



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT



INHALTSVERZEICHNIS

- S.3** Vorwort
- S. 4** 1. Einleitung
- S. 6** 2. Was ist künstliche Intelligenz?
- S. 7** 3. Klassifizierung von KI-Systemen
 - 3.1. Klassifizierung laut der Europäischen Kommission
 - 3.2. Klassifizierung der Hans-Böckler-Stiftung
- S. 8** 4. Die ethischen Prinzipien bei der Anwendung von KI-Systemen
 - a) Integratives Wachstum, nachhaltige Entwicklung und Wohlstand
 - b) Auf den Menschen ausgerichtete Werte und Fairness
 - c) Transparenz und Erklärbarkeit
 - d) Robustheit, Sicherheit und Schutz
 - e) Rechenschaftspflicht
- S. 10** 5. KI und Arbeitswelt
- S. 11** 6. Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung
- S. 12** 7. KI als wichtiges Thema des Sozialdialogs
- S. 13** 8. Die Rolle der Gewerkschaften
- S. 13** 9. Die Anwendung im Betrieb
 - 9.1. Risikobewertung
 - 9.2. KI-Steckbriefe oder AI-Cards
 - 9.3. Die Mitbestimmung in der luxemburgischen Gesetzgebung
 - 9.4. Der europäische Betriebsausschuss
- S. 16** 10. Aus- und Weiterbildung im Bereich der technologischen Entwicklung
- S. 16** 11. Das Finanzierungsmodell der Sozialversicherungen erweitern
- S. 17** 12. Schlussfolgerung
- S. 18** Die 12 Forderungen und Vorschläge des LCGB zur künstlichen Intelligenz



Patrick DURY
Nationalpräsident des LCGB

VORWORT

Nach der Vorstellung der Rifkin-Studie durch die luxemburgische Regierung haben die Führungsinstanzen des LCGB 2017 beschlossen, die Digitalisierung und ihre potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und unsere Gesellschaft zu analysieren und dabei den Arbeitnehmer und den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

Anlässlich der Sozialwahlen 2019 hat der LCGB daher seine Überlegungen und Forderungen für eine humane Digitalisierung vorgestellt und anschließend eine Broschüre mit dem Namen „Diggi Pack - Digitalisierung und Arbeit 4.0“ veröffentlicht. Neben einem Überblick über die Bedürfnisse und Herausforderungen des Arbeitnehmers angesichts einer zunehmenden Digitalisierung hat der LCGB darin Lösungsansätze für eine Absicherung

der Berufswege, die Anpassung der Weiterbildung und der Arbeitszeit sowie die Intensivierung der Mitbestimmung in den Unternehmen vorgeschlagen.

Gleichzeitig hat der LCGB beschlossen, die Potentiale der Digitalisierung auszuarbeiten und zu erforschen, um die Betreuung seiner Delegierten und Betriebsteams anzupassen bzw. seine Dienstleistungen für die Mitglieder zu verbessern. Die Einführung der App „DeinLCGB“ Anfang 2023 ist Teil dieses Prozesses der Digitalisierung des LCGB im Dienste seiner Mitglieder. Sie ermöglicht den LCGB-Mitgliedern insbesondere, einen Termin mit einem Berater des Info-Center zu vereinbaren, eine Beratung per Videokonferenz durchzuführen und ihre laufenden Dossiers in Echtzeit zu verfolgen.

Während die Digitalisierung und ihre Folgen weder ein neues Phänomen noch eine Überraschung sind, schreitet die technologische Entwicklung mit großen Schritten voran. Neben der Arbeit über digitale Plattformen zwingt die künstliche Intelligenz den LCGB, seine Überlegungen und Forderungen zu überdenken und anzupassen, um Morgen einen Schritt voraus zu sein. In diesem Zusammenhang wird die menschliche Begleitung der Digitalisierung in all ihren Formen das Motto des LCGB bleiben.



Marco WAGENER

Berater des LCGB-Exekutivkomitees

1. EINLEITUNG

Im Vorfeld der Sozialwahlen im Jahr 2019 hatte der LCGB eine Stellungnahme in Bezug auf die Digitalisierung und Arbeit 4.0 herausgegeben.

Der LCGB positioniert sich nicht gegen die Digitalisierung, da diese unter der Bedingung eines angemessenen Rahmens zahlreiche Möglichkeiten bietet. Aus diesem Grund enthält das Aktionsprogramm, das am 27. März 2021 beim 60. Nationalkongress des LCGB verabschiedet wurde, ein spezifisches Kapitel, das der Digitalisierung gewidmet ist.

Konkret setzt sich der LCGB in diesem Bereich für eine menschliche und soziale Begleitung der Digitalisierung in all ihren Facetten ein. Das gewerkschaftliche Engagement des LCGB bezieht sich insbesondere auf:

- » den Kampf gegen eine digitale Kluft durch eine verstärkte Ausbildung;
- » die Anpassung des arbeitsrechtlichen Rahmens an die Herausforderungen der Plattformarbeit, um das Risiko der Prekarisierung der digitalen Arbeitnehmer zu vermeiden;
- » den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer;
- » das Recht der Arbeitnehmer auf Abschalten;
- » die Entwicklung alternativer Finanzierungsquellen für die Sozialversicherungen, deren Einnahmen bis heute fast ausschließlich aus Sozialbeiträgen stammen, die auf den Arbeitseinkünften der Arbeitnehmer erhoben werden.

