

## **Zwischen Prekarisierung, Dequalifizierung und Stellenabbau – Perspektiven kollektiver Interessenvertretung zur Sicherung Guter Arbeit im digitalen Zeitalter**

### **Navigating Precarisation, Deskilling and Job Cutbacks – Perspectives of Collective Representation to Secure Good Working Conditions in the Digital Age**

Carola KÖPPEL, Walter LOCHMANN, Isabelle PUCCINI

*BTQ Kassel im ver.di Bildungswerk Hessen e. V.,  
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, D-60329 Frankfurt am Main*

**Kurzfassung:** Der Beitrag basiert auf den Ergebnissen einer Online-Umfrage, an der Beschäftigte aus Betrieben ohne Betriebsrat teilnahmen. Die Auswirkungen von Technologieeinsatz auf die Arbeitswelt werden anhand des Polarisierungsszenarios beschrieben und mit Fokus auf Basisarbeit anhand von Beispielen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich veranschaulicht. Eine Prognose für (hoch)qualifizierte Tätigkeiten durch den Einsatz von generativer KI ergänzt den Beitrag. Folgend werden Handlungsempfehlungen für eine arbeitnehmer/-innenorientierte digitalisierte Arbeitsgestaltung präsentiert. Diese basieren auf starker Mitbestimmung durch Betriebsräte und Betriebsrätinnen und Beschäftigte, Tarifverträge, IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen mit ethischen Richtlinien, strukturierter Weiterbildung sowie Inklusion von Personen in den Arbeitsmarkt durch Aufwertung von Basisarbeit.

**Schlüsselwörter:** Künstliche Intelligenz, Interessenvertretung, Betriebsrat und -rätinnen, Mitbestimmung, Polarisierung, Arbeitsgestaltung

**Abstract:** The article is based on a survey, in which employees of firms without work councils took part. It explores the effects of technology use on the workplace in the context of a predicted polarisation, focusing on basic work in production and service sectors. The article contains a forecast for skilled jobs in the light of increased use of generative AI. Recommendations for an employee-oriented digitalized workplace are presented, emphasizing strong co-determination by work councils and employees, collective agreements, IT framework agreements with ethical guidelines, structured training, and the inclusion of people in the labor market through upgrading basic work.

**Keywords:** artificial intelligence, collective representation, work council, co-determination, polarisation, workplace organisation

## **1. Einleitung**

Die Arbeitswelt wandelt sich – neue, teilweise auf prekärer Arbeit basierende Geschäftsmodelle und immer mehr digitale Technologien ziehen in den Arbeitsalltag

zahlreicher Beschäftigter mit verschiedenen Qualifikationsniveaus und Tätigkeitsprofilen ein. Eine Studie von Frey und Osborne (2013) prognostizierte bereits vor zehn Jahren für 47 % der Beschäftigten in den USA, dass sie in Berufen mit hohem Automatisierungspotenzial arbeiten. Als Antwort auf Frey und Osborne beschrieben Bonin et al. (2015) für Deutschland, dass 42 % der Beschäftigten in Berufen mit hohem Automatisierungspotenzial arbeiten. Bei einer Unterscheidung zwischen Tätigkeit und Beruf ergab die Studie, dass lediglich 12 % der Arbeitsplätze in Deutschland durch den Einsatz von Maschinen wegfallen könnten. Denn meist werden nicht ganze Berufe automatisiert und fallen entsprechend weg, sondern hauptsächlich bestimmte berufliche Tätigkeiten. Weiterhin sind die Substitutionspotenziale im Bereich von Hilfstätigkeiten und bei Fachkräften hoch (Dengler & Matthes 2021), dies gilt insbesondere für Fertigungsberufe und somit auch für Formen von Basisarbeit. Als Basisarbeit werden un- bzw. angelernte Tätigkeiten beschrieben, die zudem eine große Überschneidung zum Niedriglohnsektor aufweisen (Bovenschulte et al. 2022).

Die Effekte von Künstlicher Intelligenz (KI) auf Basisarbeit wurden in jüngster Zeit besonders in Verbindung mit einer neuen Arbeitsorganisation und Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage über Plattformen beschrieben (Srnicek 2017; Heiland & Schaupp 2020; Nachtwey & Schaupp 2021). Eine Prekarisierung und Dequalifizierung durch den Einsatz von algorithmischem Management zeigt sich in der Basisarbeit beispielweise bei Lieferdiensten wie Lieferando und Gorillas oder in der Lagerlogistik bei Amazon (de Greef 2020; Ewen et al. 2022; Birke 2022). Trotz der Prognosen über Arbeitsplatzverluste in zahlreichen Branchen wird der Bedarf an Basisarbeiter/-innen durch die dezentrale Vermittlungslogik von Plattformen zukünftig weiter steigen (Hirsch-Kreinsen et al. 2019). Es zeigt sich, dass nicht nur im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen oder dem Erhalt von Infrastruktur Basisarbeit die Stütze der Gesellschaft darstellt – auch eine zunehmend im digitalen Raum agierende Gesellschaft stützt sich weiterhin auf die Tätigkeit der Basisarbeiter/-innen.

Gleichzeitig bedrohen neue Technologien und Automatisierung die Arbeitsplätze sowie die Autonomiespielräume von Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus und beschränken sich somit nicht mehr nur auf Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau. Eine Anstellung im Bereich der Wissensarbeit galt lange als Absicherung gegen Autonomie- oder Jobverlust. Dies änderte sich spätestens mit der Veröffentlichung der generativen KI ChatGPT im November 2022 schlagartig. Die Folgen des öffentlich zugänglichen Sprachmodells zeigten sich kurz darauf: So kündigte beispielsweise der Springer Verlag im Frühjahr 2023 die Streichung von „mehreren hundert Stellen“ aufgrund von KI an (Hanfeld 2023; Kreye 2023). Auch Spezialist/-innen und Expert/-innen in der Fertigung sehen sich durch digitale Zwillinge, algorithmische Entscheidungsfindung und 3D-Druck neuen Prekarisierungstendenzen gegenüber (Dengler & Matthes 2021). In der Versicherungsbranche kommen bereits Chatbots, Sprachassistenten und automatisierte Entscheidungsfindung bei der Kundenbetreuung und Risikoanalyse zum Einsatz (Ergo Innovation Lab 2023). Einerseits kann die KI hier zu einer Verdichtung von Arbeit bei Spezialist/-innen führen, wenn jene ausschließlich die schwierigen Fälle bearbeiten. Andererseits kann der ausbleibende Kundenkontakt zu einer Dequalifizierung und Abwertung der Arbeit von Kundenberater/-innen führen.

Die Zeitdiagnose einer „Abstiegsgesellschaft“ verdeutlicht die beschriebenen Prozesse: „Aus der Gesellschaft des Aufstieges und der sozialen Integration ist [...] eine Gesellschaft des sozialen Abstiegs, der Prekarität und Polarisierung geworden.“ (Nachtwey 2016: S. 8) Ein weiterhin hohes Beschäftigungsniveau trotz demografischem Wandel und Fachkräftemangel trägt, denn das lässt sich vor allem mit einer Ausweitung prekärer Beschäftigung erklären. Ziel sollte dementsprechend nicht bloße

Erwerbstätigkeit sein, sondern vor allem auch „Gute Arbeit“ für alle Beschäftigten (Fuchs 2006; DGB o. J.). Es zeigt sich jedoch, dass tradierte Mitbestimmungsformen durch einen stark fragmentierten Arbeitsmarkt immer schwieriger zu organisieren sind (Bovenschulte et al. 2022; Kiess 2022; Urban 2022). Besonders in dezentralen Arbeitsfeldern wie den Lieferdiensten oder in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), in denen es häufig keine Betriebsräte gibt, stehen Gewerkschaften vor einer schwierigen Organisierungsaufgabe und Beschäftigte vor der Herausforderung, ihren gemeinsamen Interessen Gehör zu verschaffen.

Aufbauend auf den Ergebnissen einer Umfrage zu Betrieben ohne Betriebsräte beschreibt der Beitrag das Polarisierungsszenario durch den vermehrten Einsatz digitaler Technologien. Anhand eines digitalen Assistenzsystems in der zerspannenden Fertigung und des neu entstandenen Berufsfelds der Content Moderation für Social Media werden beispielhaft die Auswirkungen von Technologieeinsatz in der Basisarbeit illustriert sowie potenzielle Folgen für angelernte als auch in (hoch-)qualifizierten Beschäftigte skizziert. Folgend stellt der Beitrag arbeitnehmer/-innenorientierte Handlungsempfehlungen für menschengerechte digitalisierte Arbeitsgestaltung vor und veranschaulicht diese mit Bezug auf Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Den Abschluss bilden eine Zusammenfassung und ein Ausblick.

## **2. Neue Technologien erfordern Beteiligung und Mitbestimmung – besser mit und schwieriger ohne Betriebsrat**

Ausgangspunkt für diesen Beitrag stellt eine Umfrage dar, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekts „KomKI – Kompetenzen über KI aufbauen“ durchgeführt wurde und an der Beschäftigte aus Betrieben ohne Betriebsrat teilgenommen haben. Obwohl Betriebsräte seit dem Betriebsratsmodernisierungsgesetz (BRModG) von 2021 nach einem vereinfachten Wahlverfahren bereits in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gewählt werden können, gibt es in kleinen Betrieben selten gewählte Interessenvertretungen. Warum das so ist und was Beschäftigte in solchen Betrieben von Betriebsräten und Gewerkschaften erwarten, speziell bei der Einführung von KI, war Thema der Onlineumfrage. Die quantitativen Ergebnisse wurden durch Interviews mit Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat und Expert/-innengesprächen mit Wissenschaftler/-innen ergänzt.

