

# Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

Heilsbringerin oder Arbeitsplätze  
vernichtender Hurrikan?

**BWGERECHT**  
*.jetzt*

# #KIGERECHT

## Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt – Heilsbringerin oder Arbeitsplätze vernichtender Hurrikan?

### 1. Was ist Künstliche Intelligenz (KI)?

Erst Automatisierung, dann Digitalisierung und jetzt Künstliche Intelligenz (KI) als neue Dimension der technologischen Fortentwicklung. Eine technologische Umwälzung folgt in immer schnellerer Abfolge auf die nächste. Das löst Ängste und Unsicherheit aus. Wie lässt sich künftig noch unterscheiden, was von Menschen gemacht ist und was KI-Systeme produziert haben? Gibt es die Person auf dem Foto wirklich –oder ist sie KI-generiert?

Ob wir es merken oder nicht: KI prägt bereits jetzt unseren Alltag. Die personalisierten Vorschlagslisten beim Streamingdienst Netflix hat ein lernender Algorithmus erzeugt. Netflix sucht hochbezahlte KI-Expert\*innen. Bei den Schauspieler\*innen in Hollywood geht währenddessen die Angst um, dass sie durch sogenannte Deepfake-Produktionen ersetzt werden könnten. Dagegen wehren sie sich gemeinsam mit den Drehbuchautor\*innen, die nicht durch ChatGPT ersetzt werden wollen. Ihr monatelanger Streik hat hohe Wellengeschlagen.



### Info

In Der Debatte um Digitalisierung und KI werden die im folgenden genannten Begriffe häufig gebraucht. Unser kleines Glossar soll helfen, diese besser voneinander zu unterscheiden.

#### **Künstliche Intelligenz (artificial intelligence)**

Künstliche Intelligenz ist die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren. KI ermöglicht es technischen Systemen ihre Umwelt wahrzunehmen, mit dem Wahrgenommenen umzugehen und Probleme zu lösen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

#### **Automatisierung**

Automatisierung beschreibt eine Umstrukturierung von Arbeitsprozessen. Prozesse, die vorher vom Menschen durchgeführt wurden, werden nun so abgeändert, dass sie selbstständig, also automatisch, ausgeführt werden. Der Prozess der fortschreibenden Automatisierung im verarbeitenden Gewerbe hat schon vor Jahrzenten angefangen.

#### **Algorithmus**

Ein Algorithmus ist sozusagen das Gehirn einer KI: Ein Computer oder ein Chip errechnet Ergebnisse nach einem bestimmten Schema.

Ist KI ein Hurrikan, der tausende von Arbeitsplätzen hinwegfegt, oder die Heilsbringerin, die stupide Tätigkeiten überflüssig und die Arbeit für viele Beschäftigte humaner macht? Studien und Berichterstattung über KI pendeln zwischen paradiesischen Zuständen und angsterregenden Dystopien. Der Historiker Yuval Noah Harari bezeichnet artificial intelligence (AI) als „alien intelligence“, die weltweit Scharen von Arbeitslosen hervorbringen wird: von der Textilarbeiterin in Südostasien bis zum hochbezahlten Wirtschaftsanwalt: „So wie die industrielle Revolution des 19. Jahrhunderts eine neue Klasse hervorbrachte, die urbane Arbeiterklasse, werden wir im 21. Jahrhundert die Erschaffung der Klasse der Nutzlosen erleben. Menschen ohne wirtschaftliche Bedeutung und dadurch auch ohne politische Macht.“

Selbstverständlich muss die Frage, wer bekommt durch KI (noch) mehr wirtschaftliche und technologische Macht, ebenfalls gestellt werden. Sind es die Tech-Konzerne im Silicon Valley? Ist es die chinesische Staatswirtschaft? Und wie kann der mit KI erwirtschaftete Profit der Allgemeinheit zugutekommen, ohne dass erst die EU-Kommission einen Konzern zu Steuerzahlungen in Europa zwingt - wie im Fall Apple?

