, der 2023 abgeschlossen wurde und vom 3. März 2023 bis 31. März 2025 gültig ist, ist besonders interessant, da er die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Zukunft der IKT-Arbeit auch in Hinblick auf KI vorsieht. Die Parteien sollen eine Arbeitsgruppe einrichten, um den Dialog über die Arbeitsperspektiven in der Informations- und Kommunikationstechnologie fortzusetzen, der bei vorherigen Verhandlungsperioden begonnen wurde. Die Parteien sollen zudem Unternehmen ermutigen, diesen Dialog auf Arbeitsplatzebene in Hinblick auf verbesserte Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit sowie Wohlbefinden des Personals und Kompetenzen der Mitarbeitenden fortzuführen.

Die folgenden Themen sollen unter anderem während der Vertragslaufzeit besprochen werden:

- Auswirkungen von Digitalisierung, Robotik und KI auf die Arbeit von Angestellten
- Veränderungen der Nachfrage nach Expertise durch Änderungen im Arbeitsleben und das Erkennen von zukünftigem Bedarf an Fachwissen
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, insbesondere unter zukünftigen Umständen und den zentralen Faktoren, die zur Bewältigung der Arbeit beitragen.

Die Bestimmungen sind zugänglich unter: <https://wageindicator.fi/tyoikeus/tyoehtosopimustietokanta/the-collective-agreement-for-salaried-employees-in-the-ict-sector-2023-2025-final>

2023 entstanden in **Spanien** ebenfalls mehrere Tarifverträge, die Bestimmungen über den Einsatz von KI enthalten. In den meisten Fällen findet sich nur ein kurzer/allgemeiner Hinweis auf KI. Beispielsweise wurde im Abschnitt zu Gesundheit und Sicherheit eine Klausel hinzugefügt, in der die Entstehung von Technologie berücksichtigt wird, oder der Abschnitt für Gewerkschaften wurde um eine Klausel ergänzt, die vorgibt, dass die Gewerkschaft über neue Arbeitsweisen zu informieren und zu beraten ist. Digitale Rechte am Arbeitsplatz und das Recht auf Nichterreichbarkeit zählen zu den Themen, die häufiger in Tarifverträgen thematisiert werden. Einen detaillierten Einblick in Tarifverträge, in denen digitale Rechte behandelt werden, ist in Box 2 zu finden. Der spanische Tarifvertrag »Colectivo de Empresa de Fundación Tekniker« (2023–2024) ist aufgrund seiner Bestimmungen über das Recht auf Nichterreichbarkeit besonders interessant (siehe Box 3).

### Box 2, Spanien

SIMA-FSP Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P. ist ein Vertrag aus dem Jahr 2021, der aus einer Mediation zwischen der Federación de Servicios CCOO, FSC-CCOO y FeSMC-UGT und TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT) entstanden ist.

Artikel 68, in dem es um digitale Rechte geht, sieht unter anderem vor, dass Arbeitnehmende am Arbeitsplatz folgende digitale Rechte haben.

- a) Recht auf digitale und berufliche Nichterreichbarkeit: Arbeitnehmende haben das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit, um außerhalb der konventionellen Arbeitszeiten die Wahrung ihrer Ruhe- und Erholungszeiten, bewilligten Abwesenheit und Urlaube sowie ihrer persönlichen und familiären Privatsphäre sicherzustellen. Folglich darf das Unternehmen außerhalb der Arbeitszeiten nicht mit Arbeitnehmenden kommunizieren, es sei denn, außergewöhnliche Umstände machen dies erforderlich, oder um den wöchentlichen Arbeitsplan mitzuteilen.

Die unterzeichnenden Parteien sind der Ansicht, dass digitale Nichterreichbarkeit ein wichtiger Aspekt ist, der zur Gesundheit der Arbeitnehmenden beiträgt, da so unter anderem technologische Ermüdung oder Stress reduziert und die Arbeitsumgebung und die Arbeitsqualität verbessert werden.

(Weitere Details im Anhang)

Quelle: <https://tusalarario.es/leys-laborales/base-de-datos-de-convenios-colectivos/convenio-takeaway-express-spain-s-l-just-eat-2021-2023>

### Box 3, Spanien: Colectivo de Empresa de Fundación Tekniker (2023–2024)

Dieser Tarifvertrag enthält einen langen Artikel über das Recht auf Nichterreichbarkeit. Diese Klausel gilt als umfangreichste der 31 analysierten Tarifverträge.

Unter Einhaltung des Rechts auf digitale Nichterreichbarkeit wurde dieser Handlungsrahmen festgelegt, um Ruhe- und Erholungszeit für alle Mitarbeitenden von Tekniker zu garantieren und ihre persönliche und familiäre Privatsphäre ungeachtet des Ortes oder der Art des Arbeitstags zu gewähren. Dies ist für Tekniker und alle Mitarbeitenden obligatorisch.