Die Digitalisierung schreitet weiterhin mit großen Schritten voran, und die neuen Möglichkeiten, die die künstliche Intelligenz (KI) bietet, bringen eine ganze Reihe zusätzlicher Chancen und Herausforderungen mit sich.

Die Marktgröße der KI wird für den europäischen Kontinent im Jahr 2023 auf über 62 Milliarden Euro geschätzt. Bis 2030 wird eine jährliche Wachstumsrate von fast 18% vorausgesagt, was bis 2030 eine Verdreifachung des Markts bedeutet!¹ Der Hauptanteil am Wachstum beruht auf dem maschinellen Lernen.

Vor allem seit Ende 2022 ist die Anwendung *ChatGPT* in aller Munde. Hier geht

es um ein Chatbot, der künstliche Intelligenz einsetzt, um mit Nutzern über textbasierte Nachrichten und Bilder zu kommunizieren. Er nutzt moderne maschinelle Lerntechnologie, um Antworten zu generieren, die natürlich klingen und für das Gespräch relevant sein sollen.

ChatGPT kann unter anderem Texte in Form von Businessplänen, Wirtschaft, Kommunikation oder Hausaufgaben verfassen. Auch ganz banale Anwendungen wie eine Anleitung zur Reparatur eines Fahrrads oder zum Zusammensetzen von Möbeln wären möglich.

Mittlerweile wurde *ChatGPT* zu *GPT-4* weiterentwickelt und das Programm *Dall-E* ermöglicht es, Bilder aus Textbeschreibungen zu erstellen.

Daraus erfolgt, dass die Menschen, die in Industriebetrieben, Verwaltungen, Verlagen, Anwaltskanzleien, Schulen und vielen anderen Unternehmen tätig sind, aber auch Schauspieler und andere Kulturschaffende, große Angst um ihre Zukunft haben. Wieder einmal geht die Sorge um, dass Maschinen die menschlichen Tätigkeiten ausüben werden und somit die Arbeitnehmer überflüssig machen würden. Auch wenn die Digitalisierung bisher nicht zu einer solchen Konsequenz geführt hat (die Arbeitslosigkeit ist noch recht gering und die Beschäftigungsrate sehr hoch), besteht immer noch die Gefahr, dass es dieses Mal anders sein wird.

Deshalb drängt sich für den LCGB eine Auseinandersetzung mit dem Thema der künstlichen Intelligenz auf. Dieses Dokument soll dem LCGB dazu dienen, innerhalb seiner Gewerkschaftsstrukturen eingehende Diskussionen zu führen, ein Rundtischgespräch zu organisieren, um eine erste große öffentliche Debatte über die Thematik zu ermöglichen, und unsere politischen Entscheidungsträger zu sensibilisieren.



In diesem Dokument möchten wir darstellen, was künstliche Intelligenz ist, wie sie reguliert werden muss, und wie Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften eine Entmenschlichung der Arbeitswelt durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz verhindern können.

Die künstliche Intelligenz wird einen zunehmenden Einfluss auf unser ganzes Leben haben, und es drängen sich eine ganze Reihe von sehr ernsthaften ethischen

¹ Statista

Fragen auf. Dieses Thema, also künstliche Intelligenz und Gesellschaft, werden wir auch ansprechen, weil für uns als Gewerkschaft Leben und Arbeitswelt nicht zu trennen sind.

Wie im Fall der allgemeinen Digitalisierung spricht sich der LCGB nicht gegen die Anwendung künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz aus. Künstliche Intelligenz kann den Arbeitnehmer in seinen Tätigkeiten unterstützen und ihm helfen, seine Arbeit für sich selbst und für den Betrieb besser zu verrichten. Jedoch kann es Situationen geben, in denen der Einsatz künstlicher Intelligenz nicht gestattet werden kann. Diese Bereiche werden wir ebenfalls im Folgenden beschreiben.

Zu Beginn unserer Überlegungen ist es jedoch wichtig, eine Begriffserklärung der künstlichen Intelligenz zu liefern.

2. WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Laut Europäischer Kommission versteht man unter einem System der künstlichen Intelligenz „eine Software, die mit bestimmten Techniken und Konzepten entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld be-

einflussen, mit dem sie interagieren“².

Während die EU-Kommission die Definition der KI dadurch einschränkt, dass sie gewisse Techniken und Anwendungen, die in einer Anlage aufgelistet sind, benutzen muss, spricht sich der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) für eine allgemeinere Definition aus: Laut dem EWSA ist ein „System der künstlichen Intelligenz (KI-System) eine Software, die im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, automatisiert Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagiert“³.