Relevante Ergebnisse für den vorliegenden Beitrag beziehen sich auf die betrieblichen Problemlösungsstrategien der befragten Beschäftigten sowie auf deren Einstellung gegenüber Betriebsräten und Gewerkschaften. Die Befragten gaben an, bei Fragen zu Problemen rund um den Job vor allem mit Kolleg/-innen (27 %) und Vorgesetzten (21 %) zu sprechen oder Informationen über das Internet (14 %) zu beziehen. Nur je eine/-r von zehn Befragten gab an, sich bei Problemen am Arbeitsplatz an eine Gewerkschaft oder den Betriebsrat zu richten (Gewerkschaft: 9 %, Betriebsrat: 12 %). Eine Interessenvertretung oder ein Sprachrohr der Beschäftigten hielten dennoch 9 von 10 Befragten für sinnvoll und hilfreich. Die Umfrage zeigt jedoch auch, dass bei Fragen zu Grundlagen und Veränderungen im Arbeits- und Sozialrecht vor allem die Informationssuche im Internet (23 %), eine Gewerkschaft (20 %) oder ein/-e persönlich bekannte/-r Betriebsrät/-in (12 %) weiterhelfen. Eine leichte Mehrheit äußerte sich wiederum dafür, Probleme und Ansprüche gegenüber dem Chef oder der Chefin selbst zu klären. Bei der Gestaltung der Arbeit gaben über drei Viertel der Befragten (80 %) an, dass sie es positiv bewerten würden, durch den oder die Chef/-in einbezogen zu werden (Lochmann, im Erscheinen; KomKI 2023).

Aus den qualitativen Befragungen lassen sich Rückschlüsse ziehen, wieso trotz der Auffassung, dass eine kollektive Interessenvertretung sinnvoll sei, es nicht zu einer Betriebsratsgründung kommt. Zum einen gab es Betriebe und Bereiche, wo durch befristete Verträge, einen autoritären Führungsstil, keine gemeinsamen Arbeitszeiten und -orte und sprachlichen Schwierigkeiten auf individuelle Lösungen gesetzt wurde. Dieses Vorgehen zeigt sich besonders im Bereich prekärer Basisarbeiten, zum Beispiel bei ambulanten Pflegediensten oder Lieferdiensten im Essensbereich oder der Logistik. Individuelle Strategien reichen vom „Job-Hopping“ über „Dienst nach Vorschrift“ bis zu heftigen Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung. In diesen Bereichen ist eine sozialpartnerschaftliche Lösung von betrieblichen Konflikten (noch nicht) vorstellbar, hier müssen, teilweise mit gewerkschaftlicher Unterstützung, die (Mindest-)Arbeitsbedingungen erstritten werden (Andreae 2023).

Die befragten hochqualifizierten Beschäftigten, die in der Regel nach schulischer und akademischer Bildung ohne betriebliche Ausbildung in den Betrieb eintreten, setzen ebenfalls auf individualisierte Lösungen. Diese Strategien wurden nach den Angaben der Befragten in der schulischen oder anschließenden Hochschulausbildung erworben und haben sich für sie bewährt. Bei ihnen herrscht häufig die Einstellung vor, Betriebsräte und auch Gewerkschaften seien eher und ausschließlich ein Instrument der „prekär Beschäftigten“ und für sie selbst als Fachleute und Spezialist/-innen nicht geeignet. Lediglich in kleineren Betrieben, in denen sich eine Arbeitsteilung und hierarchische Strukturen erst allmählich im Zuge einer Etablierung des Unternehmens entwickeln, gibt es Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen. Die Interviews zeigen auch, dass ein als ungerecht und/oder unfair empfundenenes Arbeitsverhältnis, keine geregelten Arbeitszeiten oder gesicherte Urlaubsansprüche, ein mitunter als willkürlich erlebtes Vergütungssystem oder eine sich den notwendigen Veränderungen als sperrig-ablehnend erweisende Geschäftsführung die Initiativen zur Bildung eines Betriebsrates begünstigen (Lochmann, im Erscheinen).

Die Ergebnisse der KomKI-Untersuchung zeigen, dass häufig erst in konflikthaften Arbeitsverhältnissen Betriebsräte als sinnvolle und hilfreiche Möglichkeit der kollektiven Interessenvertretung erscheinen. Dass Betriebsräte nicht zur betrieblichen Normalität zählen, belegt eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Studie, laut der jede sechste Betriebsratsgründung behindert wird. Während bereits bestehende Gremien mehrheitlich von den Unternehmensleitungen akzeptiert werden, scheitern besonders Neuwahlen häufig an Arbeitgeberwiderständen (Behrens & Dribbusch 2020).

Ein weiterer Ausbau gewerkschaftlicher Unterstützungsangebote für Betriebsräte insbesondere zu innerbetrieblicher Gestaltung von Transformation(en), Sozialpartnerschaften in öffentlich geförderten Projekten und öffentlichkeitswirksamer guter Beispiele von kooperativen Verhandlungen durch Betriebsräte und Unternehmen, könnte dieses Dilemma mildern. Mehr Unternehmen könnten zu der Einsicht kommen, dass Betriebsräte nicht nur rechtlich geboten sind, sondern dass sie in einer Art „Konflikt-Partnerschaft“ (Müller-Jentsch 1999) die legitimen Interessen der Beschäftigten geltend machen und diese in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und den betrieblichen Belangen der Firma ausbalancieren können.

### **3. Polarisierungsszenario einer digitalisierten Arbeitsgesellschaft – revisited**

Vor dem Hintergrund der KomKI-Umfrageergebnisse ist ein Blick auf das Polarisierungsszenario anhand zweier Beispiele in Verbindung mit Perspektiven betrieblicher

Mitbestimmung lohnend. In der Arbeitsforschung wird bereits seit den 1990ern eine Polarisierung beschrieben (von Behr & Hirsch-Kreinsen 1990; Ittermann & Niehaus 2019; Bovenschulte et al. 2022): Gering- und nicht-qualifizierte Basisarbeiter/-innen stehen hochqualifizierten Wissensarbeiter/-innen gegenüber, während Tätigkeiten mit mittleren Anforderungsprofilen erodieren und dies zu einer Dequalifizierung führt. Durch den Einsatz neuer Technologien nimmt die Bewegung einer sich teilenden Arbeitsgesellschaft an Fahrt auf. In der Logistik und Fertigung arbeiten prekär Beschäftigte ohne soziale Sicherung und angemessenes Entgelt für den Erhalt grundlegender gesellschaftlicher Funktionen. Ihre Arbeit ist durch den Einsatz von neuen Technologien zum Beispiel bei der Planung von Routen, Optimierung der Lagerung und Auswertung von Standortdaten durchzogen. Digitale Assistenzsysteme gehören mittlerweile zum Alltag der in diesen Branchen Beschäftigten, algorithmische Steuerung ersetzt in einigen Fällen bereits die direkten Vorgesetzten (de Greef 2020).

Bei der Instandhaltung von Maschinen oder in der Werker/-innenführung bei der manuellen, variantenreichen Fertigung kommen Tablets, smarte Brillen und Uhren sowie pick-by-light-Systeme zum Einsatz (Niehaus 2017; Apt et al. 2018). Pick-by-light-Systeme verwenden visuelle Anzeigen, um Arbeitsanweisungen und Informationen an Arbeitskräfte zu übermitteln. Sie unterstützen somit, die korrekten Arbeitsschritte im Fertigungsprozess durchzuführen oder Komponenten in Lagerregalen präzise auszuwählen.

Diese Assistenzsysteme verfolgen auf organisationaler Ebene den Zweck, eine Standardisierung und Verkürzung des Anlernens zu ermöglichen und somit auch geringqualifizierte Kräfte zu beschäftigen. Bezogen auf die ausgeführten Tätigkeiten können digitale Assistenzsysteme die Arbeitsumgebung ergonomischer, lernförderlicher und altersgerechter gestalten. Außerdem können die Systeme zu einer positiven Reduktion von Komplexität und Fehlern führen (Kreimeier et al. 2015). Darüber hinaus ermöglichen die Systeme eine datentechnische Verfolgung und darauf aufbauend eine Optimierung der Fertigungsabläufe. Die positiven Folgen für die Geschäftsführung sind eine gesteigerte Prozesskontrolle, eine Rationalisierung des Prozesses bei gleichzeitiger Maximierung der Arbeitskraft (Niehaus 2017; Pfeiffer 2010). Für un- oder angelernte Beschäftigte bergen die Assistenzsysteme eine Möglichkeit, in den nach Fachkräften ringenden Produktionsbereich einzusteigen.

Ein Beispiel aus der zerspanenden Fertigung zeigt, dass ein auf statistischer Prozesskontrolle basierendes System zur Prozess-, Betriebs- und Maschinenüberwachung die Facharbeiter/-innen, Maschinenbediener/-innen ebenso wie die Prozessplaner/-innen in ihrer Tätigkeit unterstützen und befähigen kann. Indem es selbstlernend Prozessdaten aufzeichnet, analysiert und Grenzen festlegt, ohne in den Produktionsprozess einzugreifen, unterstützt es lediglich und wahrt den Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Beschäftigten. Sowohl die Bedienung als auch die Auswertung mithilfe der Software erfordert Kenntnisse, die zu einer Wissensbasierung und damit einer Aufwertung der Basisarbeit in der Fertigung führen kann (Apt et al. 2018). In Kapitel 4 werden Regulierungsbedarfe beim Einsatz dieser Assistenzsysteme vorgestellt und im anschließenden Kapitel diskutiert.