1. Geltungsbereich: Tekniker garantiert nach Beendigung des Arbeitstags allen Arbeitnehmenden das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit. Alle Mitarbeitenden von Tekniker haben das Recht, nicht auf Kommunikationsversuche zu reagieren, unabhängig vom verwendeten Medium (E-Mail, Messaging-Apps, Telefon usw.), sobald ihr Arbeitstag beendet ist, es sei denn, es treffen Umstände wie in Punkt 4 dieses Dokuments zu.

Digitale Nichterreichbarkeit ist ein anerkanntes und formalisiertes Recht, jedoch keine Verpflichtung. Personen, die außerhalb des üblichen Arbeitstags kommunizieren, können dies frei tun, erhalten jedoch möglicherweise erst zu einem anderen Zeitpunkt während des Arbeitstags eine Antwort.

2. Ordnungsgemäße Nutzung von Computermedien: Alle Mitarbeitenden von Tekniker sind verpflichtet, die für sie zur Verfügung gestellten Computer und technologischen Medien zu nutzen, und unter anderem für ordnungsgemäße Ruhe- und Erholungszeiten zu sorgen, indem die Nutzung besagter Medien für Arbeitszwecke abseits des Arbeitstags vermieden oder auf ein Minimum reduziert wird.

Daher können die Mitarbeitenden unter Berufung auf das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit die bereitgestellten Kommunikationsgeräte nach Ende ihres Arbeitstags trennen und sind nicht verpflichtet, auf Nachrichten oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit (außer wie erforderlich) zu reagieren, wie in Klausel 4 unten dargelegt.

Personen mit Führungsverantwortung für ein Team müssen die Richtlinien für digitale Nichterreichbarkeit besonders einhalten und dürfen keine Reaktion auf Kommunikationsversuche, die an Personen im Zentrum außerhalb der Arbeitszeiten gesendet werden, verlangen. Daher haben die Empfänger\_innen der Kommunikation das Recht, auf diese außerhalb der Arbeitszeiten zu Ruhe- und Erholungszeiten erfolgte Kommunikation nicht zu reagieren.

3. Ort und Tag: Das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit wird an jedem Arbeitsplatz (einschließlich für Telearbeit) und außerhalb des üblichen oder im Falle von Telearbeit oder gemeinsamer Abstimmung festgelegten alternativen Arbeitstags festgelegt. Dies schließt auch Urlaubszeiten, Tage für die Abwicklung persönlicher Angelegenheiten, bewilligte Abwesenheitstage, Krankschreibung, Freistellungen oder Ähnliches ein.

Bei Abwesenheit von der Arbeit sind alle Personen verpflichtet, eine Warnmeldung per E-Mail («Abwesenheitsnotiz») zu hinterlassen, in denen die Kontaktdaten derjenigen Kolleg\_innen zu finden sind, die während der Abwesenheit antworten, sowie das voraussichtliche Beginn- und Enddatum der Abwesenheitsperiode.

(Weitere Details im Anhang)

Quelle: <https://tusalario.es/leys-laborales/base-de-datos-de-convenios-colectivos/boletiofgipuzkoa-jueves-a-17-de-agosto-de-2023>

## 4

## SCHLUSSFOLGERUNGEN UND GEWONNENE ERKENNTNISSE

Dieser Bericht zeigt neue empirische Belege für den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen zum Thema KI und algorithmisches Management. Die Belege spiegeln die Ansichten und Erfahrungen der Mitgliedsorganisationen von UNI Europa im Dienstleistungsbereich in Europa wider, und stellen gemeinsam mit der Analyse der spezifischen Tarifverträge, die KI-bezogene Bestimmungen enthalten, auch für andere Länder und Branchen einen guten Maßstab oder Ausgangspunkt für Verhandlungen zu Überwachung von Arbeitnehmenden mithilfe von KI dar.<sup>2</sup>

Die Umfrage zeigt, dass 42 % der Mitgliedsorganisationen von UNI Europa zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit KI verhandeln. Die Gewerkschaften fokussieren sich hinsichtlich KI auf Themen wie Datenschutz und Privatsphäre der Arbeitnehmenden. Die am zweithäufigsten verhandelten Themen sind die Auswirkungen der KI auf Arbeitszeiten, die Überwachung der Aktivitäten von Arbeitnehmenden sowie die automatisierte Schichtplanung. Andererseits ist der Einstellungsprozess das am wenigsten verbreitete Verhandlungsthema unter Gewerkschaftsmitgliedern.