An Superlativen mangelt es jedenfalls nicht. KI sei „eine der wesentlichsten Entwicklungen, die es in der Menschheitsgeschichte gab“, sagte der Vorstandsvorsitzende der Heidelberger KI-Schmiede Aleph Alpha,

Jonas Andrulis, jüngst bei der Pressekonferenz, auf der Aleph Alpha als neuer Partner des IPAI in Heilbronn vorgestellt wurde. Dieser KI-Campus soll zum wichtigsten Standort für die Entwicklung von KI in Baden-Württemberg ausgebaut werden. Weitere Partner sind das Land und die Schwarz-Stiftung (Lidl/Kaufland). In Baden-Württemberg soll Künstliche Intelligenz künftig die Behörden entlasten, erklärte Ministerpräsident Kretschmann bei derselben Pressekonferenz. Einfache Aufgaben könnten an KI abgegeben werden, damit sich die Mitarbeiter\*innen den „wichtigen, kreativen und gestaltenden Dingen“ zuwenden könnten.

Die Landesregierung hat die Bedeutung von KI früh erkannt. Bereits 2018 verabschiedete Baden-Württemberg als erstes Bundesland eine Strategie für mehr „KI made in BW“ mit dem Ziel, als Vorreiterregion in Europa ein „einzigartiges Ökosystem“ für verantwortungsvolle KI zu erschaffen. Heute bildet das IPAI zusammen mit dem Cyber Valley in Stuttgart/Tübingen und dem CyberForum in Karlsruhe ein Trio, das KI-Anwendungen in „the Länd“ entwickeln und marktreif machen soll.

Betriebs- und Personalräte haben – mit ihren Gewerkschaften und dem DGB im Rücken – den Ball längst aufgenommen. So hat der Gesamtpersonalrat der Stadt Stuttgart eine Rahmendienstvereinbarung zur Digitalisierung und IT durchgesetzt. Sie regelt, wie digitale Anwendungen vorausschauend und

beteiligungsorientiert umgesetzt werden können. Da unklar ist, was KI in Zukunft alles können wird, wird die Verwaltung verpflichtet, vor dem Einsatz von KI- Anwendungen diese zu bewerten: Sind sie durch Mitbestimmung überhaupt noch steuerbar? Wie wirken sie sich auf die Arbeitsintensität aus? Laut Vereinbarung haben die Beschäftigten und die Mitbestimmungsgremien auch ein Recht auf Qualifizierung. Die Kolleg\*innen sind für ihre beispielhafte Dienstvereinbarung mit dem Deutschen Personalrätepreis und dem [Mitbestimmungspreis](#) DGB Baden- Württemberg geehrt worden.

Dieses Papier ist die Grundlage für die Tagung „Künstliche Intelligenz – Auswirkungen auf Gute Arbeit?!“, die der DGB Baden-Württemberg Ende September durchführt. Das Papier wird in den nächsten Wochen weiterentwickelt. Wir laden ausdrücklich zu Kommentaren und Erfahrungsberichten ein.

## **2. Wie wird KI angewandt?**

### **2.1 Einsatz auf der Arbeitsplatzebene**

Im Folgenden ein Versuch, die Anwendungen auf der Arbeitsplatzebene zu kategorisieren: Entlasten, Unterstützen, Aufwerten: KI kann monotone oder zeitaufwändige Aufgaben übernehmen, etwa Recherchen in umfangreichen Dokumentationen oder das Kontrollieren von Produktionsabläufen. Dies ermöglicht es den Beschäftigten, sich auf anspruchsvollere und kreative Tätigkeiten zu

konzentrieren, was wiederum die Produktivität und die Arbeitszufriedenheit erhöht.

Koordinieren: KI kann effizient Ressourcen und Abläufe koordinieren, um Betriebsprozesse zu optimieren. Dies führt zu einer besseren Ressourcennutzung und einem reibungsloseren Arbeitsablauf, etwa beim Einsatz von Warenbestandssystemen.

Verdichten: KI kann große Mengen an Informationen schnell verarbeiten. Das kann in bestimmten Arbeitsbereichen zur Verdichtung des Arbeitsaufkommens führen.