Einfacher gesagt kann man KI auch als eine Sammlung technologischer Bausteine ansehen, die es Maschinen erlauben, rationale oder mentale Tätigkeiten auszuüben, die bisher dem Menschen vorbehalten waren.

Darunter fallen das Sprechen und die Sprache, die Gesichtserkennung, Robotik und Automatisierung der Prozesse, sowie Optimierung von Wissen durch Analyse, Warnungen und Vorhersagen.

Künstliche Intelligenz ist immer auch eine Vorhersage auf der Basis der Verwertung einer riesigen Menge von vorher gesammelten Daten.



Der LCGB spricht sich für eine weitgefassete Definition von künstlicher Intelligenz aus, um zu verhindern, dass riskante KI-Anwendungen wegen einer zu präzisen, technikbasierten Definition ermöglicht werden, da sie nicht unter die definierten Techniken fallen. Für den LCGB gilt: Im Betrieb soll KI das sein, was die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter für KI halten.

3. KLASSIFIZIERUNG VON KI-SYSTEMEN

3.1 Klassifizierung laut der Europäischen Kommission

Die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz, bei dem zwischen Anwendungen von KI unterschieden wird, die ein i) unannehmbares Risiko, ii) ein hohes Risiko und iii) ein geringes oder minimales Risiko darstellen.

Zu den **verbotenen**, weil unannehmbaren, Praktiken gehören alle KI-Systeme, die die Werte der Union, beispielsweise Grundrechte, verletzen. Die Verbote

gelten für Praktiken, die ein erhebliches Potenzial haben, Personen zu manipulieren, indem sie auf Techniken zur unterschweligen Beeinflussung zurückgreifen, die von diesen Personen nicht bewusst wahrgenommen werden, oder die die Schwächen bestimmter schutzbedürftiger Gruppen wie Kinder oder Personen mit Behinderungen ausnutzen, um deren Verhalten massiv so zu beeinflussen, dass sie selbst oder eine andere Person psychisch oder physisch geschädigt werden könnten.

Der Vorschlag sieht auch vor, die Bewertung des sozialen Verhaltens für allgemeine Zwecke mithilfe von KI durch öffentliche Behörden („Social Scoring“) zu verbieten. Schließlich soll der Einsatz von biometrischen Echtzeit-Fernidentifizierungssystemen in öffentlich zugänglichen Räumen für die Zwecke der Strafverfolgung bis auf wenige Ausnahmen verboten werden.

Die Verordnung enthält ebenfalls spezifische Vorschriften für KI-Systeme, die ein **hohes Risiko** für die Gesundheit und Sicherheit oder für die Grundrechte natürlicher Personen darstellen.

² Vorschlag für eine Verordnung COM(2021) 206 final

³ Stellungnahme INT/940 vom 22.9.2021

Entsprechend dem risikobasierten Ansatz sind solche Hochrisiko-KI-Systeme auf dem europäischen Markt zugelassen, sofern sie bestimmten zwingend vorgeschriebenen Anforderungen genügen und vorab eine Konformitätsbewertung durchgeführt wird. Die Einstufung als Hochrisiko-KI-System beruht auf der Zweckbestimmung des KI-Systems entsprechend den bestehenden EU-Produktsicherheitsvorschriften.

Unter dieses Hochrisiko-KI-System fallen ebenfalls KI-Systeme im Rahmen der Beschäftigung und des Personalmanagements. Wir werden später hierauf zurückkommen.

Die Klassifizierung der EU ist jedoch nur **eine mögliche Klassifizierung**. Es gibt auch noch andere Einordnungen der verschiedenen KI-Anwendungen, zum Beispiel die der Hans-Böckler-Stiftung in Deutschland.

3.2. Klassifizierung der Hans-Böckler-Stiftung

Laut der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung wird in der Regel bei KI zwischen mehreren Entwicklungsstufen bzw. Intelligenzstärken unterschieden. Die sogenannte „schwache KI“ ist spezialisiert auf ein einzelnes Aufgaben- oder Tätigkeitsfeld, z. B. Chatbots, digitale Sprachassistenten, Bilderkennung, Empfehlungssoftware

auf Einkaufsplattformen im Internet.

Der Begriff „starke“ KI bezieht sich auf Fähigkeiten, die mit der selbstständigen Erweiterung der Tätigkeitsfelder bis hin zur Ausprägung eines eigenen Bewusstseins einhergehen. In diesem Sinne konkurrieren sie mit menschlichem Denken bzw. übersteigen die menschliche Intelligenz und können zur Super-KI werden. Im Feld der starken KI wird aktuell intensiv geforscht und entwickelt, aber heutige Systeme sind alle der schwachen KI zuzuordnen⁴.

4. DIE ETHISCHEN PRINZIPIEN BEI DER ANWENDUNG VON KI-SYSTEMEN

Um die Sicherheit bei der Anwendung von KI-Systemen zu gewährleisten, ist es unerlässlich, dass eine Reihe von Prinzipien aufgestellt werden, die verhindern, dass künstliche Intelligenz in einer ausufernden Weise die Rechte und Würde des Menschen beeinträchtigen würde.