Die Reihenfolge der KI-bezogenen Themen, die noch nicht verhandelt wurden, unterscheidet sich von jener, die bereits verhandelt wurden. Diese Reihenfolge kann als »Wunschliste« für zukünftige Gewerkschaftsverhandlungen gesehen werden und umfasst spezifische Bestimmungen im Tarifvertrag. Das am häufigsten gewünschte Thema betrifft die Rechte der Arbeitnehmenden, insbesondere das Recht, durch automatisierte Prozesse getroffene Entscheidungen anfechten zu können, sowie das Recht auf Beratung durch externe Datenexpert\_innen. Außerdem besteht der starke Wunsch, ein Recht auf Information und Beratung zum Einsatz und zur Bewertung von KI-Tools zu haben. Weitere zentrale Themen sind Schulungen von Mitarbeitenden zu neuen KI-Tools sowie automatisierte Hintergrundüberprüfungen der Social-Media-Profile von Bewerber\_innen.

Die Themen, bei denen weder verhandelt wird noch der Wunsch danach besteht, könnten auf die nachrangige Relevanz von KI-bezogenen Aspekten unter Gewerkschaften

hinweisen. Andererseits könnte dies auch darauf schließen lassen, dass KI-Themen bislang nicht als Bedrohung für Arbeitnehmende gesehen werden oder dass Gewerkschaften über das Thema nur begrenzt informiert sind. Die am wenigsten relevanten Themen bei Verhandlungen in Bezug auf KI sind der Zugriff auf E-Mails und Nachrichten von Mitarbeitenden, Systeme für die Erstellung automatischer Antworten (z. B. Chatbots) und Sprachanalyse (z. B. in Contact Centern).

Von den 90 Antworten gaben nur 20 % der Gewerkschaften an, einen Tarifvertrag zu haben, in dem KI-bezogene Aspekte auf Organisations- oder Branchenebene thematisiert werden. Das zeigt, dass die meisten Gewerkschaften (69 %) keine Tarifverträge haben, in denen KI thematisiert wird, und 11 % nichts von solchen Verträgen wissen. Der am häufigsten in solchen Vereinbarungen thematisierte Aspekt ist der Schutz der personenbezogenen Daten und der Privatsphäre von Arbeitnehmenden. Zu den Bestimmungen gehören Einschränkungen bei der Weitergabe personenbezogener Daten von Arbeitnehmenden, für das Sammeln, Verarbeiten, Speichern und Nutzen ihrer personenbezogenen Daten sowie für die Einhaltung relevanter Gesetze zum Schutz von Privatsphäre und Daten.

Es scheint, dass es mehrere Gründe dafür gibt, warum KI-Bestimmungen in Tarifverträgen fehlen. Erstens hielt das Thema KI erst kürzlich in den Diskurs und in Verhandlungen Einzug, sodass noch nicht genügend Zeit für das Erstellen eines umfassenden Tarifvertrags war. Zweitens erachten Gewerkschaften KI-bezogene Bestimmungen möglicherweise nicht für notwendig, die Seite der Arbeitgeber\_innen ist nicht gewillt, solche Aspekte zu thematisieren, es gibt nicht genügend Ressourcen, um diese Themen im Detail anzusprechen oder es gibt dringendere Anliegen. Schlussendlich hat sich die Seite der Arbeitgeber\_innen vielleicht geweigert, über KI zu diskutieren, und es gibt möglicherweise einen Mangel an Informationen zu diesem Thema.

Über die Tarifverträge hinaus setzen Gewerkschaften hauptsächlich auf Beratungen, um die Entwicklung neuer Gesetze zum Thema KI zu unterstützen. Häufig werden auch Grundsatzzpapiere zu KI und Schulungen/Workshops eingesetzt, die die mit KI verbundenen Risiken thematisieren. Checklisten oder Richtlinien für die Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz werden seltener verwendet.

<sup>2</sup> Der zweite Arbeitsbereich ist eine Studie über »KI und Algorithmisches Management im Europäischen Dienstleistungssektor: Verbreitung, Funktionen und ein Leitfadens für Verhandlungen«, erstellt von Steven Rolf von der Business School an der University of Sussex.

Die Inhaltsanalyse der Tarifverträge zeigt, dass KI gerade in den letzten Jahren als relevantes Verhandlungsthema etabliert hat und die Tarifverträge zunehmend Vorgaben zu KI enthalten. Zwar sind einige davon nur allgemeine Hinweise zur Nutzung von Technologien, dennoch konnte die Untersuchung mehrere Tarifverträge identifizieren, die als Beispiele für detailliertere Richtlinien hinsichtlich des Rechts auf Nichterreichbarkeit, der digitalen Rechte von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz, Informationsweitergabe und geschäftliche Steuerung dienen können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Verhandlungen zu KI erst im Entstehen sind und noch nicht so weit verbreitet sind wie Bestimmungen zu anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften haben jedoch bereits damit begonnen, sich mit KI und algorithmischem Management zu befassen. Angesichts des zunehmenden Einsatzes von Technologien und der aktuellen Ansichten der Gewerkschaften hinsichtlich Verhandlungen zu KI-bezogenen Bestimmungen ist zu erwarten, dass Tarifverhandlungen zum Thema KI in Zukunft relevanter werden und es mehr solcher Tarifverträge geben wird. Die Bereitstellung guter Beispiele für Tarifverträge, in denen die Nutzung von KI bereits geregelt ist, kann als Orientierung für die Entwicklung dieser Verhandlungsthemen dienen und dabei informierte Entscheidungen von Parteien fördern, die in vielen Ländern an den Verhandlungen beteiligt sind.

