

SYSTEMRELEVANT 148

Johanna Wenckebach und Stefan Lücking erklären den geplanten AI Act der EU und diskutieren, welche Risiken durch Künstliche Intelligenz im Bereich der Arbeitswelt schon heute real sind.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 13. Juno 2023, willkommen zur 148. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi, Marco. Grüß dich.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Stefan Lücking, hallo.

Stefan Lücking:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Referatsleiter für den Schwerpunkt Mitbestimmung und leitest den Forschungsverbund „Digitale Transformation“. Und wenn ihr uns etwas mitteilen möchtet zu dem Podcast oder eure Meinung zu unseren Inhalten, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach. Und Stefan findet ihr auf Twitter als @sluecking. Mit UE. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit Plattformarbeit und dem AI Act, zuvorderst dem AI Act beschäftigen. Wenn ich euch jetzt sagen würde, dass das Hören dieses Podcasts die Welt in den Abgrund stürzen könnte, dann würdet ihr mir das wahrscheinlich nicht glauben. Außer, ihr seid Arbeitgeber. Aber es gibt eine Branche in unserer Welt, die sagt, dass Produkt, das wir vertreiben, die künstliche Intelligenz, die könnte die Erde zerstören. Und im Gegensatz dazu, wenn ich das sage, klappt das bei denen recht gut. Große Aufregung, viel Medienecho. Stefan, künstliche Intelligenz, kann die die Welt zerstören oder ist sie überhaupt wirklich eine künstliche Intelligenz? Oder ist das alles zu dick aufgetragen?

Stefan Lücking:

Ja, künstliche Intelligenz ist zuerst mal ein Marketingbegriff. Meredith Whittaker, die jetzt Chefin von Signal ist, hat in einem Interview mit „The Guardian“ noch mal drauf aufmerksam gemacht, dass dieser Begriff in den 1950er Jahren erfunden worden ist von Forschern, die sich mit Informatik beschäftigten, um Forschungsmittel des US-Staats zu bekommen. Und da ist es natürlich irgendwie ein gutes Marketing, man zeigen kann, jetzt irgendwie unsere Programme, das ahmt menschliche Intelligenz nach und kann in ferner Zukunft mal sogar besser sein als Menschen. Auf der

re:publica gab es verschiedene Vorträge, unter anderem auch von Meredith Whittaker und auch von Jürgen Geuter aka „tante“, die darauf aufmerksam gemacht haben, dass eben halt diese Briefe, die es jetzt in letzter Zeit gegeben hat, eigentlich eher ein Ablenkungsmanöver sind. Um nämlich von den Risiken, die es tatsächlich real jetzt schon gibt, also was die Diskriminierung von Menschen durch künstliche Intelligenz betrifft, was die Ausbeutung von Arbeitern, vor allem im globalen Süden betrifft, was auch die Machtkonzentration von einigen wenigen IT-Konzernen betrifft, die davon profitieren, wenn eben halt künstliche Intelligenz als etwas Unvermeidbares angesehen wird, und die möglicherweise auch diese Drohung auch aussprechen, um zu verhindern, dass es Regulierungen zu den Risiken gibt, die es eben real jetzt heute schon aktuell gibt.

Marco Herack:

Johanna, jetzt war es natürlich aber auch so, dass als ChatGPT, das, glaub ich, Signature Project der Branche aktuell, rausgekommen ist, waren ja schon viele fasziniert, was das Ding so alles kann. Und so kam es dann wohl auch, dass die EU unerwartet schnell, vor allen Dingen für die EU, dann gesagt hat, okay, wir machen jetzt einen AI Act.

Johanna Wenckebach:

Ja, ja, also ob jetzt ChatGPT der Auslöser war, aber ChatGPT ist auch ein gutes Beispiel für diese Aufmerksamkeitsökonomie auch in der gesellschaftlichen Meinungsbildung über was wollen wir eigentlich für eine Gesellschaft sein, in der Digitalisierung so großen Einfluss hat auf wie wir lernen, wie wir arbeiten, wie wir wirtschaften. Ich finde das immer wieder, dass irgendwie in den Zeitungen alles voll ist mit so Riesendebatten um, sollen jetzt selbstfahrende Autos denn die Oma überfahren oder das Kleinkind, wenn beide bei Rot über die Ampel gehen. Und das ist dann irgendwie ... und ChatGPT ...

Marco Herack:

Keine von beiden wäre vielleicht die richtige Antwort.