Folgende Prinzipien wurden von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD⁵ aufgestellt, aber wir finden diese Grundsätze ebenfalls bei vielen anderen Organisationen wieder.

Diese Grundsätze ergänzen sich und müssen als Ganzes gesehen werden.

Sie sind allgemein und betreffen alle Bereiche menschlichen Lebens. Für uns als Gewerkschaft ist es aber auch wichtig, zu betonen, dass diese Grundsätze in der Arbeitswelt und in den Betrieben angewandt werden müssen.

a) Integratives Wachstum, nachhaltige Entwicklung und Wohlstand

Alle Anwender und Betroffenen (Stakeholder) sollten sich vorausschauend für einen verantwortungsvollen Umgang mit vertrauenswürdiger KI einsetzen, um positive Ergebnisse für die Menschen und den Planeten zu erzielen. Es geht insbesondere darum, die menschlichen Fähigkeiten und die Kreativität zu steigern, die Integration unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen voranzutreiben, wirtschaftliche, soziale, geschlechtsspezifische und andere Ungleichheiten zu verringern und die natürliche Umwelt zu schützen und so integratives Wachstum, nachhaltige Entwicklung und Wohlstand zu fördern.

b) Auf den Menschen ausgerichtete Werte und Fairness

KI-Akteure, und hier insbesondere die Unternehmen, sollten während des gesamten Lebenszyklus des KI-Systems die Rechtsstaatlichkeit, die Menschenrechte und die demokratischen Werte achten. Dazu gehören Freiheit, Würde und Autonomie, Privatsphäre und

Datenschutz, Nichtdiskriminierung und Gleichheit, Vielfalt, Fairness, soziale Gerechtigkeit und Arbeitnehmerrechte.

Zu diesem Zweck sollten die KI-Akteure Mechanismen und Schutzmaßnahmen einführen, die gewährleisten, dass letztlich der Mensch bestimmt.

c) Transparenz und Erklärbarkeit

KI-Akteure sollten sich zu Transparenz und verantwortungsvoller Offenlegung in Bezug auf KI-Systeme verpflichten. Zu diesem Zweck sollten sie aussagekräftige und verständliche Informationen bereitstellen, die dem jeweiligen Kontext angemessen sind,

- » um ein allgemeines Verständnis von KI-Systemen zu fördern,
- » die Betroffenen für ihre Interaktionen mit KI-Systemen, auch am Arbeitsplatz, zu sensibilisieren,
- » die von einem KI-System Betroffenen in die Lage zu versetzen, das Ergebnis zu verstehen, und,
- » die von einem KI-System Betroffenen in die Lage zu versetzen, das Ergebnis anzufechten, und zwar auf der Grundlage einfacher und leicht verständlicher Informationen über die Faktoren und die Logik, die der Vorhersage, Empfehlung oder Entscheidung zugrunde liegen.



⁴ Nr. 026 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung: KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH, Bettina Seibold und Jonas Grasy

⁵ OECD, Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, OECD/LEGAL/0449

Oft sind KI-Systeme eine Black Box, deren Funktionsweise die Anwender nicht verstehen. Dies birgt Gefahren, die es durch Transparenz und Erklärbarkeit zu beheben gilt.

d) Robustheit, Sicherheit und Schutz

KI-Systeme sollten während ihres gesamten Lebenszyklus robust, sicher und geschützt sein, so dass sie bei normalem Gebrauch, aber auch unter ungünstigen Bedingungen angemessen funktionieren und kein unangemessenes Sicherheitsrisiko darstellen.

Zu diesem Zweck sollten die KI-Akteure die Rückverfolgbarkeit sicherstellen, auch in Bezug auf Datensätze, Prozesse und Entscheidungen, die während des Lebenszyklus des KI-Systems getroffen werden, um eine Analyse der Ergebnisse des KI-Systems zu ermöglichen.

KI-Akteure sollten in jeder Phase des Lebenszyklus von KI-Systemen kontinuierlich einen systematischen **Risikomanagement-Ansatz** anwenden, um Risiken im Zusammenhang mit KI-Systemen, einschließlich Datenschutz, digitaler Sicherheit, Sicherheit und Voreingenommenheit, anzugehen.

Es muss sichergestellt werden, dass nicht nur bei der Einführung eines KI-Systems die Betroffenen informiert

werden, sondern auch bei allen weiteren Entwicklungen des Systems.

e) Rechenschaftspflicht

Die KI-Akteure sollten für das ordnungsgemäße Funktionieren von KI-Systemen und für die Einhaltung der oben genannten Grundsätze verantwortlich sein, und zwar je nach ihrer Rolle, dem Kontext und im Einklang mit dem neuesten Stand der Technik.

Der LCGB erinnert daran, dass der Arbeitgeber verantwortlich ist für die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer. Diese Verpflichtung muss ebenfalls für die schädlichen Auswirkungen der KI-Systeme gelten.