# Literaturverzeichnis

**Aloisi, A., & De Stefano, V.** (2021). Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, 1–31. doi:10.1111/ilr.12219

**Collins, P., & Atkinson, J.** (2023). Worker voice and algorithmic management in post-Brexit Britain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 37–52. doi:10.1177/10242589221143068

**De Stefano, V., & Taes, S.** (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. doi:10.1177/10242589221141055

**Eurofound.** (2021). Riders' law (Initiative), Record number 2449. *Platform Economy Database*. Dublin. Retrieved from <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

**High-Level Expert Group on Artificial Intelligence.** (2019). A definition of AI: Main capabilities and disciplines. European Commission. Retrieved from [https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/ai\\_hleg\\_definition\\_of\\_ai\\_18\\_december\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/ai_hleg_definition_of_ai_18_december_1.pdf)

**Mateescu, A., & Nguyen, A.** (2019). EXPLAINER: Algorithmic Management in the Workplace. Data & Society. Retrieved from [https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS\\_Algorithmic\\_Management\\_Explainer.pdf](https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf)

**Nordic Financial Unions.** (2022). Artificial intelligence in the Nordic finance sector: risks, challenges, and opportunities for finance employees. Retrieved from <https://nordicfinancialunions.org/wp-content/uploads/NFU-Position-Paper-Artificial-intelligence-in-the-Nordic-finance-sector.pdf>

**Prospect.** (2021). Digital technology: Guide for union representatives. Retrieved from <https://library.prospect.org.uk/download/2022/00121>

**RMG & CWU.** (2020, December 18). KEY PRINCIPLES FRAMEWORK AGREEMENT.

**Rodríguez, L.** (2022, January 13). First collective agreement for platform workers in Spain. Social Europe. Retrieved from <https://www.socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain>

**Telefónica.** (2018, November 23). Telefónica recognises the right of its employees to digitally disconnect. Retrieved from <https://www.telefonica.com/en/communication-room/press-room/telefonica-recognises-the-right-of-its-employees-to-digitally-disconnect/>

**Todolí-Signes, A.** (2021). Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm. *European Labour Law Journal*, 12(3), 399–402. doi:10.1177/20319525211038327

**UNI Global Union.** (2023, May 12). ALGORITHMIC MANAGEMENT: OPPORTUNITIES FOR COLLECTIVE ACTION. Retrieved from <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf>

# ANHÄNGE

## 1. STICHPROBE DER ONLINE-UMFRAGEANTWORTEN UNTER MITGLIEDS-ORGANISATIONEN VON UNI EUROPA

Tabelle 4:

### Anzahl der Antworten nach Ländern

Land	%	Anzahl der Antworten
Frankreich	13,51 %	20
Belgien	12,84 %	19
Dänemark	6,08 %	9
Italien	6,08 %	9
Norwegen	6,08 %	9
Großbritannien	5,41 %	8
Irland	4,73 %	7
Rumänien	4,73 %	7
Österreich	4,05 %	6
Niederlande	4,05 %	6
Spanien	4,05 %	6
Finnland	3,38 %	5
Deutschland	3,38 %	5
Schweden	2,70 %	4
Island	2,03 %	3
Israel	0,68 %	3
Kroatien	1,35 %	2
Tschechische Republik	1,35 %	2
Ungarn	1,35 %	2
Luxemburg	1,35 %	2
Schweiz	1,35 %	2
Türkei	1,35 %	2

Land	%	Anzahl der Antworten
Bulgarien	0,68 %	1
Estland	0,68 %	1
Lettland	0,68 %	1
Malta	0,68 %	1
Polen	0,68 %	1
Portugal	0,68 %	1
Slowakei	0,68 %	1
Zypern	0,68 %	1
Albanien	0,68 %	1
Griechenland	0,00 %	0
Litauen	0,00 %	0
Slowenien	0,00 %	0
Kosovo	0,00 %	0
Bosnien-Herzegowina	0,00 %	0
Serbien	0,00 %	0
Moldau	0,00 %	0
Monaco	0,00 %	0
San Marino	0,00 %	0
Ukraine	0,00 %	0
Russische Föderation	0,00 %	0
Belarus	0,00 %	0
Königreich Bahrain	0,00 %	1
	<b>99,35 %</b>	<b>148</b>