Johanna Wenckebach:

Ja, wenn das Auto nicht wählen kann und so, wirklich, und das ist nicht übertrieben, ich könnte dir sogar für die Shownotes den Link zu dem Artikel zur Verfügung stellen. Und das sind dann irgendwie so die großen Debatten, die über ethische KI in Anführungszeichen geführt werden, während wir uns irgendwie groß abmühen mit all den Realitäten, die bereits jetzt stattfinden in der Arbeitswelt, dafür angemessene Lösungen zu finden. Und natürlich an allen Ecken und Enden feststellen, dass ein analoges Arbeitsrecht, Mitbestimmungsrecht, wo die wesentlichen Mitbestimmungsrechte 1972 geschaffen wurden, als all das, worüber wir jetzt schon geredet haben in Science-Fiction-Filmen allenfalls stattgefunden hat, dass dieses Arbeitsrecht irgendwie den Menschen, die jetzt für die real existierenden, technisch bereits mögli-

chen Probleme, Lösungen zu finden für die arbeitenden Menschen, dass die irgendwie sinnvolle Werkzeuge bekommen, um die realen Gefahren jenseits von, irgendwann geht vielleicht die Welt unter, anzugehen. Dafür würde ich mir mehr Interesse und Aufmerksamkeit wünschen. Und dafür machen wir jetzt den Podcast.

Marco Herack:

Und was ist denn der AI Act, den die EU da plant? Und vor allen Dingen dann in der Folge? Ist sicherlich auch die Frage, ob er dann auch in diese richtige Richtung geht oder ob er sich auch mehr dem Weltuntergangsszenario widmet?

Johanna Wenckebach:

Also der ist wirklich ein wichtiger Schritt, um überhaupt mal so einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Ich finde, die EU hat sich grundsätzlich eine wichtige Digitalstrategie überlegt, die schon der ökonomischen Dimension, aber auch der menschenrechtlichen Dimension von Digitalisierung Rechnung trägt. Und einer dieser Aspekte dieser Digitalstrategie ist eben, dass die KI-Verordnung, also AI Act, AI, Artificial Intelligence als der englische Begriff, der natürlich in der europäischen Debatte benutzt wird, die deutsche Übersetzung wäre eine KI-Verordnung. Und einige kennen vielleicht die Datenschutzgrundverordnung. Das war nämlich auch eine Verordnung. Das ist eben keine Richtlinie, die ja oft ein gesetzgeberisches Instrument der Europäischen Union ist, wo dann den Mitgliedsstaaten gesagt wird, hier ist eine Richtlinie für euch mit bestimmten Punkten, die ihr umsetzen sollt. Aber ihr habt da und da und da Spielräume, das so anzupassen, dass es zu euren Rechtssystem passt. Eine Verordnung braucht keine Umsetzung mehr durch die nationalen Gesetzgeber, sondern ist wirklich ein Gesetz, das auf der EU-Ebene erlassen wird und hier direkt ohne Umsetzungsschritte Geltung entfaltet. Deswegen ist dieser parlamentarische Prozess dort in Brüssel unheimlich wichtig für die Regeln für die Digitalisierung in Deutschland. Und es ist sehr wichtig, sich das anzugucken, was wird da eigentlich verhandelt. Und ich hab leider das Gefühl, dass es immer noch so ein bisschen so eine nerdige Spezialistendebatte ist, was passiert da eigentlich mit dieser Verordnung, was für Grundregeln sollen da geschaffen werden.

Marco Herack:

Ist es denn so, Johanna, dass viele Leute glauben, oder dass so ein allgemeiner Glaube vorherrscht, dass da tatsächlich einfach nur über so Sachen wie ChatGPT entschieden wird bei dieser AI-Verordnung?

Johanna Wenckebach:

Nee, es geht wirklich um so einen grundlegenden Rahmen. Das verfolgt einen sogenannten risikobasierten Ansatz, wo eben gesagt wird, es gibt unterschiedliche Kategorien dieser Technik. Und es gibt KI-Systeme, die ein unannehmbares Risiko darstellen, weil sie wirklich eine Bedrohung für Menschen und Menschenrechte sind. Zum Beispiel kognitive Verhaltensmanipulation. Also wenn man nach China guckt und sich da anschaut, was da beispielsweise alles an Technik im Einsatz ist, kann

man sehen, dass auch das nicht irgendwie ein Weltuntergangsszenario ist, das da reguliert werden soll, sondern es gibt bereits Technik, die das kann. Social Scoring, soziales Scoring. Also die Qualifizierung von Menschen auf der Grundlage von ihrem Verhalten, von sozioökonomischem Status und persönlichen Merkmalen wird in China bereits angewandt vom Staat. Und Riesendebatte, jetzt gerade aktuell, biometrische Echtzeitfernidentifizierungssysteme, also Gesichtserkennung zum Beispiel wird auch in China im öffentlichen Raum schon gemacht. Und es wäre super wichtig, dass die Europäische Union sagt, diese Art von Technik ist komplett verboten in der Europäischen Union, weil sie mit unseren Werten und Menschenrechten nicht vereinbar ist. Also rote Linien finde ich total wichtig.

Marco Herack:

Außer vielleicht beim Flughafen bei der Passkontrolle.