Im Dienstleistungsbereich hingegen entstand mit Aufkommen von Social Media ein vollkommen neuer Beruf der Basisarbeit: Content Moderation. Per se ist somit ein neues Beschäftigungsfeld entstanden, die Arbeitsbedingungen sind jedoch äußerst prekär. Die Content Moderator/-innen bekommen die auf sozialen Plattformen geteilten Beiträge und Chats angezeigt und müssen dann in Sekundenschnelle entscheiden, ob es sich dabei um Inhalte handelt, die nicht mit den Posting-Richtlinien der Plattform vereinbar sind. Konkret bedeutet das: Kinderpornografie, Selbstverletzungen

und Enthauptungen als fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Die „menschlichen Filter“ und „Putzkräfte unserer Demokratie“ (El-Hammouri & Kloiber 2023, zitiert nach Welzel 2023a: S. 1) arbeiten für die sichere Nutzung von sozialen Medien, arbeiten selbst jedoch in höchst unsicheren Arbeitsbedingungen. Zwar sind die Moderator/-innen formal über Subunternehmen angestellt und somit über geltendes Arbeitsrechts abgesichert, doch die Bezahlung ist schlecht und der Gesundheitsschutz unzureichend. Die psychischen Folgen des regelmäßigen Kontakts mit grausamen Inhalten können selbst durch die von den Unternehmen angestellten Psycholog/-innen zur Unterstützung der Moderator/-innen nicht gemildert werden. Zudem herrscht eine Kultur der Angst, denn durch strenge Verschwiegenheitsklauseln ist es den „cleaners“ nicht gestattet über ihre Arbeit zu sprechen. Die Antwort der Subunternehmen auf die Gründung eines Betriebsrats oder einer Gewerkschaft ist eine Freistellung aller Beteiligten, so zuletzt bei einem Content Moderator, der im Bundestag auf die Situation in der Branche aufmerksam machte und bessere Arbeitsbedingungen forderte (Welzel 2023a). Besonders prekär ist die Situation vieler dieser Basisarbeiter/-innen, da ihr Aufenthaltstitel in Deutschland von ihrem Job abhängt. Neben ihrer Existenzsicherung kann somit auch eine stabile Zukunft in Deutschland gefährdet sein. Die Problematik ist jedoch längst nicht auf Deutschland begrenzt, auch in Kenia und auf den Philippinen kämpfen die Moderator/-innen gegen 12-Stunden-Schichten und 2,20 US-Dollar Stundenlohn. Als Folge drohen den Basisarbeiter/-innen ebenfalls Entlassungen, jüngst behielt Facebook nach erfolgreicher Gründung der Content Moderators Union of Africa trotz richterlichem Beschluss die Gehälter kenianischer Moderator/-innen ein (Welzel 2023b).

Der Einsatz von KI in dieser Branche schreitet ebenfalls voran und könnte die Arbeitsbedingungen der Moderator/-innen verbessern. Doch die Zweifel daran, dass die Maschine mit derselben Präzision Inhalte aus dem Netz entfernen kann, wie es Menschen können, hegen vor allem die Beschäftigten der Branche selbst. Allein das Training eines Algorithmus zur Löschung schädlicher Inhalte erfordert menschliche Arbeit, somit ist ein Ende der menschlichen Content Moderation vorerst nicht in Sicht. Ob eine qualitative Aufwertung der Tätigkeit möglich ist, bleibt unsicher, obwohl eine Wissensbasierung bereits deutlich ist. Für die sogenannte Clickwork – „einfache bzw. kleinteilige Tätigkeiten (z. B. Etikettenvergleich, Kurztexpte verfassen, Bildauswertungen), die oftmals als Nebentätigkeit ausgeführt werden“ (Apt et al. 2016: S. 18) – ist für die routinisierten, repetitiven und kognitiv fordernden Tätigkeiten eine Anreicherung denkbar, zum Beispiel auch durch den Einsatz digitaler Assistenzsysteme. Text-, Sprach- und Bilderkennung könnten zukünftig eine stärkere Wissensintegration dieser Basisarbeit bewirken und zu deren qualitativen Aufwertung beitragen. So könnten im Rahmen von Clickwork beispielsweise kleinere Programmieraufgaben mithilfe von Sprachmodellen erledigt werden.

In der Tech-Industrie gibt es am anderen Ende des Beschäftigungsspektrums wiederum Software-Entwickler/-innen und prompt engineers, die von zunehmender Autonomie durch orts- und zeitflexibles Arbeiten profitieren und hohe Gehälter realisieren. Prompt engineers entwickeln und optimieren die Schnittstellen zwischen Benutzer/-innen und KI-gestützten Dialogsystemen. Hierfür schreiben und testen sie sogenannte prompts, das heißt präzise Textanweisungen für ein Sprachmodell, um die Interaktion zwischen Mensch und Maschine so effektiv wie möglich zu gestalten.

Neu ist jedoch, dass auch Wissensarbeiter/-innen sich nicht zwingend in Normalarbeitsverhältnissen wiederfinden. Auch sie bangen um Entfristungen, Urlaubsansprüche oder darum, ganz durch Algorithmen ersetzt zu werden, wie sich am Beispiel der Journalist/-innen bei Springer zeigt. Prekarisierung, Dequalifizierung und Jobverlust

durch den Einsatz digitaler Technologien begrenzen sich somit nicht mehr nur auf Basisarbeiten in Logistik, Fertigung oder Content Moderation, sondern haben auch die Wissensarbeit erreicht. Gute Arbeitsbedingungen stehen somit weiterhin auf dem Prüfstand. Sie müssen im Zuge vermehrten Technologieeinsatzes und damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeit, wie Verdichtung und Intensivierung und Entgrenzung, stärker eingefordert werden. Wie jedoch die KomKI-Ergebnisse zeigen, sehen die hochqualifizierten Beschäftigten wenig bis keine Anknüpfungspunkte bei Betriebsräten oder Gewerkschaften. Diesen Eindruck bestärkt eine Studie zu Basisarbeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

„Diese qualifiziert-selbstbewussten Beschäftigtengruppen könnten perspektivisch ihre Anliegen in anderen als den tradierten gewerkschaftlichen Strukturen der Interessenvertretung repräsentiert sehen und so neue Formen der Organisation von Beschäftigteninteressen anstreben, wie sich dies in Teilen für Plattformarbeitend bereits abzeichnet. Den sich potenziell aus bestehenden Strukturen der Mitbestimmung zurückziehenden Personen steht die Gruppe der Basisarbeitenden gegenüber, die aufgrund ihrer sektoralen Fragmentierung keine eigenständige Stimme besitzt und die darüber hinaus von einer potenziell fortschreitenden Erosion bestehender Arenen der gesellschaftlichen Aushandlung (abnehmende Organisationsgrade der Beschäftigten, rückläufige Tarifbindung) negativ betroffen wäre.“ (Bovenschulte et al. 2022: S. 21)

Es zeigt sich, dass erst konfliktvolle Arbeitsverhältnisse zur Gründung einer betrieblichen Interessenvertretung führen oder gar komplett neue Formen der Interessenvertretung notwendig sind, beispielsweise Beschäftigtensprecher/-innen oder paritätisch besetzte Gremien aus Beschäftigten und Geschäftsleitung. So drängt sich die Frage auf, wie eine arbeitnehmer/-innenorientierte Arbeitsgestaltung im Polarisierungsszenario bei gleichzeitigem Aufbrechen alter Beschäftigungssicherheiten im Bereich (hoch-)qualifizierter Arbeit möglich ist. Welche arbeitspolitischen Antworten sind sowohl auf betrieblicher als auch auf staatlicher Ebene denkbar und notwendig?

#### **4. Handlungsempfehlungen für menschengerechte digitale Arbeitsgestaltung**

Sowohl auf staatlicher als auch auf betrieblicher Ebene sollte eine arbeitnehmer/-innenorientierte Arbeitspolitik KI als assistierendes, arbeitsreduzierendes und nicht als kontrollierendes und steuerndes Element sichern. Verbriefte Rechte eines Betriebsrats sichern die Beteiligung im Betrieb. Diese Rechte sind vor allem bei der Gestaltung, Einführung und Umsetzung von digitalen Technologien am Arbeitsplatz ein hilfreiches Werkzeug, um die Menschzentrierung der eingesetzten Technologie zu sichern, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Risiken von KI-Technologien zu minimieren. Gerade hierin liegt der ausschlaggebende Vorteil von tradierter Mitbestimmung gegenüber anderen Formen der Interessenvertretung, zum Beispiel in alternativen Vertretungsorganen (AVO) (Hauser-Dietz et al. 2009). Jenen fehlt bei arbeitspolitischen Forderungen die juristische Grundlage, daher basieren die folgenden Handlungsempfehlungen auf der Rechtsgrundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), das 2021 mit Blick auf die zunehmende Nutzung von KI novelliert wurde. Zudem werden gewerkschaftliche Möglichkeiten der Einflussnahme am Beispiel von Tarifverträgen Digitalisierung vorgestellt.

#### 4.1 *Beteiligung stärken, Mitbestimmung sichern*

Aktuell wird künstliche Intelligenz im großen Stil eingesetzt, um Prozesse zu optimieren, dem Fachkräftemangel zu begegnen oder um sich als Unternehmen öffentlichkeitswirksam modern zu präsentieren. Die Mitbestimmung des Betriebsrats und die Partizipation der Beschäftigten bei der Einführung erfolgen jedoch häufig zu spät: Meist wird von der Geschäftsführung eine Lösung in der KI-Technologie gesucht, bevor das akute Problem, das durch die Technologie gelöst werden soll, umfänglich und unter Einbeziehung aller Beteiligten beschrieben wird. Um die Unterstützungspotenziale einer Technologie ausschöpfen zu können und die Investitionskosten wirksam geltend zu machen, ist eine detaillierte System- und Prozessbeschreibung der Einführung, Erprobung und Revision notwendig. Ohne eine solche Beschreibung ist nicht ersichtlich, an welcher Stelle die Technologie eingesetzt werden und Wirkung zeigen sollte, um ein komplexes betriebliches Problem zu lösen. Hierbei ist vor allem das Erfahrungswissen der Beschäftigten gefragt, das in die Systemfunktionen eingebunden werden muss, um deren optimale Wirkung zu entfalten (Eisenmann 2023).

Ein Beispiel für gelungene Mitbestimmungspraxis stellt eine partizipativ entwickelte Datenbrille für Pflegekräfte in der Kardiologie dar: Alle indirekt und direkt betroffenen Akteure und Akteurinnen, zum Beispiel Pflegekräfte, Ärzt/-innen und Datenschutzbeauftragte, wirkten an einer Belastungsanalyse mit, auf deren Grundlage Unterstützungsbedarfe abgeleitet wurden. Nach einer Erprobung und iterativen Verbesserung der Software wurde die Brille in den Realbetrieb überführt und parallel eine Wirkungsanalyse durchgeführt. Die Brille erleichtert die Zusammenarbeit aller Beschäftigten, indem sie optimierte pflegerelevante Informationen bereitstellt. Durch neue Kommunikationsformate wie Foto- und Videotransfer oder Spracheingabe erhöht die Datenbrille die Handlungssicherheit der Beschäftigten und ermöglicht ihnen mehr Zeit für die Patient/-innen (Bahl et al. 2023).