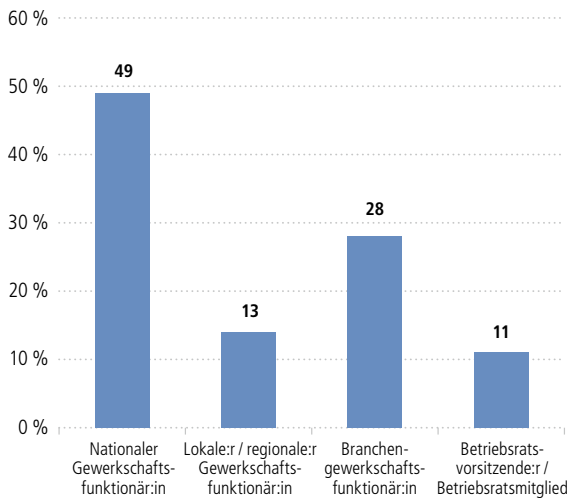
Tabelle 5:  
Anzahl der Antworten in der Umfrage nach Branchen (N = 148, in %)

Branche	Anzahl der Antworten	%
IKT-Branche (Information, Technologie und Dienstleistungen)	36	24,3
Finanzwesen	24	16,2
Post und Logistik	23	15,5
Handel	17	11,5
Sonstiges	14	9,5
Medien und Unterhaltung (Druck, Fernsehen, Radio, Internetübertragung usw.)	12	8,1
Agenturarbeit	5	3,4
Reinigung und Sicherheitsdienste	5	3,4
Grafik und Verpackung	5	3,4
Pflege (stationäre und häusliche Pflege)	3	2,0
Tourismus	2	1,4
Glücksspiel (Casinos, Lotterien, Wettbüros und andere Glücksspielunternehmen)	1	0,7
Haar und Schönheit	1	0,7
<b>Gesamt</b>	<b>148</b>	<b>100,0</b>

F5: In welcher Branche führen Sie Tarifverhandlungen?

## 2. WEITERE ERKENNTNISSE AUS DER ONLINE-UMFRAGE DER MITGLIEDS-ORGANISATIONEN VON UNI EUROPA

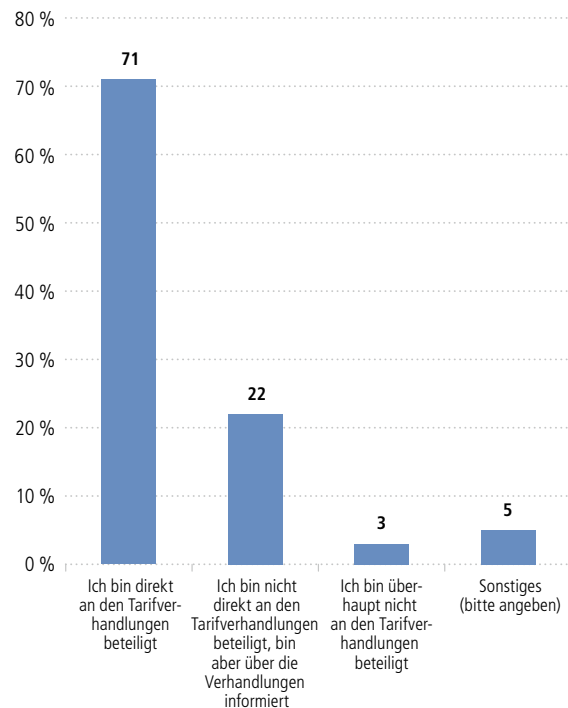
Abbildung 16:  
Position der Befragten in der Gewerkschaft (N = 148, in %)



F3: Welche Position haben Sie in der Gewerkschaft?

Gewerkschafter\_innen konnten den Namen des Arbeitgebenden oder des Unternehmens preisgeben, mit dem sie verhandelten. Nicht alle gaben ihre Gegenseite bei den Verhandlungen an. Die Mehrheit gab jedoch den Namen des Unternehmens an. Die folgende Tabelle enthält Beispiele für Sozialpartner, die am Verhandlungsprozess beteiligt sind.

Abbildung 17:  
Mitwirken der Gewerkschaft der Befragten bei Tarifverhandlungen (N = 148, in %)

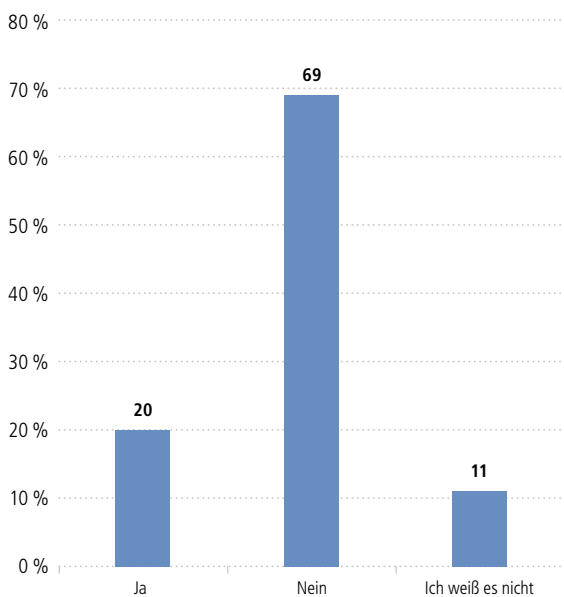


F4: Wie sind Sie an Tarifverhandlungen beteiligt?