Johanna Wenkebach:

Das wird man eben sehen. Also da gehen dann schon sozusagen die Debatten los, wo sollen denn da die Grenzen sein? Und da wird zum Beispiel auch Kritik geübt, was im militärischen Bereich zugelassen werden soll zum Beispiel. Wo brauchen wir es dann doch? Und noch breiter wird das Feld in der zweiten Kategorie. Das sollen dann die Hochrisikosysteme sein. Also wo mit der KI-Verordnung eben gesagt wird, das sind KI-Systeme, die ein hohes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit oder für die Grundrechte von Menschen darstellen. Da werden eben jetzt in dem Gesetz zwei Kategorien gebildet. Vielleicht das noch sozusagen zum Verfahren. Schon 2021 im April hat die EU-Kommission so einen Entwurf für dieses Gesetz vorgelegt. Es hat sich jetzt gerade im März 2023, der Bundestag wieder, der Ausschuss für Digitales damit befasst, und gerade jetzt in dieser Woche, also Mitte Juni ist auch wieder das Europäische Parlament im Plenum damit befasst.

Und da sind eben noch ganz viele Detailfragen offen. Und das, was für die Arbeitswelt sehr relevant ist, und für mich als Arbeitsrechtlerin deswegen auch besonders interessant und wichtig, ist eben dieser Bereich der Hochrisikosysteme, also dieser mittlere Bereich in diesem risikobasierten Ansatz des Gesetzes. Wo eben gesagt wird, es gibt KI-Systeme, die zum Beispiel, und da wird jetzt genannt der Bereich Beschäftigung, Verwaltung von Arbeitnehmenden, Zugang zur Selbstständigkeit. Zugang und Inanspruchnahme von wesentlichen privaten und öffentlichen Diensten und Leistungen. Dann natürlich andere rechtliche Bereiche, Strafverfolgung, Grenzkontrollen, Migration. Und ich finde, dieser Katalog zeigt schon, dass um den Einsatz von Technik in menschenrechtlich total sensiblen Bereichen geht und wir uns hier jetzt gerade mit diesen parlamentarischen Verfahren in der EU die Frage stellen, was wollen wir mit dieser Technik wirklich tun und was soll eben nicht passieren? Und da würde ich mir schon wünschen, dass irgendwie da eigentlich noch mal breiter gesellschaftlich drüber debattiert wird, weil es eben ein sehr grundlegender Rahmen ist, der da jetzt geschaffen wird für den Einsatz dieser Technik.

Marco Herack:

Der dann wahrscheinlich auch eher schwieriger nachzuregulieren ist, wie so die Erfahrung zeigt.

Johanna Wenckebach:

Ich denke, da wird natürlich, weil es eben diese rasante Entwicklung gibt, und vieles, ich meine, Stefan kann ja gleich von der wichtigen Forschung, die die Hans-Böckler-Stiftung fördert in diesem Bereich, berichten. Aber wir haben natürlich auch viele offene Fragen. Nicht wahr, Stefan?

Stefan Lücking:

Ja.

Johanna Wenckebach:

Und viele laufende Forschungsvorhaben, wo wir noch gar keine Antworten haben, weil noch nicht so ganz klar ist, was kann denn diese Technik, was bewirkt sie denn. Und es ist zum Beispiel, das kann ich als Arbeitsrechtlerin sagen, auch noch überhaupt nicht klar, inwieweit funktioniert das geltende, das hier bereits geltende Arbeitsrecht. Zum Beispiel das geltende Antidiskriminierungsrecht. Inwieweit funktionieren denn diese Instrumente bei dieser Technik? Und deswegen wollten wir das ja heute hier auch gemeinsam mit der Plattformarbeit diskutieren, weil die Plattformarbeit ja ein sehr eindeutiges Beispiel dafür ist, dass grade durch den Einsatz von Algorithmen das Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und der Arbeitgeberseite zugunsten der Arbeitgeberseite beeinflusst wird, weil eben Algorithmen zum Beispiel ermöglichen, Arbeit in sehr kleine Aufträge aufzuteilen. Als einzelne Pakete zu verpacken, mit einer App anstelle eines Betriebs, Menschen zu beschäftigen, und dann zum Beispiel bei Betriebsratswahlen, aktuelles Beispiel wieder Lieferando, zu sagen, für welchen Betrieb wollt ihr denn hier einen Betriebsrat wählen? Hier ist überhaupt kein Betrieb, wir haben ja hier nur eine App. Also da zeigt sich, finde ich, sehr deutlich, wie die Arbeitswelt aufgemischt wird und Machtverhältnisse umstrukturiert werden, und das Recht hinterherhoppelt mit dem Versuch, hier irgendwie für Gerechtigkeit auch zu sorgen.