Bei dieser technikinduzierten Transformation haben Betriebsräte auf Basis des BetrVG die Möglichkeit, zwischen zum Teil unterschiedlichen Interessen von Arbeitgeber/-innen und Beschäftigten zu vermitteln und „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ (§ 2 Abs. 1 BetrVG) aktiv mitzugestalten, indem sie Leistungs- und Verhaltenskontrolle verhindern oder wenigstens minimieren, Datenschutz sichern und Weiterbildung initiieren sowie eine möglichst umfassende Beteiligung aller Beschäftigtengruppen ermöglichen (WIN:A 2023: S. 10).

Aktuelle Studien und Berichte belegen (Pfeifer et al. 2022; Remers 2022; Immer 2023), dass der Sinn und der Nutzen, den die Beschäftigten einer neuen Technologie zusprechen, entscheidend für den Erfolg von Transformations- und Einführungsprozessen im Unternehmen sind. Sinn und Nutzen werden für die Beschäftigten dann nachvollziehbar, wenn sie frühestmöglich in den Einführungsprozess einbezogen werden. In einer gemeinsam erarbeiteten Strategie sollten Beschäftigte mitwirken können, indem sie aus ihrem Erfahrungswissen beispielsweise beschreiben, welche Tätigkeiten besonders anstrengend sind, wo noch Abläufe optimiert oder lästige Dokumentationen abgenommen werden können. Problematisch an den Dokumentationen ist zudem nicht nur, dass sie zeitraubend sind, sondern auch, dass sie für die Beschäftigten keinen erkennbaren Nutzen haben. Sie liefern Daten für Controlling und Steuerung, die häufig nicht im Interesse der Beschäftigten genutzt werden können, um jene zu überwachen oder zu kontrollieren.

In der genannten Strategie sollten auch die Ziele des Technologieeinsatzes definiert werden. Je genauer sie definiert sind, desto besser können sie mit den Beteiligten kommuniziert werden. Eine präzise Digitalstrategie hilft, den Aufbau und die Pflege der



Daten und Datenflüsse innerhalb der unterschiedlichen Softwaresysteme zu organisieren und reibungslos in digitale Prozesse zu überführen. Eine Digitalstrategie, die Ziele, Zweck und Nutzen der einzuführenden KI-Systeme festschreibt und kommuniziert, hilft beiden Betriebsparteien, die unterschiedlichen Projekte im Blick zu behalten und schafft damit auf beiden Seiten Planungssicherheit und Vertrauen. Da die KI-Einführung sich auf die Arbeitsbedingungen auswirkt, hat der BR vornehmlich die Interessen der gesamten Belegschaft und notwendig werdende Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Prozess einzubringen.

Beschäftigte empfinden eine Tätigkeit dann als sinnvoll, wenn sie diese im Gesamtsystem verorten können. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass bei der Einführung von algorithmischen Systemen wie KI nicht nur die Prozesse transparent dargelegt werden müssen. Vor allem bei datengetriebenen Systemen müssen die Beschäftigten über die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden. Wenn die Beschäftigten vorab in den Prozess eingebunden und geschult werden, können Fehler oder Fehlanwendung frühzeitig entdeckt und beseitigt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat ist es sinnvoll, dass die Beschäftigten unmittelbar einbezogen werden, sie können beispielsweise eine/-n Sprecher/-in wählen, der oder die qualifiziert wird und Verantwortung für die Repräsentation der Interessen der Beschäftigten im Einführungsprozess übernimmt.

#### *4.2 Tarifverträge Zukunft und Digitalisierung*

Die Modekette Hennes & Mauritz (H&M) ist ein Vorreiter in der Bekleidungsbranche, denn das Unternehmen schloss im Oktober 2022 einen Digitalisierungstarifvertrag ab. Nach monatelanger Verhandlung gelang es dem Gesamtbetriebsrat (GBR) gemeinsam mit den zuständigen Gewerkschaftssekretären der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit der Geschäftsführung einen Tarifvertrag für die rund 14.000 Beschäftigten der Filialen auszuhandeln. Dieser Tarifvertrag kann als wegweisendes Beispiel im Bereich Basisarbeit dienen, weil er einerseits einen weitgefassten Begriff von IT-Systemen vorsieht, der alle IT-Produkte, -Services und -Anwendungen und somit auch Systeme umfasst, die keine personenbezogenen Daten verarbeiten. Jene Systeme gelten im Betriebsverfassungsgesetz noch nicht als technische Einrichtungen (Quinto & Akman 2022). Andererseits kann er als Orientierung dienen, wie die Interessen der Beschäftigten von Beginn an einbezogen werden können – nicht nur bei der Einführung des Systems, sondern auch bei der Aushandlung eines Tarifvertrags (Quinto & Akman 2023).

Das in den Verhandlungen eingeforderte Unternehmensklima, das die durch den IT-Einsatz entstehenden neuen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht für, sondern mit ihnen plant, zeigt sich im festgeschriebenen Fokus auf gute, gesundheitsförderliche Arbeit: Sie beschreibt „die Gewährleistung eines Arbeitsplatzes, an dem die Gesundheit gefördert und Gesundheitsrisiken durch Arbeitsbelastungen reduziert werden sowie das körperliche, geistige, seelische und soziale Wohlbefinden gewährleistet und gefördert wird.“ (Quinto & Akman 2022: S. 63)

Wie die Vertragsparteien die gesundheitsförderliche Arbeit umsetzen wollen, steht direkt zu Beginn des Vertrags:

„Die gemeinsame menschengerechte Gestaltung der Digitalisierung ist erforderlich, um das Unternehmen zum Vorbild und Vorreiter zu machen, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, den benötigten Fortschritt im Rahmen der Digitalisierung zu

erreichen und das Unternehmen auf diese Weise langfristig zu sichern. [...] Technik soll dabei dienen und nutzen, Arbeitsplätze aber nicht ersetzen.“ (Quinto & Akman 2022: S. 63)

Im Fall von H&M sichert der Tarifvertrag, dass in den Filialen weiterhin Mitarbeiter/-innen die Kundenberatung übernehmen und nicht ausschließlich Selbstbedienungskassen installiert sind. In einem von ver.di organisierten Workshop entwickelten die Beschäftigten nach ihren Bedürfnissen einen digitalen Spiegel mit Sprachsteuerung und Bewegungssensoren, der bei der qualifizierten Kundenberatung unterstützen kann. Dieses digitale Assistenzsystem führt vergleichbar zu den beschriebenen Technologien in der Fertigung nicht zwingend dazu, dass menschliche Arbeit ersetzt wird. Vielmehr unterstützt es die Arbeit der Verkäufer/-innen und kann zu einer Aufwertung deren Tätigkeit führen, während es gleichzeitig auch zeitraubende Tätigkeiten ersetzen kann, sodass mehr Freiräume für zeitintensivere Beratungsfälle entstehen.

Besonders bei der Beratung soll eine tariflich festgehaltene Qualifizierung der Beschäftigten und somit eine Aufwertung der Kund/-innenberatung die Zukunft der Filialen sichern. Daneben trägt die Qualifizierung auch dazu bei, die Verkäufer/-innen vor einer Dequalifizierung ihrer Tätigkeit zu schützen. Die Klausel im Vertrag weist auf die Verbindung aus Filial- und Onlinegeschäft hin, die das Unternehmen zukunftsfähig hält:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Digitalisierung, die Qualifizierung der Beschäftigten sowie die Beratung durch qualifizierte Beschäftigte eine Chance dafür ist, den stationären Handel im Rahmen der Omnichannelstrategie zu erhalten und zu stärken.“ (ver.di 2022)

Der Tarifvertrag beinhaltet außerdem einen Kündigungs- und Abgruppierungsschutz: Durch die Einführung oder die Änderung eines IT-Systems, das Auswirkungen auf das Arbeitssystem hat, erfolgen keine Kündigungen, während der Laufzeit des Tarifvertrags erfolgen keine Abgruppierungen und auch neu eingestellte Beschäftigte dürfen nicht niedriger eingruppiert werden als bereits angestellte Beschäftigte. Auch eine Begrenzung von Leiharbeit fand Einzug in die tariflichen Regelungen. Sie ist nur gestattet, um Personallücken zu füllen und Bedarfsspitzen abzudecken, nicht jedoch, um dauerhaft Festangestellte zu ersetzen. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten bis zu sechs tariflich festgelegte halbjährliche Sonderzahlungen – wenn die Umsatzentwicklung in 2024 und 2025 es zulassen.

Das Beispiel H&M zeigt, dass ein Digitalisierungstarifvertrag sowohl die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen als auch die Rechte des Betriebsrats erweitern, Gewerkschaften in die betriebliche Mitbestimmung einbeziehen und individuelle Rechte der Beschäftigten sichern kann. Vor allem die im Vertrag gesicherten regelmäßigen Feedbackschleifen sichern, dass sich die Digitalisierung nach Tarifabschluss nicht verselbstständigt. Für die Logistik sowie für die Automobil- und Zuliefererindustrie gibt es weitere Beispiele, wie ein Tarifvertrag Zukunft durch die Beschäftigten und Gewerkschaften erwirkt und gestaltet werden kann (Eurogate 2018; IGM 2022; Haipeter 2018). So sichert beispielsweise der Tarifvertrag Zukunft von Eurogate, einer weltweit agierenden Logistik-Gruppe, dass Automatisierung sozial und bestimmt zu gestalten ist. Indem beispielsweise Qualifizierung, Erhalt und Transfer von Wissen als beschäftigungssichernde Maßnahmen festgehalten werden, trägt der Tarifvertrag zur Entgelt- und Zukunftssicherung der Beschäftigten bei Eurogate bei.