Tabelle 6:  
**Gewerkschaften und ihre Verhandlungspartner nach Ländern**

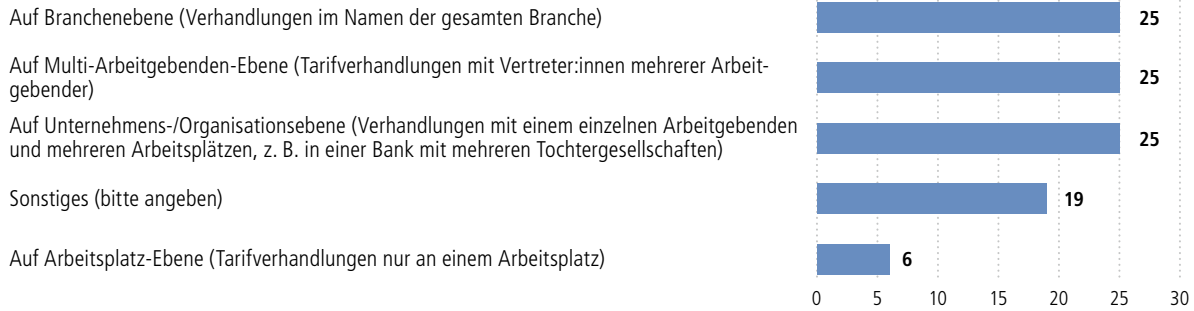
Land	Gewerkschaft	Arbeitgebender/Unternehmen
Italien	Slc Cgil	CCNL Telecomunicazioni
Belgien	CSC-ACV Transcom Culture	In verschiedenen Gewerkschaften
Niederlande	FNV	IT-Hardware-Branche E.a. Ricoh, Xerox, Canon, Fujitsu, HPE, Konica Minolta, Acer, Kyocera, Toshiba
Belgien	ACV Puls	Handel
Frankreich	FO Communication	LA POSTE
Dänemark	Finansforbundet	Finansforbundet
Norwegen	Fellesforbundet	Nationaler Arbeitgeberverband
Rumänien	Federatia FAIR-MEDIASIND	FAIR-MEDIASIND
Dänemark	HK Privat	Dansk Industri, Dansk Erhverv und andere große nationale Arbeitgeberorganisationen
Frankreich	SYNEE	Pôle emploi
Frankreich	FO Banques	Up Coop
Schweden	Schwedische Gewerkschaft der Handelsbeschäftigten, Handels	Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene
Norwegen	HK i Norge	Virke and Norges Hovedorganisasjon (NHO)
Frankreich	FEC FO	Secteur Banques et Sociétés Financières
Deutschland	ver.di	IBM, Kyndryl, Tui Infotech, T- Systems ...
Bulgarien	Bund der Kommunikationsgewerkschaften	BG Post PLC
Belgien	ACOD – CGSP	bpost
Österreich	GPF – Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	Österreichische Post AG
Schweiz	syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation	Swisscom
Irland	Communications Workers' Union (CWU) Ireland	Eir, Vodafone, Cirtet
Frankreich	Fo	Bpmed
Niederlande	FNV	PostNL
Spanien	UGT	Telefónica

Abbildung 18:  
**Gewerkschaften und ihre Verhandlungspartner nach Ländern**



F13: Gibt es einen Tarifvertrag zu KI-bezogenen Themen in Ihrer Organisation/Branche?

Abbildung 19:  
**Ebene, auf der der Tarifvertrag abgeschlossen wurde (N = 16, in %)**



F14: Auf welcher Ebene wurde der Tarifvertrag abgeschlossen?

Tabelle 7:  
**Beispiele für andere Tarifverträge, die KI-bezogene Bestimmungen enthalten (wie von den Umfrageteilnehmer:innen angegeben)**

- Convenio colectivo BANCA XXIV
- Tarifvertrag für Telenor zwischen dem norwegischen Unternehmerverband (NHO) auf der einen Seite und dem norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) und der norwegischen Elektriker:innen- und IT-Arbeitnehmergewerkschaft (EL og IT Forbundet) auf der anderen Seite
- »Gesamtarbeitsvertrag Swisscom: Swisscom achtet das Recht der Mitarbeitenden, während ihrer Freizeit nicht erreichbar zu sein.«
- V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC)
- TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- Openreach Service Delivery Transformation – Verhaltenskodex für GPS-Technologie
- Wie bereits erwähnt haben wir keinen spezifischen Abschnitt zu KI, sondern einen allgemeiner gefassten Text zu Beteiligung bei der Einführung neuer Tools sowie einen Abschnitt über die Beteiligung und Einschränkungen bei der Weitergabe und Verwendung von Daten, die die Arbeit von Arbeitnehmenden betrifft.
- Ccnl Telecomunicazioni
- Handelsoverenskomsten LO/NHO Service og Handel
- Landsoverenskomsten LO/Virke
- Settore TLC
- HST initiiert Tarifverhandlungen in Combis