Überwachen: KI kann in Echtzeit Prozesse und Systeme überwachen und auf Abweichungen oder Probleme reagieren. Dies trägt zu mehr Sicherheit und Effizienz bei. Gleichzeitig muss ein möglicher Missbrauch, wie die permanente Überwachung von Beschäftigten, ausgeschlossen werden. In den USA werden Callcenter-Beschäftigte im Homeoffice per Kamera überwacht, Gespräche von einem Programm aufgezeichnet, das die Kundenstimmung und das Verhalten der Mitarbeiter\* innen in Echtzeit analysiert und entsprechende Anweisungen erteilt. Solche Horrorszenarien gilt es in Deutschland zu vermeiden.

### Wer entscheidet am Ende?

Wer ist verantwortlich, wenn KI den Beschäftigten Entscheidungen nahelegt oder Ratschläge gibt – der Mensch oder die Maschine? So kann KI bei der Personalauswahl, Angebotseinholung oder Finanzberatung

eingesetzt werden. In solchen Fällen müssen sorgfältige Abwägungen getroffen werden. Menschliche Urteilsfähigkeiten und ethische Überlegungen müssen der Maßstab sein. Ein KI-basiertes Personalauswahlsystem ist immer nur so gut, wie die Daten, mit denen es arbeitet. Wird bei der Datenauswahl nicht auf Chancengerechtigkeit geachtet, wird die KI bestimmte – ebenfalls geeignete - Bewerber\*innen links liegen lassen.

### **Beispiel 1: Chatbots**

Chatbots sind Computerprogramme, die eingesetzt werden, um Fragen von Beschäftigten oder Kunden zu beantworten. Sie sind auf spezielle Aufgabenstellungen beschränkt und ersetzen normalerweise keine menschlichen Arbeitskräfte. Menschen müssen Chatbots trainieren und aktualisieren. Besonders für Mitarbeiter\*innen mit mittleren Qualifikationen in den Bereichen Kundenbetreuung und Personalwesen können Chatbots die Effizienz steigern.

### **Beispiel 2: Fertigung**

Der Erfolg einer KI-Implementierung in der Produktion ist davon abhängig, wie gut die Beschäftigten in den Prozess einbezogen worden sind. So können Beschäftigte trotz niedrigerer Qualifikation KI-Anwendungen programmieren (mit Hilfe von sogenannten Low-Coding-Plattformen) und so ihre Tätigkeit aufwerten. Ein Beispiel dafür beschreiben die Forscher\*innen des ISF München: Ein Produktionsmitarbeiter hat mithilfe eines

Innovationslabors einen KI-gestützten Roboter entwickelt, der seine bisherige Tätigkeit ausführt. Seine neue Tätigkeit ist es jetzt, den Roboter zu beaufsichtigen und ihn weiterzuentwickeln. Trotz geringer Qualifikation ist es also möglich, Beschäftigte mit in die KI-Implementierung einzubeziehen.

### **Beispiel 3: Algorithmische Arbeitssteuerung**

KI wirkt sich auch auf die Tätigkeit von Beschäftigten mit niedriger Qualifikation aus. Die sogenannte algorithmische Arbeitssteuerung wird beispielsweise bei Essenslieferdiensten angewandt. Sie stellt eine Form der Arbeitskontrolle dar, bei der die Beschäftigten digital detaillierte Arbeitsanweisungen bekommen. Diese sind oft rein bildbasiert und überwinden so Sprachbarrieren. Algorithmische Arbeitssteuerung stellt eine neue Art der „Einfacharbeit“ dar, die eine Alternative zur Automatisierung und damit zur Substitution menschlicher Arbeit ist. Das Ziel ist vor allem die Reduktion von Lohnkosten. Die menschlichen Arbeiter\*innen sind billiger als eine Automatisierung. Diese „Einfacharbeit“ wird oft von Migrant\*innen übernommen.

## **2.2. Wie wirkt sich KI auf den Arbeitsmarkt aus?**

Der Einfluss von KI auf den Arbeitsmarkt lässt sich Stand heute nur anreißen.