Neben einem Tarifvertrag ist der branchenübergreifende Austausch ratsam, um von den Erfahrungen der Betriebsratsmitglieder und Beschäftigten zu profitieren, die bereits Mitten in der digitalen Transformation stecken. Die genannten Beispiele zeigen auch, dass es möglich ist, Stellenabbau, Dequalifizierung und Prekarisierung in der Basisarbeit, aber auch für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten tarifpolitisch zu begegnen und vorzubeugen.

#### *4.3 IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen abschließen*

Die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) der IBM Central Holding regelt den Einsatz von KI im Unternehmen und dient als valide Vorlage für Interessenvertretungen, wie ein Regelungsverfahren bei der Einführung von KI-Systemen gestaltet werden kann. IBM nutzt KI-Systeme bereits unter anderem im Bereich Call-Center, um Beschäftigten Weiterbildungen vorzuschlagen und mögliche Karrierepfade der Beschäftigten zu ermitteln (Remers 2022). Die KBV soll eine verlässliche Regelung für den Einsatz von KI schaffen und beinhaltet eine Klassifizierung der KI-Anwendungen nach Risiken für die Beschäftigten. Der Betriebsrat hebt deutlich hervor, dass die Fehlbarkeit von KI-Systemen deutlich gemacht werden sollte. Denn je nach Qualität der Trainingsdaten und der Robustheit des Algorithmus variieren die Ergebnisse der KI, was im schlimmsten Fall hohe Risiken für die Beschäftigten bergen kann. Beispielsweise im Bereich der Personalplanung können Verzerrungen in der Datengrundlage dazu führen, dass von Diskriminierung betroffene Personen im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden, weil sie bereits in der aktuellen Belegschaft eine unterrepräsentierte Gruppe darstellen und das System daraus schlussfolgert, sie seien für die Stelle ungeeignet und nicht zu einem Gespräch einzuladen.

Besonders an der Vereinbarung ist, dass KI in ihr nicht explizit definiert wird. Vielmehr werden verschiedene Risikostufen festgelegt, je nachdem, welche Auswirkungen die Entscheidungen des KI-Systems auf die Beschäftigten haben. Die Folge ist, dass Beschäftigte eine Vorstellung davon haben, wie KI-Systeme in ihrem Arbeitsumfeld eingesetzt werden und welche potenziellen Auswirkungen sie haben können. Diese Transparenz und Einbeziehung der Beschäftigten stärken das Vertrauen und die Akzeptanz gegenüber KI-Technologien. Die Klassifizierung basiert auf einer von der Enquete-Kommission des Bundestags vorgeschlagenen Struktur und wird auch von Gewerkschaften als sinnvoll erachtet (Remers 2022).

Die Rahmenbetriebsvereinbarung legt auch die Bildung eines betrieblichen Ethikrats fest, der für die Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur der Empfehlungen der KI-Systeme zuständig ist und auf die Einwände von Beschäftigten eingeht. Der Ethikrat besteht aus IBM KI-Expert/-innen, Verhandlungsführer/-innen des Unternehmens und des Konzernbetriebsrats, der Konzernschwerbehindertenvertretung und einem oder einer koordinierenden Sprecher/-in. Der Ethikrat bietet zudem fachliche Beratung für die Personalabteilung und die Betriebsrät/-innen.

Neben den oben genannten KI-Anwendungen, die auch in Deutschland bereits im Einsatz sind, gibt es Systeme, die in Deutschland bisher nicht eingesetzt wurden. Sie würden Gehaltserhöhungen für Führungskräfte empfehlen oder die Wahrscheinlichkeit von Eigenkündigungen ermitteln. Die Rahmenbetriebsvereinbarung stellt sicher, dass KI-Systeme, die Menschen einschätzen und bewerten, kritischer betrachtet werden als solche, die Arbeitsabläufe optimieren.

Die KBV hilft zwar nur bedingt dabei, die Entwicklung risikoreicher KI-Systeme zu verhindern. Doch sie sichert die Mitsprache und Regulierung durch den Betriebsrat für die Beschäftigten bei der Einführung neuer Systeme. Für andere Betriebsräte in

weniger IT-orientierten Branchen oder kleinen Unternehmen empfiehlt es sich, externe Beratung hinzuzuziehen, um die Flut an Informationen nicht allein bewältigen zu müssen. Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben Sachverstand hinzuziehen. Dies gilt sogar als erforderlich, wenn die Einführung oder Anwendung von KI durch das Gremium beurteilt werden muss.

Eine Rahmenbetriebsvereinbarung kann zudem als Basis für weitere, kleinteiligere Vereinbarungen dienen und sollte nach Erfahrung eines Einführungsprozesses kontinuierlich weiterentwickelt werden. Zweck des Systems, Datenqualität, Nichtdiskriminierung, Transparenz, Erklärbarkeit der Systeme und Widerspruchsmöglichkeiten sollten in der Vereinbarung berücksichtigt werden. Andere Betriebsratsgremien mit mehr Erfahrung können ebenfalls unterstützen, die Wirkungen eines KI-Systems auf die Beschäftigten zu antizipieren.

Daneben empfiehlt es sich, bereits in einer Rahmenbetriebsvereinbarung jegliche Form der Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten durch technische Einrichtungen auszuschließen. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht ein, sollte eine technische Einrichtung, die Überwachung ermöglicht, durch die Geschäftsführung geplant werden. Ob ein System derartige Funktionen beinhaltet, ist im Einzelfall zu prüfen. Auch hier empfiehlt sich die Hinzuziehung von externem Sachverstand.

Um die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren und zu überwachen, müssen jedoch in jedem Fall Daten erfasst, verarbeitet und analysiert werden. Hier bieten die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) den rechtlichen Rahmen, um die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten zu sichern (§ 4 Abs. 1 BDSG). Vor allem beim Einsatz digitaler Assistenzsysteme fallen zahlreiche personenbeziehbare Daten an, da sie häufig den gesamten Arbeitsprozess aufzeichnen, um an geeigneten Stellen Optimierungsvorschläge zu machen. Die Vorteile von individualisierbaren, nutzerbezogenen Assistenzsystemen basieren somit auf personenbezogenen Daten, wenn beispielsweise standort- oder kompetenzbezogene Informationen vorgeschlagen werden (Niehaus 2017).

#### *4.4 Richtlinien für ethische KI verbindlich machen*

Risikoklassifizierungen, sogenannte Kritikalitätsstufen, und ethische Richtlinien spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und dem Einsatz von KI. Es ist unerlässlich, dass diese Richtlinien verpflichtend sind und nicht nur als Leitlinien fungieren. Wenn sie lediglich als Empfehlungen betrachtet werden, verfehlen sie das gewünschte Ziel, da keine Sanktionen bei Vergehen oder Nicht-Einhaltung erfolgen können. Hier empfiehlt sich daher, Ethik-Richtlinien in eine Rahmenbetriebsvereinbarung, wie sie im vorherigen Kapitel exemplarisch beschrieben wurde, zu integrieren.

Die Europäische Union hat Ethik-Leitlinien für vertrauenswürdige KI (Europäische Kommission 2019) entwickelt, um sicherzustellen, dass KI-Anwendungen die Arbeits- und Lebensqualität verbessern, statt menschliche Arbeit zu ersetzen oder dem Takt der Maschinen unterzuordnen. Die Gewerkschaft ver.di plädiert ebenfalls für klare Grenzen, insbesondere für KI-Technologien, die potenziell Menschen schaden oder gegen Menschen- und Grundrechte verstoßen könnten: „Künstliche Intelligenz ist Werkzeug, Mittel zum Zweck. KI-Anwendungen müssen der Verbesserung von Arbeits- und Lebensqualität dienen.“ (ver.di 2020) Es bleibt daher weiterhin relevant, dass die Letztverantwortung und Haftung bei den Menschen verbleibt und nicht auf

die Technologie übertragen wird. Am Arbeitsplatz haftet in jedem Fall der Arbeitgeber, nicht die Arbeitnehmerin.

Kritisch betrachtet steht diese Forderung im Zusammenhang mit dem Konzept eines automation bias. Der bias beschreibt die Neigung von Personen, einer automatisierten Entscheidung oder Empfehlung mehr Vertrauen zu schenken als ihrer eigenen Einschätzung oder der eines anderen Menschen. Als Ursache für den bias wird ein Misstrauen der eigenen kognitiven Fähigkeiten vermutet, das menschliches Urteilsvermögen geringer bewertet als das von Algorithmen, da dessen Entscheidungen auf einer Vielzahl an Daten und Informationen basiert (Cummings 2004).

Ethik-Vereinbarungen von der Deutschen Telekom, Rewe und Microsoft zeigen, dass Betriebsräte mit der Geschäftsführung über die Verbindlichkeit ethischer Grundsätze verhandeln, die sich an den EU-Ethik-Leitlinien oder an dem umfangreichen Handbuch „KI-Lagom Praxishandbuch“ von Schröder und Höfers (2022) orientieren (Telekom 2022; Rewe digital GmbH 2022; Microsoft 2019). Hier geht es vor allem um vertrauensvolle KI, also eine KI ohne Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die Beschäftigtendaten schützt und ethische Grundsätze, Werte, Gesetze und Bestimmungen einhält. Die ethischen Grundprinzipien beinhalten die Transparenz von KI-Entscheidungen, sodass sie für die Beschäftigten nachvollziehbar sind, sowie die Robustheit der vom Modell getroffenen Vorhersagen, was bedeutet, dass sich die Beschäftigten auf die Ergebnisse der KI verlassen können. Weitere Prinzipien umfassen die Achtung der Menschenwürde, die Berücksichtigung von Vielfalt, Nicht-Diskriminierung und Fairness sowie das gesellschaftliche und ökologische Wohlergehen und die Stärkung von Fairness und Inklusion (Schröder & Höfers 2022).