### 3. KI-BEZOGENE INHALTE IN TARIFVERTRÄGEN

#### Box 1, Norwegen (Fortsetzung)

Neben den oben genannten Bestimmungen enthält dieser Tarifvertrag auch eine zusätzliche **Rahmenvereinbarung über die technologische Entwicklung und computergestützte Systeme (IV)**. Die Hauptorganisation der Wirtschaft und die Nationale Organisation Norwegen vereinbaren, dass diese Rahmenvereinbarung bei der Planung, Einführung und Nutzung von Technologie und von computergestützten Systemen herangezogen werden muss. Die Rahmenvereinbarung basiert auf Teil A der Hauptvereinbarung und stellt keine Einschränkungen dessen dar. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass die Bedingungen der Vereinbarung abhängig von der Größe des Unternehmens angemessen umgesetzt werden müssen, ohne die Absichten des Vertrags zu schwächen.

In dieser Vereinbarung umfasst der Begriff »Technologie« alle Technologien für Produktions- (auch Automatisierungs-), Verwaltungs- und Managementsysteme.

Die Vereinbarung schließt Technologien und Systeme ein, die bei der Planung und Umsetzung der Arbeit sowie für die Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten verwendet werden, die für die Mitarbeitenden der Unternehmen gelten, vgl. Hauptvereinbarung §9–11. Ferner wird festgelegt, dass die Vereinbarung neben computergestützten Systemen auch für signifikante technologische Änderungen und Fälle gilt, in denen solche Änderungen wichtig für die Mitarbeitenden und ihre Arbeitsbedingungen sind.

Wenn ein Unternehmen ein Computersystem plant und einführt, muss dessen Einsatzbereich klar definiert sein. Andere Einsatzbereiche von Systemen dürfen nur nach Absprache mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

In angemessenem Ausmaß muss der Betriebsrat das Fachwissen des Unternehmens in Absprache mit der Unternehmensführung nutzen. Bei Bedarf kann der Betriebsrat – im Einvernehmen mit der Unternehmensführung und über seine Hauptorganisation – externe Beratung in diesem Bereich einholen. Die Kosten einer ▶▶

►► solchen Expertenberatung sind, sofern nicht im Voraus anders vereinbart, vom Unternehmen zu tragen.

Bevor das Unternehmen eine endgültige Entscheidung über die System- und/oder Technologieauswahl im festgelegten Bereich der Vereinbarung trifft, müssen die Parteien besprechen, wie die Mitarbeitenden an der Entwicklung und/oder Auswahl einer solchen Technologie mitwirken können.

Auch der Schulungs- und Umschulungsbedarf muss geklärt werden. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen und Arbeitsinhalte der einzelnen Personen gelegt.

### Box 2, Spanien (Fortsetzung)

b) Recht auf Privatsphäre und die Nutzung digitaler Geräte am Arbeitsplatz: Digitale Geräte, die den Arbeitnehmenden vom Unternehmen bereitgestellt werden, dienen ausschließlich beruflichen Zwecken, sodass die Privatnutzung solcher Geräte untersagt ist.

Das Unternehmen darf auf Inhalte zugreifen, die aus der Nutzung digitaler Medien stammen, die den Arbeitnehmenden bereitgestellt werden, um zu überprüfen, ob die in Arbeits- oder Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen eingehalten werden und um die Integrität der Geräte zu gewährleisten.

Die Nutzung technologischer Tools darf in allen Fällen kontrolliert werden, die dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit entsprechen und die Würde der Arbeitnehmenden wahren. All dies unterliegt dem Recht der Arbeitnehmenden auf den Schutz ihrer Privatsphäre bei der Nutzung digitaler Geräte, die vom Unternehmen bereitgestellt werden.

c) Recht auf Privatsphäre gegen Verwendung von Videogeräten, Überwachung und Tonaufnahmen am Arbeitsplatz im Fall von Kameras oder Videokamerasystemen sowie Video- und Tonaufzeichnungssystemen für die Personalkontrolle.

f) Informationen über digitale Arbeitsmittel: Neben den oben genannten, sowohl die Algorithmuskommission als auch alle Mitarbeitenden des Unternehmens. Sie werden angemessen über digitale Tools, die in Ihrem Umfeld verwendet werden, die Arbeit und mögliche verbundene Gesundheitsrisiken informiert.

Außerdem müssen Mitarbeitende bei Gesprächen vorab informiert werden, ob sie mit einem Chatbot oder einer Person sprechen. Alle Gespräche werden aufgezeichnet und für einen Zeitraum von drei Monaten für Arbeitnehmende aufbewahrt und später gelöscht. Die Gespräche, die von einem Chatbot geführt werden, dürfen nicht zur Sanktionierung von Personen herangezogen werden.