Weitere Polarisierung zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten: KI führt dazu, dass

bestimmte Aufgaben automatisiert werden, was wiederum die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen erhöht und andere Tätigkeiten verdrängt. Schon heute ist es so, dass mehr als jeder/jede Sechste in Baden-Württemberg zwischen 25 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss hat. Menschen ohne berufliche Qualifikation drohen noch weiter an den Rand gedrängt zu werden.

Umstrukturierung und Wegfall von Tätigkeiten: In einigen Fällen könnten ganze Berufsfelder und Tätigkeiten aufgrund von Automatisierung und KI-Integration umstrukturiert oder überflüssig werden. Dies erfordert eine gezielte Umschulung und Unterstützung für die Betroffenen, um ihnen neue berufliche Perspektiven zu bieten.

Fazit: Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt aktiv gestaltet und durch Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte gestaltet werden. Chancengerechtigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte müssen auch im Zeitalter von lernenden Algorithmen gelten.

### **3. Welche Leitplanken braucht es aus gewerkschaftlicher Sicht, damit KI die Arbeitstage der Beschäftigten besser macht?**

Um Digitalisierung und KI im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, sind politische Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen

erforderlich. Wir setzen uns gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten dafür ein, dass

es bei dieser fundamentalen Umwälzung gerecht zugeht.

Die wichtigsten Leitplanken sind für uns:

**Mitbestimmung stärken!** Es ist entscheidend sicherzustellen, dass KI nicht zur Black Box wird, die die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten einschränkt und ihre Rechte beschneidet. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften für mehr Mitbestimmungsrechte bei der Planung und Einsatz von KI ein. Denn es kommt ganz stark auf den Anfang an: Wie wird eine KI konzipiert? Mitbestimmungsgremien müssen bei der Einführung von KI vollständig informiert werden und mitgestalten können. Dieser Prozess ist niemals abgeschlossen. Nähere Informationen sind im [Reformentwurf](#) des DGB für das Betriebsverfassungsgesetz nachzulesen.

**Betriebs- und Personalräte fit machen!** Betriebs- und Personalräte müssen eine wichtige Rolle bei der Einführung und Steuerung von KI in Unternehmen und Verwaltung spielen. Daher ist es entscheidend, dass sie über das nötige Wissen und die Fähigkeiten verfügen, um diese Aufgaben effektiv wahrzunehmen. Sie brauchen das Recht und die Möglichkeiten, sich entsprechend weiterzubilden. Sie brauchen das Recht auf externe Beratung, um auf Augenhöhe mitbestimmen zu können.

**Datenschutz gewährleisten!** Auf Bundesebene ist zudem eine Neuregelung des Datenschutzes nötig. Es müssen klare Datenschutzrichtlinien für den Einsatz von KI in der Arbeitswelt entwickelt und durchgesetzt werden, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten angemessen geschützt sind. Niemand möchte zum gläsernen Beschäftigten werden.

An die Landesregierung haben wir folgende Forderungen:

**Bildungsoffensive für digitale Kompetenzen:** Eine umfassende Bildungsoffensive ist notwendig, um Schüler\*innen, Auszubildende, Studierende und Beschäftigte auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorzubereiten. Dazu gehören Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen IT, Datenanalyse und Technikfolgenabschätzung. Ziel ist es, digitale Kompetenzen in der Schule, den beruflichen Schulen und Hochschulen zu vermitteln. So kann ein verantwortungsbewusster Umgang mit KI-Systemen trainiert werden. Die Landesregierung sollte diese KI-Bildungsoffensive in ihre Weiterbildungsoffensive WEITER.mit.BILDUNG@BW integrieren. Auswirkungen auf Arbeitsplätze und eine ständige Technikfolgenabschätzung müssen darin integriert werden.

**Einrichtung einer Landesagentur für Digitalisierung:** Eine solche Agentur könnte die Folgen von KI für die Gesellschaft, das Bildungssystem und die Wirtschaft erforschen:

Welche Auswirkungen hat KI auf den Arbeitsmarkt und einzelne Berufsbilder? Auf dieser Grundlage kann sie Empfehlungen für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI geben und Betriebe entsprechend beraten.