Beim Handelskonzern Rewe heißt es im sogenannten AI Manifesto (Rewe digital GmbH 2022): „Sei in der Lage einzugreifen. Wenn deine KI sich schlecht benimmt, musst du in der Lage sein zu handeln.“ Das beinhaltet auch den Vorschlag, beim Versagen des Sicherungssystems einen Notfallschalter zu betätigen. Die Letztentscheidung verbleibt auch bei Rewe beim Menschen, ebenso wird die Transparenz über die Interaktion mit einer Maschine festgeschrieben: „Eine KI kann nur innerhalb der von dir gesetzten Grenzen Entscheidungen treffen. [...] Sage den Anwendern, dass sie mit einer KI interagieren. Sei offen und ehrlich über die Möglichkeiten und Grenzen deiner KI“ (Rewe digital GmbH 2022).

Microsoft hat sechs grundlegende Prinzipien für vertrauenswürdige KI definiert: Diskriminierungsfreiheit, Zuverlässigkeit und Sicherheit, Schutz der Privatsphäre, Barrierefreiheit, Transparenz und Verantwortlichkeit. Diese Prinzipien gewinnen zunehmend an Bedeutung und sind besonders relevant, wenn Betriebsräte an ihrer Ausgestaltung und Umsetzung mitwirken können. Insgesamt empfiehlt es sich, Kritikalitätsstufen und ethische Richtlinien für KI verbindlich zu machen und angemessene Durchsetzungsmechanismen sowie Sanktionen bei Nicht-Einhaltung sicherzustellen.

#### *4.5 Strukturierte Weiterbildung etablieren*

Weiterbildung stellt neben Standort- und Beschäftigungssicherung eines der Kernthemen der betrieblichen Interessenvertretung dar. Dennoch fehlt es in vielen Betrieben an einem strukturierten Weiterbildungsplan, der die Beschäftigten für die vielfältigen Transformationen rüstet und deren qualifizierte Beschäftigung sichert (siehe hierzu § 92a BetrVG). Das BetrVG bietet dem Betriebsrat verbrieft Einfluss-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, wer mit welchen Inhalten, zu welchem Zeitpunkt und welcher Seminarform sowie mit welcher Methode qualifiziert wird. Diese gehen jedoch nicht über „Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte“ hinaus und

finden oftmals erst Einzug in die Betriebe, wenn jene tariflich gebunden sind. Umso mehr empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung (WIN:A 2023).

Für die Beschäftigungssicherung spielt die Qualifikation, geregelt in § 97 BetrVG, eine entscheidende Rolle: „Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten [und wenn] der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt [hat], die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.“

Die Mitbestimmungsrechte beziehen sich nach § 98 BetrVG auch auf die „Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung“. Unter Beteiligung der Beschäftigten verständigen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat über Weiterbildungsbedarfe und -notwendigkeiten. Sollte es bei der Planung der Maßnahmen keine Einigung zwischen beiden Parteien geben, kann eine Einigungsstelle entscheiden. Diese wird auf betrieblicher Ebene gebildet: Unter dem Vorsitz einer neutralen Person sowie einer gleichen Anzahl von sogenannten Beisitzer/-innen auf der Seite Geschäftsführung und Betriebsrat wird ein Lösungsvorschlag erarbeitet, der für beide Seiten tragbar ist. Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen. Daher führt meist bereits die Ankündigung eines Einigungsstellenverfahrens dazu, die Verhandlungsbereitschaft und den Einigungswillen zu fördern (geregelt in §§ 40, 77 und 77a BetrVG).

Für die Praxis empfehlen sich klare Absprachen zwischen Betriebsrat oder Beschäftigtensprecher/-in und Geschäftsführung zu Art und Umfang der Bildungsmaßnahmen. Die Bedürfnisse der Beschäftigten zielen häufig auf Sprachkurse, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung sowie Schulungen in Rhetorik und Kommunikation. Bezogen auf die möglicherweise neuen Anforderungen im Beruf durch den Einsatz von KI-Systemen ist im Einzelfall zu klären, um welche Art der Bildungsmaßnahme es sich handelt und wer die Kosten für die Maßnahme zu tragen hat (WIN:A 2023).

Sind durch die geplante Technologie-Einführung Anpassungs- oder Aufstiegsbildungsmaßnahmen nötig, sind sämtliche Kosten für Freistellung und Seminaregebühren vom Arbeitgeber zu tragen. Relevant ist hier, dass sich Beschäftigte, Betriebsrat oder Beschäftigtensprecher/-in und Geschäftsführung verständigen, welche konkreten Kompetenzen notwendig sind. So können Weiterbildungen beispielsweise Fach- und Grundwissen adressieren, im Umgang mit KI-Systemen bezüglich Arbeitsteilung und Mensch-Maschine-Interaktion schulen oder die Gestaltung des Kontextes der KI-Systeme inhaltlich fundieren (Huchler 2021).

Aus Sicht der Interessenvertretung ist es besonders bei der KI-Einführung elementar, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten einzubeziehen. Vor allem Teilzeitbeschäftigte, weniger Qualifizierte und Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen sollten bei Bildungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden, um auch deren Anspruch auf die Bildungsmaßnahmen zu sichern. Zu beachten ist auch, dass die Einführung von KI nicht nur neue Kompetenzen und Qualifizierungsmaßnahmen bei den Beschäftigten erfordert, sondern auch bei den Mitgliedern von Interessenvertretungen. Neben Sozial- und Selbstkompetenz, wie die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit, verlangt die Interessenvertretung ein Mindestmaß an Fachkompetenz im Bereich digitale Technologien, um der Geschäftsführung bei der Planung und Einführung von digitalen Technologien auf Augenhöhe zu begegnen. Hierfür spielen auch Kommunikations-

und Lernkompetenzen eine Rolle, die durch gezielte Maßnahmen bei den Betriebsrät/-innen oder Beschäftigtensprecher/-innen gefördert werden können (Krause et al. 2023). Der Anspruch auf bis zu drei Wochen Freistellung für betriebsspezifische Weiterbildung der Mandatsträger/-innen ist in § 37 Abs. 7 BetrVG geregelt. Zudem ist der Ausschluss von Gremiumsmitgliedern von Berufsbildungsmaßnahmen nach § 38 Abs. 4 BetrVG untersagt. Diese Weiterbildungsrechte sind jedoch nicht verpflichtend, was dazu führt, dass das Weiterbildungsverhalten der Betriebsrät/-innen variiert und stark von deren individuellen Bereitschaft abhängt (Ahlene et al. 2017).

Da jeder Mensch individuelle Lernpräferenzen hat, sollte außerdem eine methodische Vielfalt an Lernformen im Weiterbildungsplan berücksichtigt werden: Zum Beispiel visuelle und auditive Formate am Bildschirm, in Einzelarbeit mithilfe eines Handbuchs, frei wählbare E-Learning-Angebote, Präsenzseminare in Gruppen oder betriebliche Mentor/-innen und KI-Lotsen, die individuellen Bedürfnissen nach Kompetenzentwicklung Aufmerksamkeit schenken können. Ebenso wie die Einführung des KI-Systems selbst, empfiehlt es sich, die Regelungen zu Zeit, Geld und Durchführung in einer Betriebsvereinbarung oder einer verschriftlichten Absprache verbindlich zu machen.

#### *4.6 Arbeitsmarktinklusioin durch Wissensbasierung in der Basisarbeit fördern*

Es wird prognostiziert, dass Basisarbeit sowohl durch den demografischen als auch den digitalen Wandel eine Aufwertung erfahren wird. Dies gründet vor allem auf einer zukünftig stärkeren Wissensbasierung von Basisarbeiten (Bovenschulte et al. 2022). Auch die generelle Bedeutung von Basisarbeit wird zukünftig steigen, wenn die Polarisierungstendenzen weiterhin anhalten. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften hat zu einer weiteren Marginalisierung ungelernter Arbeitskräfte geführt. Dies stellt eine soziale, wirtschaftliche und politische Herausforderung dar, für die arbeitspolitische Instrumente benötigt werden. Denn wie Studien zeigen, neigen Personen, die keine sichere Beschäftigung oder sicheres Einkommen haben, wenig Wertschätzung im Beruf erfahren und keine Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz sehen, deutlich häufiger zu antidemokratischen Ansichten (Hövermann et al. 2021).

Durch verstärkte Wissensbasierung und den Einsatz digitaler Assistenzsysteme entfaltet sich für Basisarbeit wiederum die Möglichkeit, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die aufgrund zu geringer Qualifikationen Schwierigkeiten haben, „Gute Arbeit“ mit sozialer Sicherung zu finden. Um eine langfristige und nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen, ist demnach unabdingbar, dass es sich bei diesen Tätigkeiten um qualitativ hochwertige Basisarbeit handelt. Die Aufwertung von Basisarbeit umfasst Maßnahmen wie Schulungen, Weiterbildung und die Anerkennung von informell erworbenen Fähigkeiten ebenso wie Zertifizierungen von angelernten Tätigkeiten. Solche Maßnahmen können dazu beitragen, dass ungelernete Fachkräfte ihre fachlichen Kompetenzen verbessern, ihr Selbstbewusstsein über ihre Lernkompetenz und ihre Fähigkeit zum Umgang mit neuen Herausforderungen stärken und formal anerkannte Qualifikationen erwerben können. Daraus folgt die berufliche Mobilität ungelernerter Fachkräfte sowie erleichterter Zugang zu qualifizierteren Arbeitsplätzen. Zunehmender Abstiegsangst, Ängste vor kurzfristigem Jobverlust und sozialer Ausgrenzung werden so effektiver vorgebeugt.

Digitale Assistenzsysteme in der Fertigung eignen sich als anschauliches Beispiel, wie eine qualitative Aufwertung von Basisarbeit gelingen kann. Ungelernte Arbeitskräfte können sich so erleichtert Zugang zu umfangreichem, branchenspezifischem

Wissen und Fachkenntnissen verschaffen. Als Wissensdatenbank dienend, können Assistenzsysteme Informationen bereitstellen, bei der Problemlösung unterstützen und somit die Kompetenz der Basisarbeiter/-innen steigern. Dies ermöglichen eine kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung von Fähigkeiten, die den Beschäftigten helfen, mit den sich wandelnden Anforderungen durch Automatisierung und Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten. Gerade für niedrig- und unqualifizierte Beschäftigte entstehen dadurch neue Potenziale einer Aufstiegsmobilisierung.