4. Förderung bewährter Verfahren: Techniker führt Sensibilisierungsmaßnahmen über das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit durch, um über einen notwendigen Schutz dieses Rechts unter Berücksichtigung sowohl arbeitsbezogener als auch persönlicher Umstände zu informieren und/oder schulen. Dazu werden die erforderlichen Informationen bereitgestellt, um Verständnis ►►

►► dafür zu schaffen und die spätere Anwendung zu fördern. Alle Abteilungen müssen verantwortungsvoll mit Informationen und Kommunikationstechnologien in den ihnen unterstellten Teams umgehen.

Als Reaktion auf Situationen, die sofortige Aufmerksamkeit benötigen könnten, und trotz des Rechts auf Nichterreichbarkeit, wird es als notwendig erachtet, dass gewisse Positionen auch in Ruhe- und Erholungszeiten erreichbar bleiben. Diese Positionen sind:

- Leiter:in für Personal und Organisation,
- Leiter:in für Wirtschaft, Finanzen oder allgemeine:in, Leiter:in,
- Informations- und IT-Infrastrukturmanager:in.
- Wartungspersonal.

Wenn solche Ausnahmefälle die Aktivität der angegebenen Personen rechtfertigen und deren Ruhe- und Erholungszeit unterbrechen, gilt diese Zeit als effektive Arbeitszeit und die Bestimmungen müssen dem Techniker-Vertrag entsprechen.

5. Ausnahmegründe: Trotz des Rechts auf digitale Nichterreichbarkeit, das für alle und auch für Führungskräfte gilt, rechtfertigen gewisse Aktivitäten oder der Verdacht auf kritische Umstände, dass manche Personen ausfindig gemacht werden und reagieren.

Dies gilt insbesondere für Situationen, in denen eine Nichtbeachtung der Dringlichkeit zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen des Geschäftsbetriebs führen könnte, deren plötzlich eintretende Brisanz eindeutig eine sofortige Reaktion erfordert, oder für Situationen, die ein ernsthaftes Risiko für Personen, Ausrüstung oder Einrichtungen des Zentrums darstellen könnten, sowie für Fälle, in denen es notwendig ist, auf dringende Kontaktanfragen von Behörden, Notdiensten oder von Techniker beauftragten privaten Sicherheitsdiensten zu reagieren.

## ÜBER DIE AUTOR\_INNEN

**Dr. Marta Kahancová** ist Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Central European Labour Studies Institute (CELSI) und außerordentliche Professorin für öffentliche Ordnung an der Comenius Universität, Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Bratislava, Slowakei.

**Dr. Barbora Holubová** ist Senior Researcherin bei CELSI in Bratislava.

**Simona Brunnerová** ist Junior Researcherin bei CELSI in Bratislava.

**Katarína Lukáčová** ist Researcherin bei CELSI in Bratislava.

**Daniela Ceccon** ist Direktorin für Daten bei der WageIndicator Foundation.

**Gabriele Medas** ist Leiter der Tarifvertragsdatenbank bei der WageIndicator Foundation.

## ÜBER CELSI

Das Central European Labour Studies Institute (CELSI) ist ein gemeinnütziges Forschungsinstitut mit Sitz in Bratislava, Slowakei. Es fördert die multidisziplinäre Forschung über die Funktionsweise von Arbeitsmärkten und Institutionen, Arbeit und Organisationen, Unternehmen und Gesellschaft, Ethnizität und Migration im wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben der modernen Gesellschaften. CELSI ist bestrebt, einen Beitrag zum internationalen wissenschaftlichen Diskurs zu leisten. In seiner angewandten Forschung und politischen Analyse legt CELSI einen Schwerpunkt auf die mittel- und osteuropäischen Länder.

## ÜBER WAGEINDICATOR

Die WageIndicator Foundation ist eine globale, unabhängige, gemeinnützige Organisation, die Informationen über Mindestlöhne, Lebenshaltungskosten, existenzsichernde Löhne, Arbeitsgesetze, Gig- und Plattformarbeit sowie Tarifverträge in 206 Ländern weltweit sammelt, analysiert und verbreitet. Ihre Aufgabe ist es, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, damit Arbeitnehmende, Arbeitgeber\_innen, Gewerkschaften und andere Interessengruppen fundierte Entscheidungen treffen können.

## IMPRESSUM

Herausgeberin:

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.  
Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit  
Cours Saint Michel 30e | 1040 Brüssel | Belgien

Dr. Tobias Mörschel, Direktor, FES Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:  
Oliver Philipp, FES Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit

Für mehr Informationen zum Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit, siehe: <https://futureofwork.fes.de/>

Design: Petra Strauch/Barbora Novotna

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

ISBN: 978-3-98628-554-8

© 2024