5. KI UND ARBEITSWELT

Auf den ersten Blick gibt es nur wenige Wirtschaftszweige und Tätigkeitsbereiche, die nicht früher oder später die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz nutzen werden. Neben den Logistikfirmen gehören der Handel, das Transportwesen und das Gesundheitswesen zu den ersten Bereichen, in denen die KI bereits jetzt die Führung übernehmen könnte, sei es z. B. bei der intelligenten Überwachung der Behandlung eines Patienten, bei Bestellmöglichkeiten und Lieferungen nach Wunsch für Kunden.

Die Weiterbildung von Mitarbeitern und die Personalarbeit sind zwei konkrete Beispiele für Tätigkeiten, die sich naturgemäß schnell auf eine Leistungsbeschleunigung durch den Einsatz von KI vorbereiten.

So gehören eine Anpassung des Ausbildungsrhythmus an die Kompetenzen des Arbeitnehmers oder eine Automatisierung des Einstellungsprozesses zu den Möglichkeiten, die Algorithmen auf der Grundlage einer KI bieten.

Angesichts der zahlreichen Anwendungsmöglichkeiten der KI muss man sich bereits jetzt die Frage nach den potenziellen Auswirkungen der KI auf unsere Arbeitsbeziehungen stellen. Für den LCGB ist es vor allem wichtig, sicherzustellen, dass die durch KI ermöglichte technologische Innovation nicht mit einer Verschlechterung des bestehenden Sozialschutzes oder einer Infragestellung der Grundrechte einhergeht.

6. AUSWIRKUNGEN VON KI AUF DEN ARBEITSMARKT UND DIE BESCHÄFTIGUNG

2013 veröffentlichten die beiden Oxford-Wissenschaftler Carl Benedikt FREY und Michael A. OSBORNE eine Studie namens „The Future of Employment“. Die Studie ging der Frage nach, welche Auswirkungen die Digitalisie-

rung auf den Arbeitsmarkt hat und kam zu einem alarmierenden Ergebnis. Fast die Hälfte aller Jobs (47% in den USA und 42% in Deutschland) drohten nach Einschätzung der Experten durch automatisierte Prozesse ersetzt zu werden.

Diese Studie führte zu großangelegten Diskussionen und weiteren Studien, die sich mit der Zukunft der Arbeit, beziehungsweise mit der Arbeit der Zukunft beschäftigten. Auch der LCGB hat sich vor den letzten Sozialwahlen mit dieser Problematik auseinandergesetzt und sein Dokument zur Digitalisierung verfasst.



Das Horrorszzenario, das von FREY und OSBORNE angekündigt wurde, ist bis heute glücklicherweise nicht eingetreten. Die Frage stellt sich jedoch, ob der verstärkte Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Zukunft menschliche Tätigkeiten überflüssig machen wird und zu einem Abbau der Beschäftigung führen wird.

Laut einer in Frankreich durchgeführten Umfrage befürchten 43% der Beschäftigten, dass die KI ihre Arbeit wenigstens

zum Teil überflüssig machen wird⁶. Laut einer Studie von Goldman Sachs vom März 2023 könnten 300 Millionen Jobs durch generative KI bedroht werden.

Es macht jedoch wenig Sinn, die Debatte über künstliche Intelligenz angstgetrieben zu führen und sich von apokalyptischen Zukunftsvorstellungen lähmen zu lassen. Im Gegenteil, der LCGB tritt dafür ein, dem Einsatz der künstlichen Intelligenz selbstbewusst zu begegnen und die Weiterentwicklung der Digitalisierung sozialpartnerschaftlich zu gestalten.

Menschliche Arbeit wird auch in Zukunft ihren Platz und ihren Wert behalten und Arbeitnehmende haben ein Recht, die kommenden Strukturveränderungen mitzugestalten.

7. KI ALS WICHTIGES THEMA DES SOZIALDIALOGS

Der LCGB bekennt sich als Gewerkschaft zum Sozialdialog. In der Vergangenheit hat unsere Gewerkschaftsorganisation oft die Einberufung der Tripartite verlangt, wenn es um die Lage der luxemburgischen Wirtschaft und um den Erhalt der Arbeitsplätze und der Kaufkraft ging.

Da die künstliche Intelligenz unser Leben in all seinen Facetten beeinflussen

wird und insbesondere Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben wird, drängt sich für den LCGB auch eine breit geführte Diskussion innerhalb des strukturierten Sozialdialogs auf.

Bereits unter der Präsidentschaft des LCGB wurde 2018 im Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) eine Stellungnahme über das luxemburgische Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftsmodell im technologischen Wandel (Lëtzebuerg 4.0) verabschiedet.

Ebenfalls im WSR wurden gemeinsame Stellungnahmen und Vorschläge der Sozialpartner zu Telearbeit und dem Recht auf Abschaltung erstellt. Diese Vorschläge sind in die Gesetzgebung eingeflossen.