Stefan Lücking:

Ja, also wir haben ja vor etwa sieben Jahren begonnen, stärker in diesem Bereich zu forschen. Wir hatten eine Ausschreibung unter dem Titel: Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit. Wo ein Punkt auch war, automatisierte Auswertung von Big Data. Also das Problem ist, dass auch in der Arbeitswelt zunehmend Daten anfallen, die man irgendwie auswerten kann und die zunehmend durch Systeme mit künstlicher Intelligenz ausgewertet werden, die dann auch in Echtzeit Arbeitsprozesse steuern können. Als wir vor sieben Jahren mit dieser Forschung begonnen haben, gab es zwei Bereiche. Eben einmal dieses algorithmische Management. Wo eben halt tatsächlich auch Arbeitsprozesse gesteuert werden. Und wo aus meiner Sicht das Grundproblem ist, dass diese Systeme nicht nur jetzt auf Formen von Nudging und Gamification basieren, also jetzt irgendwelche Dinge, die praktisch die Motivation der Beschäftigten steuern sollen und denen irgendwie so das Gefühl geben, sie

sind ja trotzdem autonom. Sondern dass sie immer auf einer klaren Informationsasymmetrie basieren. Also die Beschäftigten bekommen nur die Informationen, die sie für die nächsten Arbeitsschritte benötigen. Aber nicht die, die sie bräuchten, um selbst ihre Arbeit zu bestimmen und die Abfolge ihrer Arbeitsprozesse. Und der zweite Bereich, der Einsatz von automatisierten Entscheidungssystemen im Personalmanagement. Also die Auswertung von Daten, um Personalentscheidungen zu treffen. Da ist jetzt nicht nur in unserer Forschung, sondern auch allgemein, die Forschung hat zur gleichen Zeit begonnen, dass eben halt künstliche Intelligenz Diskriminierungen verstärkt. Und das ist auch ganz einfach zu erklären. Die künstliche Intelligenz basiert in den meisten Fällen inzwischen auf sogenanntem maschinellen Lernen. Das heißt, es werden existierende Daten ausgewertet, und zwar in Form, dass eben halt verschiedene statistische Verfahren daran durchprobiert werden und die, die am ehesten Muster in diesen Daten erkennen, werden dann verstärkt. Diese Algorithmen werden halt trainiert an diesen existierenden Daten. Und existierende Daten sind in der Regel diskriminierend. Weil unsere Gesellschaft halt diskriminierend ist. Frauen haben ganz andere Aufstiegsmöglichkeiten, Leute mit Migrationshintergrund werden auch anders behandelt. Und diese Diskriminierungen werden halt durch die algorithmische Auswertung tendenziell sogar verstärkt.

Marco Herack:

Also vielleicht mal ein ganz plastisches Beispiel. Ein über 50-jähriger weißer Mann namens Hans, den würde die künstliche Intelligenz, wenn sie nur nach den bestehenden Data Sets arbeitet, als potenziellen Vorstand irgendwo identifizieren und dann bevorzugt den auch immer nehmen. Weil der ja in den vorherigen Datensets immer der Vorstand war. Also man müsste der künstlichen Intelligenz dann quasi explizit mitteilen, dass das kein Kriterium sein darf?

Stefan Lücking:

Ja, das ist aber schwierig. Also ich glaube, das Problem ist aber umgekehrt noch viel drastischer. Also die Frau wird schon deshalb nicht für den Vorstand vorgeschlagen, weil sie in den Daten als Vorstand gar nicht vorkommt. Also jetzt bei den Vorständen der großen Unternehmen ist der Anteil der Frauen, glaub ich, immer noch bei unter 10 Prozent oder so etwa. Es gibt dann auch einfach gar nicht genügend Daten darüber, also über Frauen in Vorständen.

Johanna Wenckebach:

Ja, und wem gehören denn die Daten? Also wer sind diejenigen, die diese Daten sammeln. Das sind riesige kapitalistische Akteure. Wir haben überhaupt noch nicht eine Infrastruktur, um irgendwie faire Datensätze aufzubauen, mit denen Programmierende, die es wollten, die also sagen, wir wollen eine KI bauen, die auf gerechten Annahmen beruht, und die nicht irgendwie diskriminierende Strukturen fortschreibt. Also es gibt gerade nur diese Datensätze im privaten Besitz von Unternehmen, von Arbeitgebenden und dann eben von den Tech-Giganten, die das natürlich alles nutzen, und für sich behalten wollen, um damit ihre eigene ökonomische Macht aufzubauen. Und wenig überraschend, dass ausgerechnet das alles Unternehmen sind, die mit Sozialpartnerschaft, mit Tarifbindung und auch mit Mitbestimmung, mit Interessenvertretung äußerst wenig zu tun haben. Und deswegen sind wir da echt