Vor diesem Hintergrund ist allerdings kritisch zu betrachten, dass diese neuartigen Formen der Qualifizierung, beispielsweise eine Modularisierung von Ausbildung oder der potenzielle Erwerb einzelner Zertifikate, tradierte Ausbildungsformate unterminieren und alte Berufsbilder infrage stellen (Bovenschulte et al. 2022).

## **5. Zusammenfassung und Ausblick**

Der Beitrag basiert auf den Ergebnissen einer Onlineumfrage aus dem Projekt KomKI, an der Beschäftigte aus Betrieben ohne Betriebsräte teilnahmen. Die Ergebnisse warfen die Fragen auf, welche Gründe hinter der geringen Gründungsbereitschaft von Betriebsräten stecken und welche Handlungen zur Sicherung der Partizipation der Beschäftigten insbesondere mit Blick auf den zunehmenden Einzug digitaler Technologien denkbar und nötig sind. Um den aktuellen Diskurs zu Auswirkungen von Technologieeinsatz auf die Arbeitswelt einzufangen, widmet sich der Beitrag zunächst dem Polarisierungsszenario. Anhand von Beispielen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich veranschaulicht der Beitrag das Szenario und entwickelt dieses in Richtung einer Prognose für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten durch den Einsatz von generativer KI im Ansatz weiter.

Ausgehend davon präsentiert der Beitrag Handlungsempfehlungen für eine menschengerechte digitalisierte Arbeitsgestaltung. Diese Handlungsempfehlungen adressieren eine arbeitnehmer/-innenorientierte Arbeits- und Betriebspolitik, die auf starke Mitbestimmung durch die Beschäftigten, Tarifverträge, IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen mit ethischen Richtlinien für den KI-Einsatz, strukturierte Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte sowie eine Inklusion von Personen in den Arbeitsmarkt aufgrund einer Aufwertung von Basisarbeit setzt. Auf betrieblicher Ebene kann solidarisches Handeln entlang von Qualifikationen und branchenübergreifend zu einer menschenzentrierten Nutzung neuer Technologien führen, statt die Technik ins Zentrum der Entwicklung zu stellen. Es wird gefordert, aktuelle Machtverhältnisse bei der Planung und Einführung von KI-Systemen, die ein Ungleichgewicht in Richtung der Geschäftsführung aufweisen, in Richtung größerer Entscheidungsmacht bei den Beschäftigten zu verlagern. Die betriebliche Praxis zeigt (Matuscheck & Kleemann 2018), dass reaktive Handlungen auf bereits getroffene Entscheidungen der Geschäftsführung nicht mehr ausreichen, sondern proaktiv der Einsatz von KI-Systemen geregelt werden muss. Die häufig öffentlich präsentierte Wahrnehmung, Betriebsräte und Beschäftigte seien Innovationsbremsen, ist hinderlich für die partizipative Gestaltung der zukünftigen Arbeitsprozesse. Vielmehr sollten betriebliche Interessenvertretungen durch eine systematische Qualifizierung und einen gesellschaftlichen Perspektivwechsel als Innovationstreiber aufgewertet und als solche ernst- und wahrgenommen werden.

Eine Demokratisierung der Entscheidungsprozesse in den Betrieben kann einen arbeitspolitischen Rahmen schaffen, der den Einsatz von KI als assistierendes und arbeitsreduzierendes Element sichert. Besonders im Bereich der Basisarbeit gilt es,



kontrollierende und steuernde Wirkungen digitaler Technologien zu verhindern. Unabhängig von arbeitsmarktpolitischen Prognosen, die eine gesellschaftliche Zunahme digitaler Wissensarbeit beschreiben, werden Basisarbeiten weiterhin als Grundpfeiler der zunehmend digitalen Arbeitsgesellschaft gelten. Ausgehend davon ist eine Arbeitspolitik notwendig, die eine vergesellschaftende Wirkung sichert, indem sie sowohl für digitale und wissensintensive Tätigkeiten als auch für angelernte und vor Ort ausgeübte Tätigkeiten einen Rahmen für „Gute Arbeit“ steckt.

Anhand des Einsatzes von digitalen Assistenzsystemen in der Fertigung wird beispielhaft illustriert, wie eine Basisarbeit durch stärkere Wissensbasierung aufgewertet, Beschäftigte vor einer zunehmenden Dequalifizierung geschützt und ungelernete Fachkräfte in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die erfolgreiche Integration von Assistenzsystemen erfordert jedoch eine enge Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine sowie eine angemessene Schulung der Arbeitskräfte, um deren Fähigkeiten im Umgang mit diesen Systemen zu entwickeln und zu erweitern. Zukünftige Forschung sollte sich darauf konzentrieren, die spezifischen Anwendungsbereiche und die optimalen Implementierungsstrategien für Assistenzsysteme in der Fertigung und anderen Branchen weiter zu untersuchen.

Ob eine Nivellierung der digitalisierten Arbeitsgesellschaft durch generative KI als ein paralleler Prozess neben der beschriebenen Polarisierung eintreten wird, gilt es ebenfalls aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive zu erforschen. Wie Interessen solidarisch vertreten werden können, zeigt im Sommer 2023 ein Blick nach Hollywood: Der Doppelstreik der Drehbuchautor/-innen und Schauspieler/-innen brachte die US-Film- und Fernsehindustrie zum Stillstand. Sie streiken mit ihren Gewerkschaften WGA und SAG-AFTRA nicht nur um mehr Lohn und die finanzielle Beteiligung an Streaming-Serien. Sie wollen auch den Einsatz von KI beim Dreh regeln, damit die Vorstellungen der Auftraggeber/-innen von Ideen, Drehbüchern, Dialogen sowie die unbezahlte Verwertung von Schauspielerauftritten und Stimmen in sogenannten Deepfakes reguliert wird. Namhafte Stars wie Meryl Streep und Matt Damon beteiligen sich am Streik, dabei sind es vor allem die vielen Schauspieler/-innen, die sich mit kleineren Rollen über Wasser halten und künftig durch KI-gestützte Software Drehtage und Einkommen verlieren könnten (Lawrence 2023; Tagesschau 2023). Hier zeichnet sich ab, dass Solidarität über Hierarchieebenen hinweg ein machtvolleres Mittel ist, um die eigenen Interessen und Forderungen für einen mitbestimmten Einsatz von KI kundzutun.

Weiterhin bleibt es Aufgabe einer arbeitnehmer/-innenorientierten Arbeitspolitik, die Tendenzen des Stellenabbaus, der Dequalifizierung und Prekarisierung breiter Beschäftigungsgruppe entgegenzuwirken. Bei Prognosen über den realen Stellenabbau durch weiterhin zunehmende Automatisierung handelt es sich augenblicklich noch um Spekulationen. Während bereits in den 1960ern vor Massenarbeitslosigkeit durch die Einführung von Robotern in der Industrie gewarnt wurde (Der Spiegel 1964; 2016), stellten sich diese Effekte bislang nicht ein – zumindest nicht im prognostizierten Umfang. Ob sich dies im Zuge der aktuell schnell voranschreitenden Innovationen im Bereich digitaler Technologien ebenfalls um eine allzu pessimistische Aussicht handelte, gilt es zu hoffen und wird sich zeigen.

## 6. Literatur

- Ahlene E, Palomo ME, Filipiak K, Hauser-Ditz A, Wannöffel M (2017) Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. WSI-Mitteilungen 6/2017: 442-451.  
Andreae P (2023) Die Ausbeutung rechnet sich nicht. Accessed June 21, 2023. <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/streik-der-lkw-fahrer-macht-gleich-mehrere-misstaende-sichtbar-18813780.html>.

Herbstkonferenz 2023, Düsseldorf:

„Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen“

Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Sankt Augustin (Hrsg.)