Der LCGB setzt sich dafür ein, dass im WSR, aber auch in anderen sozialpartnerschaftlichen Gremien, wie z.B. dem Comité permanent pour le travail et l'emploi über die Anwendung von KI-Systemen auf dem Arbeitsplatz verhandelt wird.

Sollte sich herausstellen, dass die Anwendung von KI zu Verwerfungen in der Arbeitswelt und zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führt, verlangt der LCGB die Einberufung der Tripartite, um über Lösungsmöglichkeiten zu entscheiden.



8. DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

Neben der Regulierung und Eingrenzung von KI-Systemen sollte auch für einen offeneren Umgang mit diesen Werkzeugen geworben werden, weil sie die Arbeitnehmenden in ihrer Arbeit unterstützen können. Aufklärung über den sinnvollen und weniger sinnvollen Einsatz sowie begleitende Hilfestellungen sind deswegen nützlich.

Der LCGB wird sich unter anderem mit den neuen Überwachungsmöglichkeiten und datenschutzrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit KI befassen. Hier gibt es Gefahrenzonen, in denen man durch frühzeitige Gesetzgebung eine grenzenlose Überwachung verhindern kann.

Im Rahmen der Mitbestimmung ist es auch die Rolle der Gewerkschaften, die Unternehmen daran zu erinnern, dass sie bei diesen technischen Umwälzungen selbst schnell in Schwierigkeiten geraten können. Durch die Nutzung externer KI-Dienstleistungen können Unternehmen sehr schnell abhängiger von den jeweiligen Anbietern werden und ihre Entscheidungsautonomie verlieren.

Der LCGB ist sich auch darüber im Klaren, dass einige vom Einsatz von KI-Systemen betroffene Berufsgruppen nicht zur üblichen Klientel der Gewerkschaften gehören, wie z.B. die Plattform-

arbeitenden und Scheinselbständigen. Diese Menschen zu erreichen ist eine Chance und eine Herausforderung.

9. DIE ANWENDUNG IM BETRIEB

9.1. Risikobewertung

Der LCGB spricht sich dafür aus, dass vor dem Einsatz von KI-Systemen in einem Unternehmen zuerst eine Risikobewertung vorgenommen wird.

Als Beispiel könnte eine Risikomatrix dienen, wie sie z.B. bei IBM angewandt wird⁷.

Diese Risikomatrix enthält 5 Kategorien:

Kategorie 1 (kein Risiko) enthält KI-Systeme ohne Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle.

Solche KI-Systeme und Systeme der **Kategorie 2 (geringes Risiko, z. B. Informationen nur an Arbeitnehmer und die jeweilige Führungskraft)** werden begutachtet und auf einer Liste im Betrieb dokumentiert.

Risikoreichere KI-Systeme (Kategorie 3/mittleres Risiko und Kategorie 4/hohes Risiko) werden mittels Protokollnotiz oder umfangreicherer Vereinbarungen detailliert geregelt.

⁶ Odoxa, Oktober 2023

⁷ Nr. 026 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung: KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH, Bettina Seibold und Jonas Grasy

Hochrisiko-KI-Systeme (Kategorie 5/sehr hohes Risiko) dürfen überhaupt nicht eingeführt werden, um die Beschäftigten zu schützen: dies sind z. B. Systeme, die über personelle Einzelmaßnahmen entscheiden. Anhand eines strukturierten Fragenkatalogs, auf den der Arbeitgeber antworten muss, bewertet der Betriebsrat die KI und ordnet sie einer der fünf Risikokategorien zu.

Hier ist die IBM Vereinbarung strenger als die EU-Verordnung. Letztere sieht zwar auch folgende Bereiche im Rahmen der Beschäftigung und des Personalmanagements als Hochrisiko-Systeme an, ohne sie jedoch zu verbieten:

- » KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere für die Bekanntmachung freier Stellen, das Sichten oder Filtern von Bewerbungen und das Bewerten von Bewerbern in Vorstellungsgesprächen oder Tests;
- » KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen über Beförderungen und über Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen, für die Aufgabenzuweisung sowie für die Überwachung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen.

9.2. KI-Steckbriefe oder AI-Cards

Eine andere interessante Vorgehensweise im Rahmen der Mitbestimmung bei Einführung von KI-Systemen sind die AI-Cards, die es bei Siemens gibt⁸. Die AI-Cards sind Steckbriefe, die alle relevanten Funktionen und Verwendungsformen einer KI-Anwendung übersichtlich darstellen.

Sie sind in 3 Frageblöcke unterteilt:

- 1. Der 1. Block** enthält Fragen zur Anwendung der KI (wozu?), Dienstleister (wer liefert die KI?), Dienste (was wird aus der Anwendung der KI genutzt?), Algorithmen: Welches Unternehmen stellt welchen Dienst mit welchem Algorithmus zur Verfügung? Mit welchen Daten wurde er trainiert? Für welche Entscheidungsebene dient er?
- 2. Der 2. Block** behandelt Fragen zur Anwendung der KI, verwendete Daten, Verwendung der KI, Reifegrad der KI und Anwendung.