**Gesundheitsschutz gewährleisten:** Mit der Einführung von KI darf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden. Die Anforderungen an einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz gelten auch im KI-Zeitalter: Das Recht auf Pausen, der Schutz vor überlangen Arbeitszeiten und eine umfassende Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz. Der Arbeitsschutz des Landes muss entsprechend ausgerichtet und personell wie inhaltlich gestärkt werden.

#### **4. Ausblick**

Niemand weiß genau, an welchem Punkt der KI-Revolution wir gegenwärtig stehen. KI trifft auf wesentliche andere technologische und wirtschaftliche Entwicklungen: Energiepreiskrise, Verlagerungstrends, Trends zur Rekommunalisierung und Renationalisierung, Dekarbonisierung, wachsende Fachkräftemängel und eine alternde Gesellschaft.

Neue Technologien fordern die Gewerkschaften heraus. Wir sind weder technikfeindlich noch verharren wir wie das Kaninchen vor der Schlange vor Veränderungen. Wir erheben nicht den Anspruch, Antworten auf alle Fragen zu haben. Aber wir haben uns auf den Weg gemacht. Nur im stetigen Austausch und

im direkten Kontakt zu den Beschäftigten in den Betrieben wird es gelingen, valide empirische Befunde zu sammeln und Leitplanken für einen KI-Einsatz im Sinne der Beschäftigten zu entwickeln. Mit diesen Leitplanken treten wir an Arbeitgeber\*innen und die demokratischen Parteien heran. Gewerkschaftliche Errungenschaften wie Tarifverträge, Mitbestimmung und Chancengerechtigkeit müssen auch in einer Arbeitswelt gelten, in der selbstlernende Systeme und Maschinen zum Alltag gehören.

Im engen Austausch mit Forschungseinrichtungen, Verbänden und den demokratischen Parteien wollen wir als DGB und Gewerkschaften eine KI, die Innovationen befördert und gleichzeitig die Menschen – Beschäftigte wie Bürger\*innen – entlastet behält. KI muss dazu dienen, die Arbeitstage im Sinne der Beschäftigten zu verbessern.

*Disclaimer: Dieses Papier wurde ohne die Hilfe von ChatGPT oder einer anderen KI erstellt.*



## Links und Quellen:

**AlgorithmWatch**, Working-Paper der HBS  
Forschungsförderung Nr. 278, März 2023: KI  
im Personalwesen: Frühzeitige Mitbestim-  
mung wichtig, um Interessen von Beschäftig-  
ten zu verankern - Hans-Böckler-Stiftung  
(boeckler.de)

**Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL Ba-  
den-Württemberg 2023:** [https://www.wirt-  
schaft-digital-bw.de/fileadmin/media/Doku-  
mente/Studien/Monitoring\\_BaWue\\_2023\\_La  
ngfassung.pdf](https://www.wirtschaft-digital-bw.de/fileadmin/media/Dokumente/Studien/Monitoring_BaWue_2023_Laengfassung.pdf)

**Interview mit dem GPR Stuttgart zu ihrer  
Dienstvereinbarung zu KI:**

[https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-  
heute/dienst-und-beamte/++co++6a3857fe-  
2c59-11ee-88be-001a4a160123](https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++6a3857fe-2c59-11ee-88be-001a4a160123)

**IBM; ver.di (Hrsg.) (2020): Künstliche Intel-  
ligenz: Ein sozialpartnerschaftliches For-  
schungsprojekt untersucht die neue Ar-  
beitswelt**, Ehningen: IBM Deutschland  
GmbH.

**Kämpf, T./Langes, B. (2021): Künstliche In-  
telligenz in der digitalen Arbeitswelt –  
Erste Befunde einer empirischen Bestands-  
aufnahme**, in: DENK-doch-MAL.de Online  
Magazin 03/2021, URL: [https://denk-doch-  
mal.de/tobias-kaempf-barbara-langes-ku-  
enstliche-intelligenz-in-der-digitalen-arbeits-  
welt-erste-befunde-einer-empirischen-be-  
standsaufnahme/](https://denk-doch-mal.de/tobias-kaempf-barbara-langes-kuenstliche-intelligenz-in-der-digitalen-arbeitswelt-erste-befunde-einer-empirischen-bestandsaufnahme/)