- Apt W, Bovenschulte M, Hartmann EA, Wischmann S (2016) Foresight-Studie “Digitale Arbeitswelt“ für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 463. Berlin: Institut für Innovation und Technik (Hrsg).
- Apt W, Bovenschulte M, Priesack K, Weiß C, Hartmann EA (2018) Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb. Forschungsbericht 502 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin: Institut für Innovation und Technik (Hrsg).
- Bahl L, Dennißen F, Dörflinger N, Niehaus M, Wehrmann J, Holler M, Schneider D (2023) Interaktionsarbeit erforschen und gestalten. Ein Wegweiser durch die Ergebnisse des BMBF-Förderschwerpunkts „Zukunft der Arbeit: Arbeiten an und mit Menschen“. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg).
- Behrens, M, Dribbusch, H (2020) Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. WSI-Mitteilungen 4/2020: 286-294.
- Birke P (2022) Alltagskonflikte und Arbeitskämpfe in einem neuen Amazon-Distributionszentrum. In: Ewen J, Nies S, Seeliger M (Hrsg) Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, 204-234.
- Bonin H, Gregory T, Zierahn-Weilage U (2015) Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Mannheim: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bovenschulte M, Peters R, Burmeister K (2022) Basisarbeit – Stützen der (Arbeits-)Gesellschaft. Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg).
- Cummings M (2004) Automation Bias in Intelligent Time Critical Decision Support Systems. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (Ed).
- Dengler K, Matthes B (2021) Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht 13. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg).
- De Greef R (2020) Riders unite! Arbeitskämpfe bei den Essenslieferdiensten in der Gig-Economy: Das Beispiel Berlin. Berlin: Die Buchmacherei.
- Der Spiegel (1964) Einzug der Roboter. Accessed July 19, 2023. <https://www.spiegel.de/politik/einzug-der-roboter-a-ec698c0f-0002-0001-0000-000046173388>.
- Der Spiegel (2016) Mensch Gegen Maschine. Accessed July 19, 2023. <https://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/146612488>.
- DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (o. J.) Was ist der DGB-Index „Gute Arbeit“? Accessed July 19, 2023. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>.
- Eisenmann M (2023) Soziotechnische Optimierungs- und Anpassungsfaktoren im Arbeitssystem Smart Maintenance. Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Ergo Innovation Lab (2023) ChatGPT und Sprachmodelle: Eine Einführung mit Blick auf die Versicherungsbranche, Whitepaper. Accessed July 19, 2023. <https://www.ergo.com/-/media/ergocom/pdf-mediathek/whitepaper/2023-ergo-whitepaper-chatgpt-und-sprachmodelle.pdf?la=de&hash=34CA09BFE8EBB176165B34AF67D44F875BB08178>.
- Eurogate (2018) Eurogate und ver.di verabschieden Tarifvertrag Zukunft. Accessed July 19, 2023. <https://www1.eurogate.de/Ueber-uns/Presse/Pressemeldungen/EUROGATE-und-ver.di-verabschieden-Tarifvertrag-Zukunft>.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Kommunikationsnetze, Inhalte und Technologien (2019) Ethikleitlinien für eine vertrauenswürdige KI. Publications Office. Accessed July 19, 2023. <https://data.europa.eu/doi/10.2759/22710>.
- Ewen J, Heiland H, Seeliger M (2022) Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall 'Gorillas'. In: Ewen J, Nies S, Seeliger M (Hrsg) Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, 234-257.
- Haipeter T (2018) Interessenvertretung bei Volkswagen: Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung. Hamburg: VSA.
- Hanfeld M (2023) Döpfners Radikalkur. Accessed July 19, 2023. <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/medien/bild-und-welt-springer-chef-mathias-doepfner-streicht-stellen-18712905.html>.
- Hövermann A, Kohlrausch B, Voss D (2021) Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, Policy Brief der HBS-Forschungsförderung Nr. 7. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg).
- Huchler N (2021) Vorstellung des Whitepapers „Kompetenzen für KI“ der Plattform Lernende Systeme (BMBF). Accessed July 19, 2023. <https://denk-doch-mal.de/norbert-huchler-vorstellung-des-whitepapers-kompetenzen-fuer-ki-der-plattform-lernende-systeme-bmbf/#toggle-id-1>.
- Frey CB, Osborne MA (2013) The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Working Paper. Oxford: University of Oxford (Ed).

Herbstkonferenz 2023, Düsseldorf:

„Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen“  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Sankt Augustin (Hrsg.)

- Fuchs T (2006) Was ist „Gute Arbeit“? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Dortmund: Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg).
- Hauser-Ditz A, Hertwig M, Pries L (2009) Andere Vertretungsorgane als Herausforderung für Betriebsräte? WSI-Mitteilungen 2/2009: 70-77.
- Heiland H, Schaupp S (2020) Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. Momentum Quarterly 9(2):50-67.
- Hirsch-Kreinsen H, Ittermann P, Falkenberg, J (2019) Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptuelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik. Baden-Baden: Nomos.
- IGM, IG Metall Niedersachsen (2022) Zukunft durch Widerstand. Accessed July 19, 2023. [https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/fileadmin/user/News/2022/Dokumente/2022-09-01\\_Broschuere\\_Musashi.pdf](https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/fileadmin/user/News/2022/Dokumente/2022-09-01_Broschuere_Musashi.pdf).
- Immer C (2023) 40 Prozent glauben, dass KI ihren Job ersetzen wird. Accessed June 21, 2023. <https://onlinemarketing.de/karriere/digitalisierung/40-prozent-glauben-ki-job-ersetzen>.
- Ittermann P, Niehaus J (2019) Industrie 4.0 und Wandel der Industriearbeit – revisited. Forschungsstand und Trendbestimmungen. In: Hirsch-Kreinsen H, Ittermann P, Niehaus J (Hrsg) Digitalisierung industrieller Arbeit – Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos, 33-62.
- Kiess J (2022) Die Gig Economy und die Sozialpartnerschaft in Deutschland: Auf dem Weg zu einem deutschen Modell 4.0? In: Ewen J, Nies S, Seeliger M (Hrsg) Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, 102-123.
- KomKI, Kompetenzen über KI aufbauen (2023) Beteiligung in Betrieben ohne Betriebsrat – Ergebnisse einer Umfrage im Projekt KomKI. Accessed July 19, 2023. <https://projekt-komki.de/ki-und-mitbestimmung-die-handlungshilfe-der-btq/>.
- Krause F, Jacobs A, Meyer R, Rühling S, Hauschild J (2023) Kompetenzentwicklung von Mitgliedern in Betriebsratsgremien als Träger/-innen betrieblicher Transformationsprozesse. WSI Study 33. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg).
- Kreimeier D, Kreggenfeld N, Prinz C (2015) Das Verhältnis von Technik, Arbeit und Organisation im Wandel. In: Pries, L, Urban HJ, Wannöfel M (Hrsg) Wissenschaft und Arbeitswelt – eine Kooperation im Wandel. Baden-Baden: Nomos, 169-186.
- Kreye A (2023) Döpfners künstliche Argumente. Accessed July 19, 2023. <https://www.sueddeutsche.de/medien/springer-ki-jobabbau-1.5950435?reduced=true>.
- Lawrence K (2023) WGA Strike puts Hollywood on Pause. Sage Business Cases. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lochmann W (im Erscheinen) Partizipation und Mitbestimmung bei Nutzung von KI für Betriebsräte und Beschäftigte – Ein Beitrag des BTQ-KI-Teams im KomKI-Projekt. Accessible from September, 2023. <https://www.btq-kassel.de/downloads/>.
- Matuschek I, Kleemann F (2018) „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln“. Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung. WSI-Mitteilungen 71(3): 227-234.
- Microsoft (2019) Künstliche Intelligenz und Ethik: Warum KI ethische Prinzipien braucht, um ein Erfolg zu werden. Accessed July 19, 2023. <https://news.microsoft.com/de-de/ethik-prinzipien-kuenstliche-intelligenz/>.
- Müller-Jentsch W (1999) Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. Augsburg: Hampp.
- Nachtwey O (2016) Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Nachtwey O, Schaupp S (2021) The service platform as a dualistic meta-organisation: An ethnographic account of contingency work and its organisational cultures. Universität Basel. 10.31235/osf.io/vz4e7.
- Niehaus J (2017) Mobile Assistenzsysteme für Industrie 4.0: Gestaltungsoptionen zwischen Autonomie und Kontrolle. FGW-Impuls Digitalisierung von Arbeit 4. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW) (Hrsg).
- Pfeiffer S (2010) Technisierung von Arbeit. In: Böhle F, Voß GG, Wachtler G. (Ed) Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer, 231-262.
- Pfeifer Y, Jeske T, Hille S (2022) Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Führungskräfte und Führung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten. Sankt Augustin: GfA-Press.
- Quinto CD, Akman O (2022) Ein neues Kapitel Tarifgeschichte. Sozialismus.de Heft 12-2022: 60-65.

Herbstkonferenz 2023, Düsseldorf:

„Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen“  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Sankt Augustin (Hrsg.)

Remers F (2022) Interview “KI regeln”. Frankfurt: BTQ Kassel (Hrsg).

Rewe digital GmbH (2022) AI Manifesto. Accessed July 19, 2023. <https://ai-manifesto.rewe-digital.com/de/>.

Schröder L, Höfers P (2022) Praxishandbuch Künstliche Intelligenz: Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten. Frankfurt: Bund Verlag.

Srnicek N (2017) Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Tagesschau (2023) Hollywood-Schauspieler treten in den Streik. Accessed July 19, 2023. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/usa-schauspieler-streik-100.html>.

Telekom (2022) Manifest zwischen dem Konzern Deutsche Telekom und dem Konzernbetriebsrat über die Einführung und Nutzung lernender informationstechnischer Systeme (sog. Künstliche Intelligenz) (KI Manifest). Accessed July 19, 2023. <https://www.telekom.com/resource/blob/1025798/169e50ff1e61f2c69512aa9961dd1d03/dl-230210-ki-manifest-data.pdf>

Urban HJ (2022) Digitalisierung und die Verwilderung der Arbeitsbeziehungen. In: Ewen J, Nies S, Seeliger M (Ed) Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus: Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim: Beltz Juventa, 82-101.

Ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022) Erster Digitalisierungsvertrag im Handel vereinbart! Accessed July 19, 2023. <https://handel.verdi.de/unternehmen/g-i/hennes-mauritz/++co++07754fd4-4bbb-11ed-ba6a-001a4a160100>.

Von Behr M, Köhler C (1990) Werkstattoffene CIM-Konzepte: Alternativen für CAD/CAM und Fertigungssteuerung (Forschungsbericht KfK-PFT/Kernforschungszentrum Karlsruhe, Projektträgerschaft Fertigungstechnik, 157). München: Kernforschungszentrum Karlsruhe GmbH, Projektträgerschaft Fertigungstechnik (Hrsg).

Welzel P (2023a) 4.000 Stunden Gewalt. Ver.di publik. Nr. 4-2023. Berlin: ver.di (Hrsg).

Welzel P (2023b) „Menschliche Filter für das Grausamste, was es gibt“. Ver.di publik. Nr. 4-2023. Berlin: ver.di (Hrsg).

WIN:A, Wissens- und Innovationsnetzwerk: Arbeitsforschung (2023) Künstliche Intelligenz braucht Weiterbildung. Handlungsleitfaden für Betriebsräte. Frankfurt: Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V. (Hrsg).

**Danksagung:** Die Autor/-innen danken dem BMAS für die Förderung des Projekts KomKI (Fördernummer EXP.00.000021.20), in dessen Rahmen die grundlegende Umfrage für diesen Beitrag entstanden ist. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor/-innen.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen**

Herbstkonferenz der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A  
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,  
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

---

## **GfA-Press**

---

**Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:**

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin**  
**Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023  
ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.  
Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

**Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### **Geschäftsstelle der GfA**

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003  
Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

[info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](mailto:info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de) · [www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de)

### **Screen design und Umsetzung**

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)