Die zusammenfassende Frage für diesen Bereich lautet: Innerhalb welcher Anwendung für welchen Geschäftsprozess verwenden wir welche Daten mit welchen Auswirkungen auf welche Benutzer/Beschäftigte?
- 3. Der 3. Block** enthält eher ethische und risikobezogene Fragen:

Leistungskennzahlen, ethische und risikobezogene Erwägungen, Vorkehrungen und Empfehlungen, Risikobewertung, Kontaktdaten.

Dieser dritte Fragenblock lässt sich mit folgenden Fragen zusammenfassen: Wie wird dieser Dienst geprüft? Anhand welcher Kennzahlen? Mit welcher Risikobewertung und welchen Milderungsmaßnahmen für die damit verbundenen Risiken?

Mit Hilfe dieser 3 Frageblöcke können die Arbeitnehmervertreter sowie die Entscheidungsträger im Unternehmen ohne detaillierte technische Kenntnis einfach und schnell den Charakter und das Risiko hinter bestimmten Verfahren und Anwendungen erkennen und entscheiden, ob die Anwendung gesondert behandelt und reguliert werden muss – sowohl bei der Einführung als auch beim fortwährenden Einsatz.

9.3. Die Mitbestimmung in der luxemburgischen Gesetzgebung

Die luxemburgische Mitbestimmungsgesetzgebung sieht bereits eine Reihe von Bestimmungen vor, die den Arbeitnehmervertretern Rechte auf Information und Anhörung einräumen.

In kleineren Betrieben beschränkt sich das Rechts des Betriebsrats (délégation du personnel) auf Information und Anhörung.

Jedoch, in Unternehmen, die mehr als 150 Beschäftigte haben, müssen laut Artikel L. 414-9. des Arbeitsgesetzbuches im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung Entscheidungen getroffen werden, die u.a. Folgendes betreffen:

- » technische Einrichtungen, die das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz kontrollieren sollen,
- » Maßnahmen, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die Verhütung von Berufskrankheiten betreffen,
- » Kriterien für die Personalauswahl bei Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung,
- » Kriterien für die Beurteilung von Arbeitnehmern,
- » Telearbeit,
- » Recht auf Abschalten.

Angesichts dieser jetzt schon bestehenden Rechte und Aufgaben der Arbeitnehmervertreter drängt sich für den LCGB die klare Verankerung des Rechts auf Mitbestimmung, und nicht nur Information und Anhörung, der Arbeitnehmervertretungen bei Einsatz von KI-Systemen im Unternehmen auf.

Das Recht auf Mitbestimmung darf nicht auf große Betriebe beschränkt sein. Angesichts der möglichen Risiken für die Sicherheit der Arbeitnehmenden und

⁸ Nr. 029 · März 2023 · Hans-Böckler-Stiftung: DIE KOMPLEXITÄT VON KI-SYSTEMEN DURCH STECKBRIEFE BEWÄLTIGEN(2023) - Portrait über den Einsatz sogenannter AI-Cards bei der Siemens AG, Jonas Grasy und Bettina Seibold

ihrer physischen und mentalen Gesundheit muss dieses Recht auch auf kleinere Unternehmen ausgedehnt werden.

9.4. Der europäische Betriebsausschuss

Unter die Aufgaben und Rechte der europäischen Betriebsausschüsse fallen ebenfalls die Information und die Konsultation bei wesentlichen Änderungen in der Organisation oder bei der Einführung neuer Arbeits- oder Produktionsmethoden.

Aber schon die allgemeine Lage und Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen muss im europäischen Betriebsausschuss erörtert werden, insbesondere, wenn der Einsatz von KI-Systemen zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen würde.

Der LCGB erinnert ebenfalls daran, dass der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer Teil der Informationen ist, die dem europäischen Betriebsausschuss mitgeteilt werden müssen.



10. AUS- UND WEITERBILDUNG IM BEREICH DER TECHNOLOGISCHEN ENTWICKLUNG

Der Einsatz von KI-Systemen ist eine Herausforderung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Der LCGB verlangt ein Recht auf Aus- und Weiterbildung im Bereich der technologischen Entwicklung. Die Arbeitnehmer müssen in die Lage versetzt werden, die Systeme zu verstehen und anzuwenden, um den größtmöglichen Nutzen für ihre Arbeit zu gewinnen.

Diese Bildung gilt natürlich für Arbeitnehmer, die schon länger beschäftigt sind, aber auch für jüngere. Junge Menschen sind gegenüber neuen digitalen Entwicklungen oft sehr positiv eingestellt, und haben nicht den Impuls, deren Anwendung und Risiken kritisch zu hinterfragen.

Es geht darum, die digitale Kluft in all ihren Facetten zu vermeiden.

11. DAS FINANZIERUNGSMODELL DER SOZIALVERSICHERUNGEN ERWEITERN

Unsere Sozialversicherung wird bis jetzt nur durch Beiträge auf dem Arbeitseinkommen der Arbeitnehmenden finanziert.