bei so ein paar Punkten einfach auch, was das Faktische angeht, jenseits der rechtlichen Regulierung, die mich an meiner Forschung vor allen Dingen interessiert, sind wir wirklich hinterher. Und also diese Diskriminierungsrisiken liegen auf der Hand. Da haben wir auch im WSI tolle Forschung zum Gender Digital Gap, wo man, finde ich, dann auch sieht, wie wird denn auch ... also das eine ist algorithmische Auswahlssysteme, die Forschung, von der Stefan gerade berichtet hat. Dann haben wir uns ja im Bundesarbeitsministerium, in der Arbeitsgruppe, die ich geleitet habe, wir können das Papier, das wir veröffentlichen werden zu diesem Diskussionsprozess, noch nicht in den Shownotes verlinken, weil es wahrscheinlich erst nächste Woche erscheint, nehme ich an. Aber ich würde gerne sehr auf diese Lektüre verweisen, weil das, finde ich, ein sehr schönes Abbild ist von ganz praktischen Fragen der Arbeitswelt, wie wird algorithmisches Management eingesetzt Und ja, natürlich, es wird halt den Gewerkschaften und auch vielen, die irgendwie in der Tech-Szene diskutieren, immer vorgeworfen, wir sind die Spaßbremsen. Ist jetzt mein Begriff.

Keine ausreichende Technologieoffenheit und Innovationshemmnisse und man darf jetzt technischen Fortschritt nicht beschränken durch Überregulierung und Bürokratisierung. Das sind ja immer die Argumente, die kommen. Und ich will überhaupt nicht abstreiten, dass es KI-Technologien gibt, die Arbeit angenehmer machen können. Weil sie zum Beispiel blöde E-Mails vorsortieren, womit man sonst irgendwie Stunden verbringen würde. Oder nervige Excel-Berechnungen super schnell einfach angenehm machen, sodass theoretisch die Möglichkeit bestünde, dass Druck von Menschen genommen wird, die diese Jobs machen. Aber darauf weise ich halt immer hin, also ich will überhaupt nicht sagen, dass alles nur gefährlich ist. Es gibt definitiv auch Chancen, aber diese Chancen sind halt auch Verteilungsfragen. Und deswegen muss man, finde ich, immer, und das macht leider der AI Act überhaupt nicht, die Plattformrichtlinie ein wenig, sich überlegen, wie können denn Arbeitnehmerinteressen bei diesen Verteilungsfragen durchgesetzt werden, sodass dieses Ungleichgewicht der Arbeitswelt zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ausgeglichen werden kann.

Stefan Lücking:

Ich habe halt oft den Eindruck, es sind gerade Leute, die eigentlich wenig technologieaffin sind, die auf diese Trends so voll abfahren. Und ich finde, dass das dieses Gerede von Technologieoffenheit, das ist für mich so eine Verbindung von so einem technischen Solutionismus, also Technik ist die Lösung. Und dieser Strategie der Vaporware. Also dass Unternehmen irgendwelche Sachen ankündigen, die sind bald fertig, und die sind quasi schon kurz vor der Produktionsreife, aber die werden auch in zehn Jahren noch nicht funktionieren.

Marco Herack:

Also wenn ich an Kameratechnik denke, bei der automatisiert zum Beispiel ausgelesen wird, wer ist da. Könnte ich mir halt vorstellen, in so einem Unternehmen, ich glaube, da gibt es ja auch ein paar große Tech-Konzerne, bei denen das jetzt nicht so abwegig ist, da folgt dann die Kamera halt den Mitarbeitern, guckt, wie lange sie da im Bad verbringen, wie lange sie vielleicht im Pausenraum sind, ob sie da mal ein paar Minuten zu spät rauskommen. Wie lang, was weiß ich, am Schreibtisch

sind und so weiter und so fort. Also da gibt es schon recht dystopische Szenarien auch.

Johanna Wenckebach:

Krasse Überwachungsmöglichkeiten.

Marco Herack:

Genau. Ja. Die diese auf die Arbeitswelt einwirken können, wenn man da nicht explizit etwas dagegen tut oder das entsprechend reguliert, sodass noch irgendwie eine gewisse Privatsphäre da ist. Freiräume und so weiter und so fort.

Johanna Wenckebach:

Deswegen hab ich mich übrigens sehr gefreut. Also im Koalitionsvertrag wird ja bei der Regulierung von KI und auch von Plattformarbeit von der amtierenden Bundesregierung auf Europa verwiesen. Gesagt, ja, guckt mal, die verhandeln die Richtlinien zur Plattformarbeit ja gerade, da kommt ja was. Und da kommt die KI-Verordnung. Das warten wir jetzt erst mal ab. Aber es stand im Koalitionsvertrag, es soll einen zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutz geben. Und du sprichst einen total wichtigen Aspekt mit diesen Kontrollmöglichkeiten an. Ein Amazon-Beschäftigter hat ja gerade sein Verfahren verloren, wo er gesagt hat, ey, das ist eine Art von Kontrolle, die irgendwie mit meinen Persönlichkeitsrechten nicht einhergeht. Und da hat das Gericht, das das entschieden hat, ziemlich deutlich gesagt, leider sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben dazu, wie die Interessenabwägung von Arbeitgebern, die möglichst effektiv ihre Beschäftigten kontrollieren wollen versus Persönlichkeitsrechte von Menschen, die auch in der Arbeit gelten, da ist das geltende Datenschutzrecht einfach nicht konkret genug bei der Frage, wie gehen wir damit um. Und auch die technischen Möglichkeiten im Bereich der People Analytics sind nicht ausreichend abgebildet im geltenden Recht. Deswegen hat mich sehr gefreut, dass jetzt die „Süddeutsche Zeitung“ kürzlich geleakt hat, dass es sehr konkrete Pläne gibt vom Bundesarbeitsminister Heil und der Innenministerin Faeser im Beschäftigtendatenschutzgesetz, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, zu schaffen. Und da explizit auch darauf hingewiesen wurde, KI-Technologie erfordert hier einfach, das Recht anzupassen. Und das kann ich deutlich unterschreiben.

Stefan Lücking:

Wir haben ein Projekt, das genau versucht, also praktisch diese Überwachung umzudrehen. Also zu sagen, also praktisch normalerweise wird People Analytics vom Management genutzt, um die Arbeitsprozesse auszuwerten und entsprechend zu überwachen. Und dann zu steuern. Wie wäre es, wenn man jetzt diese Datenauswertungen nur den Beschäftigten zugänglich macht. Und ...

Johanna Wenckebach:

Wie cool.

Stefan Lücking:

Ja, und denen dann irgendwie die Möglichkeit gibt, also zum Beispiel zu merken, dass sie jetzt mal eine Pause machen müssen oder zu sehen, wo so Flaschenhälse in ihrer Arbeit sind. Ich weiß noch nicht, was bei dem Projekt rauskommt. Es läuft

jetzt gerade noch. Die Idee wäre eben halt zu sagen, man muss das umdrehen, die Beschäftigten müssen eigentlich den Zugriff auf die Daten haben und die nutzen können, ohne dass eben das Management dann die Möglichkeit hat, dann ihre Arbeitsprozesse komplett zu überwachen.

Marco Herack:

Nutzbar machen für die Beschäftigten?

Stefan Lücking:

Ja.

Johanna Wenckebach:

Ich glaube, wir müssten auch grundsätzlich viel mehr, ich glaub, dazu habt ihr noch kein Forschungsprojekt? Oder, Stefan? Ich fände es auch super spannend, und fange selber auch erst an, darüber nachzudenken, wirklich für gewerkschaftliche Organisationen, für strategisches gewerkschaftliches Handeln effektive Durchsetzung von Beschäftigtenrechten auf Arbeitnehmendenseite diese Technologie zu nutzen. Also ich hab zum Beispiel gelesen, dass die schwedischen Gewerkschaften tatsächlich schon das nutzen, um Branchen, oder sogar für Unternehmen Vorhersagen zu machen, dass irgendwie Arbeitsplatzabbau droht, sodass man Kräfte vielleicht bündeln kann, dem strategisch zu begegnen. Und natürlich kann man auch diese ganze Technik nutzen, um Solidarität zu erzeugen, Menschen zu vernetzen, schneller zu vernetzen, vielleicht auch Tools, um irgendwie den ganzen Remote-Beschäftigten, die gar keinen gemeinsamen Arbeitsort mehr haben, eine Plattform zu schaffen, sich miteinander auszutauschen und so. Aber ich glaube, das ist alles noch relativ am Anfang. Wenn so was entwickelt werden soll, ist es eben dann auch wieder eine Geldfrage.

Stefan Lücking:

Ja, aber zumindest in Bezug auf die transnationale Vernetzung und Organisation entlang von Wertschöpfungsketten haben wir da schon zwei Projekte. Also die beiden Projekte sind einmal ein Projekt, was untersucht hat, wie Gewerkschaften digitale Tools, also Worker Voice Tools nutzen können, um sich ...

Johanna Wenckebach:

Ah, das ist genau das, was ich meine. Ja, wie toll.

Stefan Lücking:

Ja. Um sich entlang der Wertschöpfungsketten, der Lieferketten von den großen Unternehmen besser zu vernetzen.

Johanna Wenckebach:

Zum Aufbau von Gegenmacht auch zu nutzen, für sich selbst.

Stefan Lücking:

Ja. Genau. Und dann gibt es ein Projekt, das sich mit Predictive Risk Analysis befasst. Allerdings aber auch da wieder eher als Reaktion. Also das wird angeboten für Unternehmen, das eben halt diese Predictive Risk Analysis auch die Gefahr von

Arbeitskämpfen entlang der Lieferketten berechnen kann. Sodass die Unternehmen im Prinzip schon vorbeugend gegen diese Arbeitskämpfe vorgehen können. Und das Projekt untersucht eben, wie dann dagegen wiederum Gegenstrategien von Betriebsgewerkschaften aussehen könnten.

Johanna Wenckebach:

Das sind so die Sachen, wo ich denke, da ist auch Potenzial für Beschäftigte drin. Und es ist total wichtig, jenseits dieser Debatten um, wen fährt das selbstfahrende Auto um und wird die KI irgendwann intelligenter sein als wir selbst und dann die Welt untergehen. So ganz konkrete darüber nachzudenken, wie beeinflusst KI bestehende Machtverhältnisse und wollen wir das? Und wenn wir es nicht wollen, wie können wir es effektiv verhindern? Und dafür muss man die Debatte halt auf diese konkreten Beispiele herunterbrechen. Und dann, finde ich, kann man auch sehr konkret zum Beispiel am AI Act Kritik üben oder an der Plattformrichtlinie, die ja immer noch sehr intensiv und übrigens auch begleitet von sehr intensiver Lobbyarbeit verhandelt werden auf der EU-Ebene. Weil alle NGOs und Menschenrechtsorganisationen und auch der DGB kritisieren am AI Act zum Beispiel, dass es überhaupt nicht ausreichend Möglichkeiten von einzelnen gibt, irgendwie Rechtsansprüche abzuleiten aus diesem Gesetz. Und zu sagen, hier wird gegen meine Persönlichkeitsrechte verstoßen, hier werde ich diskriminiert. Und auch Verfahren zur Verfügung gestellt werden. Weil ich sag das noch mal, was ich schon eben gesagt hab, diejenigen, die Macht haben in diesen Prozessen, das sind saureiche Unternehmen. Die haben Anwält*innen ohne Ende. Und dann muss man doch den Leuten, deren Persönlichkeits- und Menschenrechte vielleicht von dieser Technik eingeschränkt werden, irgendwie rechtliche Mittel geben, die da annähernd einen gleichen Wettbewerb erzeugen.

Also zum Beispiel Verbandsklagerechte. Und da ist irgendwie zu wenig drin, in diesem AI Act. Und auch die Plattformrichtlinie wird da jetzt nicht irgendwie so eine Riesenveränderung in den Machtverhältnissen bedeuten. Aber, wenn man sich anguckt, wie viel Millionen, ich hab es jetzt nicht noch mal genau nachgeguckt, ich hab grad einen Artikel darüber geschrieben, also ist jetzt keine Zahl, die ich mir ausdenke, also da wird sehr, sehr viel Geld von den Arbeitgeberverbänden der Lieferplattformen, beispielsweise Uber, es gab ja diese Uber-Files, wo man das wirklich sieht, wie intensiv da lobbyiert wird in Brüssel, um diese Plattformrichtlinie zu verhindern. Das spricht, finde ich, schon dazu, dass sie doch Machtverhältnisse verändern kann, indem zum Beispiel geklärt wird, wer überhaupt in diesen KI-gesteuerten Arbeitssystemen, wie es zum Beispiel die Lieferdienste sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Und deswegen grundlegende Arbeitsrechte hat. Also diese Fragen werden da gerade sehr konkret verhandelt. Und es ist leider noch nicht sicher, diese Woche wurde gerade wieder eine Runde gedreht. Und es ist noch nicht sicher, was da am Ende für Definitionen herauskommen, wer als Beschäftigter in der Plattformarbeit gilt: Oder was ist eigentlich KI? Und welche Bereiche werden in der KI-Verordnung definiert als Hochrisikobereich, wo strengere Auflagen gelten, wenn man solche Technologien verwendet? All das ist gerade noch in der Verhandlung. Und wird am Ende darüber entscheiden, ob Betroffene deren Rechte von Unternehmen eingeschränkt werden oder auch von einem Staat eingeschränkt werden, der sich dieser Technologie bedient. Es gibt ja auch schon in anderen Ländern den Einsatz von automatisierten Auswahlssystemen bei der Vergabe oder der Überprüfung von

Sozialleistungen zum Beispiel. In den Niederlanden haben sie dann einfach mal eine Überprüfung gestartet und haben als Suchkriterium für die KI die Staatsangehörigkeit ausgegeben. Das ist einfach eine eindeutige rassistische Diskriminierung. Das ist dann zum Glück ein Riesen- ... na ja, was heißt zum Glück ein Riesenskandal geworden? Das ist falsch formuliert. Es ist der niederländischen Gesellschaft dann noch aufgefallen, wie problematisch dieser Einsatz war, weil da sind Familien in den Ruin getrieben und zerstört worden. Insofern war meine Formulierung falsch, weil das natürlich schlimm ist. Aber immerhin als Beispiel für die Gefahren dienen kann, deren Regulierung gerade in Europa verhandelt wird. Deswegen empfehle ich allen, sich an der Debatte zu beteiligen und auch eine Meinung dazu zu bilden. Und Betriebsrätinnen und Betriebsräte, das will ich noch mal sagen, auch vor dem Hintergrund dessen, was ich da in der Arbeitsgruppe beim Bundesarbeitsministerium zum algorithmischen Management gelernt habe, und auf jeder Podiumsdiskussion immer wieder lerne, wo ich mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten sitze, die ganz aktuell in ihrem Alltag Antworten auf diese Fragen finden müssen, wie gehen wir mit dieser Technik um, was bedeutet sie für Beschäftigtenrechte. Und das ist sehr weit von der Frage, wann geht die Welt unter. Aber der Fokus liegt leider nicht auf ihr in der Debatte.

Stefan Lücking:

Und was ich noch ergänzen würde, wäre, dass durch diesen Hype auch immer so der Eindruck wird, das ist jetzt so ein Prozess, der bricht über uns herein. Und da müssen wir alle mitmachen, wenn wir nicht den Anschluss verlieren wollen. Wir hatten so ein Projekt, das sich noch mal auch mit der KI-Verordnung befasst hat. Und der Frage, was bedeutet das für die Arbeitswelt. Und die haben in einem Papier noch mal herausgearbeitet, an welchen Punkten überhaupt es wichtig ist, dass Beschäftigte und Interessenvertretungen bei der Implementierung von solchen Systemen mitentscheiden. Und für mich war das Augenfälligeste oder eigentlich der Aha-Moment, dass es gleich am Anfang anfängt. Bei der Frage, wofür wollen wir diese Systeme überhaupt einsetzen und sind sie für diesen Zweck überhaupt geeignet. Weil das wird oft gar nicht mehr so richtig diskutiert. Sondern es wird halt gesagt, wir müssen das jetzt einführen. Aber es ist dann weder klar, was genau der Zweck ist, zu dem das eingeführt werden soll. Und dann eben auch nicht klar, ob diese Technik überhaupt geeignet ist, diesen Zweck zu erfüllen. Und ich glaube, da müssen wir viel stärker auch wieder eigene Visionen entwickeln, wofür wollen wir Technik eigentlich nutzen und wie stellen wir uns eine bessere Welt und eine bessere Arbeitswelt vor? Und was können digitale Technologien für so eine bessere Welt leisten? Und nicht eben jedem Trend hinterherlaufen.

Marco Herack:

Ich glaub, die Industrie ist da weniger blauäugig, als die öffentliche Debatte nahelegt. Weil zum Beispiel der Bankensektor ist ja sehr stark in den letzten Jahren mit Enttäuschungen aus dem Bereich Blockchain konfrontiert worden. Da hat sich ja auch vieles zerschlagen, was man der Technologie am Anfang zugeschlagen hat. Und was sich dann überhaupt nicht bestätigt hat. Natürlich wird im AI-Bereich, gerade im Bankensektor, im Finanzsektor, sehr stark geforscht. Aber durchaus mit einer gewissen Vorsicht. Und auch mit genau diesem Blick, dass es eben nicht für alles taugen wird und nicht alles ersetzen wird. Und vor allen Dingen auch, dass die

aktuell besten Anwendungen definitiv auch immer noch des Menschen erfordern. Also diese Kombination Technik und Mensch. Und gerade diese Kombination, also wenn der Mensch nicht durch die Technik ersetzt wird, stellt ja dann auch immer die größten Fragen, glaub ich, an die Gesetzgebung. Weil a) das Zusammenspiel und b) der Mensch soll ja dann trotzdem noch Mensch bleiben, auch wenn er sehr stark von der Technik beeinflusst wird oder sein Handeln, dann in dem Fall. So, jetzt hab ich aber noch die Frage an euch, ob ihr soweit dann alles drin hättet, was euch wichtig ist?

Johanna Wenckebach:

Also ich muss sagen, ich könnte über dieses Thema sehr gut noch wirklich richtig lange weiterreden.

Marco Herack:

Ja, im Sinne des Podcasts.

Johanna Wenckebach:

Aber ich habe jetzt nichts mehr, wo ich sagen, das muss ich unbedingt noch sagen. Ja, ja, ist gut.

Marco Herack:

Dann vielen Dank für das Gespräch, Johanna Wenckebach.

Johanna Wenckebach:

Danke.

Marco Herack:

Und Stefan Lücking. Danke schön.

Stefan Lücking:

Ja, vielen Dank.

Marco Herack:

So, und wenn ihr dazu noch einen Gedanken habt, Ängste oder Ähnliches, dann schreibt uns [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de), da sind wir auf Twitter zu finden. Und unsere E-Mail-Adresse lautet systemrelevant@boeckler.de. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.

Stefan Lücking:

Ciao.