

WEISSBUCH Zur künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen COM (2020) 65 final

Aus der Sicht des ÖGB sind folgende Punkte und Problembereiche im Weißbuch sowie in den weiterfolgenden Arbeiten unbedingt zu thematisieren bzw. zu präzisieren. Leider werden im Weißbuch insbesondere die Fragen im Zusammenhang mit Bildung einschließlich Aus- und Weiterbildung, Frauen sowie mit der Arbeitswelt vernachlässigt.

- Die herausragende Bedeutung der Künstlichen Intelligenz für die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft ist unbestritten, doch hinkt Europa weit hinter den USA oder asiatischen Staaten nach. Nur ein geringer Prozentsatz der Unternehmen setzt KI ein oder plant dies in den nächsten Jahren. Insofern ist die Zielsetzung der Kommission in den nächsten zehn Jahren jährlich 20 Mrd. an KI-Investitionen zu mobilisieren ein wichtiger Schritt. Zu diskutieren sind aber auch die europäischen Rahmenbedingungen. Gegenwärtig behindert nationales und europäisches Wettbewerbsrecht die Entfaltung der digitalen Wirtschaft in der EU. In diesem Sinne wäre eine Reform des geltenden Wettbewerbs- und Beihilfenrechts (Fusion Siemens/Alstom) anzustreben. Ein wesentliches Element ist der Schutz vor strategischen ausländischen Übernahmen durch eine verbesserte Investitionskontrolle. Dabei sollte zukünftig auch ein öffentlicher Fonds angedacht werden, mit Hilfe dessen in sehr wichtigen Fällen Mitgliedstaaten für einen befristeten Zeitraum als Erwerber von Unternehmensanteilen auftreten können sollen.
- Eine Strategie für KI, die auf die WTO-Ebene ansetzt, ist der falsche Weg, da dort wichtige steuernde Regulierungen für die Entwicklung der digitalen Wirtschaft oder zum Schutz der Datenschutz oder ArbeitnehmerInnenschutz per se als zu eliminierende Handelsbarrieren angesehen werden.
- Das Bildungssystem hat eine entscheidende Rolle, damit in der Zukunft ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das bedarf massiver Investitionen in die Schulen sowie deren digitale Ausstattung. Zudem müssen insbesondere mehr Anreize in den Bildungssystemen geschaffen werden, damit mehr Frauen eine technische Ausbildung oder Lehre absolvieren und in der Zukunft einen technischen Beruf oder einen Beruf im Bereich Informatik, Wissenschaft, oder Mathematik ausüben. Der Anteil weiblichen Schülerinnen an technischen höheren Schulen beträgt im Schnitt rund nur 12 % in Österreich. Das hat in der Entwicklung von Software oder Algorithmen für KI-Tools die Konsequenz, dass auch ohne zu wollen „Männerbilder“ transportiert bzw. „trainiert“ werden, weil die Entwickler überwiegend Männer sind. Damit werden Frauen bei KI-Anwendungen massiv diskriminiert. Es soll daher das Ziel sein, den Anteil der Frauen in den neuen technischen Berufen, insbesondere Informatik, Robotik, Mathematik und Wissenschaft auf 50 % zu heben.

- Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, zur Bewältigung der Probleme wie Klimawandel und Umweltzerstörung beizutragen. Dies liegt u.a. in Anwendungen von KI für einen effizienteren Einsatz von Energie und Ressourcen sowie für die Gebäudetechnik. KI könnte aber sehr rasch auch zu einer Reduktion des Verkehrs beitragen, wenn Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen vermehrt auf „Home-office-Lösungen“ für PendlerInnen sowie Videokonferenzen insbesondere für überregionale oder internationale Arbeitstreffen setzen.
- Die neuen Technologien sowie der Einsatz von künstlicher Intelligenz sollen den Interessen ArbeitnehmerInnen zugutekommen und ein gutes Leben ermöglichen. Es braucht daher einen verhandelten und gerechten Übergang zu einer digitalen Wirtschaft unter Einsatz von künstlicher Intelligenz. Ziel muss sein, die Grundrechte, Privatsphäre, ArbeitnehmerInnenrechte und die Arbeitsbedingungen auf Basis der Regeln in der analogen Arbeitswelt zu schützen.
- Die Grundrechte, die grundlegenden ArbeitnehmerInnenrechte (Versammlungsfreiheit, Streikrecht etc.), die Privatsphäre und Datenschutz müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Interessen haben und dürfen nicht durch den Einsatz von KI beeinträchtigt werden.
- Der Mensch muss das Sagen und die Aufsicht haben. Grundlegendes oberstes rechtliches und ethisches Prinzip für alle Initiativen zur Regulierung von Robotik und künstlicher Intelligenz muss die Gewährleistung menschlicher Kontrolle sein.
- Ethische Grundsätze sollten rechtsverbindlich sein. Nur unter dieser Voraussetzung können sie für gleiche Ausgangsbedingungen und einen fairen Wettbewerb sorgen. Verbraucher- und Arbeitnehmerschutz brauchen einen differenzierten Ansatz. Insofern muss ein KI-Rechtsrahmen den Besonderheiten des Arbeitsplatzes Rechnung tragen. Die Vorschriften müssen über die Datenschutz-Grundverordnung hinausgehen und speziell auf den Datenschutz sowie die Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen eingehen.
- Unverbindlichen Zertifizierungen ohne Rechtsfolgen ist gegenüber klaren gesetzlichen Reglementierungen der Nachrang einzuräumen (z.B. zur Mitbestimmung der Betroffenen, Sanktionen bei Nicht-Einhaltung, Eingriffen in die Privatsphäre etc.)
- Künstliche Intelligenz darf nicht ohne Einbeziehung der Gewerkschaften am Arbeitsplatz eingeführt werden. Die ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften sollen informiert, konsultiert und am gesamten Prozess einschließlich der Implementierung von KI-Systemen bei der Arbeit beteiligt werden. Es hat sich gezeigt, dass die Zustimmung der Arbeitnehmer in der Regel erzwungen wird und aufgrund des Ungleichgewichts der Kräfteverhältnisse im Arbeitsverhältnis nicht gleichbedeutend mit einer informierten Zustimmung sein kann.

- Die ArbeitnehmerInnen müssen das Recht auf die Kontrolle der persönlichen Daten, die KI über sie generiert haben. Insbesondere sollen sie das Recht haben auf diese Daten zuzugreifen, diese zu verwalten und zu verwenden.
- Bestimmte Anwendungen im Arbeitsverhältnis, wie automatisierte Entscheidungen im Einzelfall und „Profiling“, sollen aufgrund der besonders einschneidenden Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen überhaupt untersagt werden. KI-Vorschriften sollen eine Überwachung am Arbeitsplatz verhindern. Eine diskriminierende Behandlung auf der Grundlage voreingenommener Algorithmen muss ausgeschlossen werden.
- Die arbeitsbedingten Auswirkungen von KI-Technologien ebenso wie die wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen sind zu evaluieren. Insbesondere im Hinblick auf möglichen Arbeitsplatzverlusten ist proaktiv mit Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu begegnen. Aktuelle Studien weisen wiederholt darauf hin, dass Frauen überdurchschnittlich gefährdet sind, ihren Arbeitsplatz durch die Digitalisierung und Automatisierung zu verlieren. Insbesondere gilt das für Frauen in den unteren und mittleren Einkommensbereichen in Berufen wie u.a. Büro-AssistentInnen, VerkäuferInnen bis zu Reinigungskräften.
- Ein ausdrückliches Verbot des Einsatzes KI-basierter Gesichtserkennung, weil diese Technologie aus Gründen des Grundrecht- und Datenschutzes problematisch ist.
- KI-Technologien dürfen auf dem Markt nicht zugelassen werden, ohne sie ordnungsgemäß getestet zu haben. Sie werden nur dann eine zweckdienliche Innovation liefern, wenn sie dem im EU-Vertrag verankerten Vorsorgeprinzip entsprechen.
- Förderung von Möglichkeiten von KI-Anwendungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und Einhaltung ArbeitnehmerInnenrechten (einschließlich der Förderung von Lösungen um z.B. falsche Entlohnung zu verhindern). Wie im Gesundheitsbereich haben KI-Anwendungen im ArbeitnehmerInnenschutz ein großes Potenzial vorteilhafte Lösungen zur Steigerung von Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern.
- Förderung und Forcierung von Plattformen von Gewerkschaften für sog. „crowdworkers“ um das Machtungleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen besser auszugleichen.