Der LCGB spricht sich dafür aus, dass, falls die Anwendung der KI-Systeme zu einem Abbau der Beschäftigung führt, aber auch, falls sie zu einer Explosion der Gewinne der Unternehmen führt, zusätzliche Steuern eingeführt werden müssen, die die Sozialversicherungen speisen.

Hier geht es auch darum, zu verhindern, dass Arbeit durch KI-Systeme ersetzt wird. Bis jetzt wird Arbeit viel stärker besteuert als Unternehmenskapital. Deshalb müssen auch die Anreize zur Substitution von Arbeit durch Kapital, also zur Automatisierung von Produktionsprozessen, steuerlich weniger interessant werden.

Dies ist übrigens auch ein Vorschlag von Carl Benedikt FREY, einer der Autoren der eben zitierten Studie „The Future of Employment“⁹.

12. SCHLUSSFOLGERUNG

Der LCGB spricht sich nicht gegen die Anwendung von KI-Systemen aus, weist jedoch auf die zahlreichen bestehenden Risiken und noch unbekanntem Auswirkungen hin.

Deshalb ist es dringend notwendig, eine Regulierung der KI einzuführen. Als Basis dient die geplante EU-Verordnung, die jedoch in manchen Punkten



verschärft werden muss. Sie darf nicht im Sinne einer vermeintlichen Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Digitalwirtschaft verwässert werden.

In den Betrieben setzt sich der LCGB dafür ein, dass Definition, Anwendungen und Risiken von KI im Rahmen der Mitbestimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen festgelegt werden.

Die KI muss der Kontrolle durch den Menschen untergeordnet bleiben. Denn wir dürfen nie vergessen, dass KI ein Vorhersagen von Texten und Bildern ist, auf der Basis von Milliarden von Daten, die vorher gesammelt wurden. Deshalb kann KI nicht verlässlich Entscheidungen für die Zukunft treffen und schon gar nicht den Menschen in seiner kognitiven, emotionalen und kreativen Gesamtheit ersetzen.

⁹ Interview in der Süddeutschen Zeitung, Ausgabe vom Samstag, 25. November 2023

Angesichts der in diesem Dokument entworfenen Überlegungen ergeben sich für den LCGB die 12 nachfolgenden Forderungen:

DIE 12 FORDERUNGEN UND VORSCHLÄGE DES LCGB ZUR KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

- 1** Der LCGB schlägt eine **breite Definition von KI** vor. KI kann nicht auf einzelne Techniken begrenzt sein. Als Prinzip soll gelten: KI ist, was wir für KI halten.
- 2** Der LCGB spricht sich gegen reine Wirtschafts- und Wettbewerbsfähigkeitsargumente als Grundlage der Einführung von KI aus: bei allen Anwendungen muss die **Absicherung der Arbeitnehmenden im Mittelpunkt** stehen.
- 3** Der LCGB setzt sich für eine breit angelegte Diskussion im Rahmen des **strukturierten Sozialdialogs** ein, und zwar im Wirtschafts- und Sozialrat, dem Comité permanent du travail et de l'emploi und der Tripartite.
- 4** Der LCGB verlangt, dass **KI-Systeme für den Menschen erklärbar sein müssen** (Transparenz). Sie können nicht zur blinden Anwendung einer Black Box gezwungen werden.
- 5** Der LCGB fordert, dass vor der Anwendung von KI-Systemen eine **Risikobewertung** unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter vorgenommen wird.
- 6** Der LCGB setzt sich für ein **Verbot der Anwendung von Hochrisiko-KI** ein, insbesondere wenn solche Systeme der Überwachung, Bewertung und Selektion der Arbeitnehmenden dienen.

- 7** Der LCGB verlangt, die **Verantwortlichkeit des Arbeitgebers** bei der Anwendung von KI-Systemen klar zu definieren. So wie der Arbeitgeber auch für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden verantwortlich ist, muss er auch für die schädlichen Auswirkungen der KI Rechenschaft ablegen.
- 8** Der LCGB fordert eine Ergänzung der **Mitbestimmungsgesetzgebung**: Anwendungen von KI-Systemen müssen der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern unterliegen.
- 9** Der LCGB fordert **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** im Bereich der Anwendung von KI-Systemen im Betrieb und für digitale Kompetenzen sowohl älterer als auch jüngerer Arbeitnehmenden.
- 10** Der LCGB verlangt eine gerechte **Verteilung der Produktivitätsgewinne**, welche aus der KI-Anwendung stammen.
- 11** Um einem Beschäftigungsabbau entgegenzusteuern, setzt sich der LCGB für eine **Steuer auf KI-Anwendungen** ein. Diese zusätzlichen Einnahmen sollen als neue Finanzierungsquelle der Sozialversicherungen dienen.
- 12** Schließlich verlangt der LCGB sicherzustellen, dass bei allen Anwendungen **menschliches Handeln und menschliche Aufsicht** den Vorrang haben müssen, gemäß seinem Grundsatz: „De Mensch am Mëttelpunkt“.





Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU