

# Stellungnahme

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/1177**

A14, A20



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di Landesbezirk  
NRW

Karlstr. 123-127  
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-61824-0  
Durchwahl: 0211 61824-324  
Telefax: 0211 61824-447

der  
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
zu

[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

Datum  
Ihre Zeichen  
Unsere Zeichen

09. Januar 2024

KI in der öffentlichen Verwaltung erproben und Beschäftigte bei der rechts-  
sicheren Nutzung unterstützen

Antrag der FDP, Drucksache 18/5422

Schriftliche Anhörung des Rechtsausschusses

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung nimmt die Diskussion um Künstliche Intelligenz (KI) einen immer größer werdenden Raum in der öffentlichen und politischen Diskussion ein.

Schon heute werden mehr und mehr Aufgaben und Tätigkeiten, die bislang Menschen vorbehalten waren, von intelligenten Systemen übernommen. Gerade bei der Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) ist es von größter Bedeutung, dass die Gestaltung Guter Arbeit und die Rechtssicherheit bei der Nutzung, für die Beschäftigten von Beginn an mitgedacht wird.

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind die nachfolgenden Kriterien essenziell für die Einführung von KI generell, aber auch bei dem vorliegenden Antragsbegehren „KI in der öffentlichen Verwaltung erproben und Beschäftigte bei der rechtssicheren Nutzung unterstützen“.

## **Zukunftsvision als Leitgedanke unter Berücksichtigung ethischer Standards, Transparenz und klarer Grenzen**

*Dialogische Erarbeitung einer gesellschaftlichen Vision als Leitgedanke für den KI-Einsatz in Deutschland*

Zentral für die Entwicklung und den Einsatz von KI sind die dahinterstehenden Ziele. Es bedarf zur Zielfindung demokratische Verfahren und Diskussionen unter Berücksichtigung ethischer Standards, in denen eine gesellschaftliche Vision als Leitgedanke für den KI-Einsatz in Deutschland erarbeitet wird.

*Rückbindung der KI-Entwicklung an demokratische Verfahren und gesellschaftliche Diskussionen*

Diese Vision, die in einem Dialogprozess unter Einbeziehung von Politik, Wissenschaft, Sozialpartner\*innen sowie der Zivilgesellschaft ausgehandelt wird, muss dann in der Entwicklung von KI-Anwendungen und der Gestaltung ihrer Rahmenbedingungen handlungsanleitend sein. Deshalb ist gerade auch ihre Umsetzung in demokratische Prozesse einzubinden. Dabei auftauchende Fragen sind ebenfalls beteiligungsorientiert zu erörtern.

*Klare Ethikregeln und Kriterien für Gute Arbeit als Einsatzprinzipien*

Diese gesellschaftlichen Debatten müssen in demokratisch vereinbarte und verbindliche, klare ethische und soziale Standards münden. Der Schutz von Menschenwürde und Persönlichkeitsrechten sind dabei nicht verhandelbar. KI soll der Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen dienen.

*Definition von „roten Linien“ für den KI-Einsatz: z.B. Verbot autonomer Waffensysteme*

Ein weiteres Ergebnis der gesellschaftlichen Debatten muss sein, dass klare Haltelinien zu ziehen sind bei KI, die unseren demokratischen Grundwerten widerspricht. Das bedeutet z.B. ein Verbot autonomer Waffensysteme.

*Definition einer verantwortlichen Stelle; eine stringente Zweckbindung von KI; eine Folgenabschätzung entsprechend der EU-DSGVO sowie festgelegte Eingriffsmechanismen und Produkthaftung*

Die in gesellschaftlichen Debatten erarbeiteten Standards müssen verbindlich den Zweck einer KI bestimmen. Dies ist durch Verantwortliche, Haftende sowie entsprechende Eingriffsmöglichkeiten abzusichern. Beispielsweise müssen Verantwortliche bei KI-Anwendungen vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durchführen.

*Rechenschaftspflichten: Transparenz der Funktionsmechanismen und Entscheidungsparameter (white box); Whistleblower-Schutz*

Es soll Rechenschaftspflichten für Organisationen, insbesondere Unternehmen geben, die KI verkaufen und/oder einsetzen. Funktionsmechanismen und Entscheidungsparameter der KI sollen transparent, verständlich und nachvollziehbar sein. Die Daten, mit denen eine KI trainiert wird, müssen qualitativ hochwertig und überprüfbar sein. Dies soll relevante Verzerrungen und eine Diskriminierung durch KI vermeiden. Es muss einen Whistleblower-Schutz für Menschen geben, die über Risiken von KI berichten, vor allem wenn sie Beschäftigte in Unternehmen sind, die KI's entwickeln oder diese anwenden.

*Ausweitung der KI-Sicherheits- und Arbeitsforschung sowie Technikfolgenabschätzung; eine gründliche Erprobung (Testing) von KI-Anwendungen (konzeptionelle Entschleunigung)*

KI ist eine besonders komplexe Technik, die deshalb einer Ausweitung von Sicherheits- und Arbeitsforschung sowie einer entsprechenden Technikfolgenabschätzung bedarf. Eine gründliche Erprobung von KI-Anwendungen (konzeptionelle Entschleunigung) muss deren Einsatz vorausgehen. Eine multi- und transdisziplinäre Forschung zur arbeitswissenschaftlichen, sozialen und ethischen Gestaltung von KI-Systemen soll dazu beitragen, Lösungsvorschläge für soziale, gesundheitliche und ökologische Probleme sowie zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu präsentieren.

*Kennzeichnungspflicht für Chatbots und künstlichen Sprachagenten bei deren Einsatz*

ver.di setzt sich für eine Kennzeichnungspflicht für Chatbots bei deren Einsatz sowie auch für von KI generierten Medieninhalten ein. Es soll für jeden Menschen nachvollziehbar sein, ob der Dialog mit einer KI stattfindet, ob Texte und Artikel von einer KI produziert wurden.

## **Gute Arbeit als Ziel „Künstlicher Intelligenz“ – die Gestaltung der Arbeitswelt**

*Offenlegung und Umverteilung von Effizienzgewinnen durch KI in gesellschaftliche Bedarfswfelder wie gesellschaftlich-notwendige Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Pflege, Bildung und Mobilität*

KI birgt ein enormes Automatisierungspotential nicht mehr nur für einfache Tätigkeiten. Hier braucht es ein Umdenken. Zunächst wäre in den gesellschaftlichen Debatten zu klären, in welchen Bereichen eine Assistenz durch KI sinnvoll und gesellschaftlich erwünscht ist. Dann ist zu entscheiden, wie KI-Gewinne –beschäftigungsfördernd – in gesellschaftliche Bedarfswfelder zu investieren sind. Zum Thema Verteilung der Gewinne vertritt ver.di zudem die Auffassung, dass die Erwerbstätigen daran zu beteiligen sind, u.a. indem die Reallöhne dauerhaft mindestens im Umfang der Produktivitätszuwächse steigen und / oder Arbeitszeiten reduziert werden.

*Stärkung sozialer Sicherungssysteme durch Mittelzuflüsse aus den KI-Gewinnen; Bewältigung der Beschäftigungsfolgen auch durch Konzepte der Arbeitszeitverkürzung*

Um Beschäftigungsverlusten und der Gefahr einer weiteren Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen bspw. durch Plattformarbeit, also dem Rückgang sozialversicherter „Normalbeschäftigung“ entgegenzuwirken, gilt es Strategien zu entwickeln und effektive Maßnahmen zu ergreifen. Es bedarf der zukunftssicheren Gestaltung unserer Systeme der sozialen Sicherung, auch damit der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt wird. Alle Erwerbstätigen sind in die gesetzliche Sozialversicherung einzubeziehen. Ein Teil der KI-Gewinne ist hier entsprechend zu investieren. Effektive Maßnahmen können z. B. neue Arbeitszeitmodelle sowie auch Arbeitszeitverkürzung sein.

*Investition in Qualifizierung: staatliche Förderung einer Bildungsteilzeit und Bundesregelungen für die Weiterbildung*

Darüber hinaus sind Optionen für die lebenslange berufsbegleitende Weiterbildung zu schaffen, um einem schnellen Wandel einer durch KI geprägten Arbeitswelt aus Erwerbstätigensicht begegnen zu können. Eine von ver.di vorgeschlagene staatliche geförderte Weiterbildungsteilzeit ist deshalb schnellstmöglich auf den Weg zu bringen sowie das von den DGB-Gewerkschaften geforderte bundesweite Weiterbildungsgesetz und ein Recht auf Weiterbildung.

## **Mit Beteiligung und Mitbestimmung zu Guter Arbeit durch Künstliche Intelligenz – Prozessgestaltung**

*Frühestmögliche Beteiligung von Mitbestimmungsträgern und Beschäftigten: Stärkung und Ausbau der Mitbestimmung beim Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie KI-Beratung für Mitbestimmungsakteure*

„Gute Arbeit by Design“ ist das Stichwort. Sind die Ziele für den Einsatz von KI definiert, muss gewährleistet werden, dass diese in der Praxis umgesetzt werden. Deshalb sind deren Anwendungen frühzeitig von den Interessenvertretungen mitzugestalten. Schon bei der Konzeption sowie der Folgenabschätzung von KI ist also Mitbestimmung und Beteiligung der Erwerbstätigen zu installieren. Es sollte eine dauerhafte KI-Beratung für Mitbestimmungsakteure eingerichtet werden.

Der Mitbestimmungskatalog ist entsprechend an den technischen Fortschritt anzupassen und zu erweitern. Für Personalräte sind gleichwertige Rechte zu schaffen. Betriebs- und Personalräte brauchen ein Initiativrecht zu den Themen Qualifizierung, Arbeitszeit und betriebliche Arbeitnehmerdatenverarbeitung, bei Personalplanung und geplantem Outsourcing-Maßnahmen. Insbesondere mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gibt es Handlungsbedarf, denn diese sind durch KI auf einer neuen Stufe berührt.

*Zwingende Gefährdungsbeurteilungen bei Einführung von KI*

KI darf nicht dazu beitragen, dass sich der Trend zur Arbeitsintensivierung ungebrochen fortsetzt und die Entscheidungsspielräume der Erwerbstätigen kleiner werden. Auch deshalb sind Assistenzsysteme gegenüber autonomen Systemen zu präferieren. Vor der Einführung von KI-Anwendungen sind ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und diese dann in der Anwendung regelmäßig zu kontrollieren. Deshalb braucht es neben einer eigenen Verordnung zu psychischen Gefährdungen im Rahmen der Anwendung von KI die Aufstockung des Personals bei den Aufsichtsbehörden sowie wirksamer Sanktionen bei unterlassener Gefährdungsbeurteilung.

*Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde*

KI gefährdet Persönlichkeitsrechte Erwerbstätiger auf einem neuen Niveau. Wenn es nun gar um die Messung von Emotionen der Beschäftigten wie auch von Kunden geht, wird ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz umso dringlicher. Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist mit ihrem Grundsatz „Privacy by Design“ beim Wort zu nehmen: Bereits bei der Technikentwicklung ist die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte und der Datenschutz zu beachten. Dieser Grundsatz hat für alle Aspekte der Arbeitsqualität und -gestaltung zu gelten.

Wenn KI nun sogar Emotionen messen kann, stellt sich die Frage, inwieweit dies noch mit der menschlichen Würde vereinbar ist. Vor allem wenn die Ergebnisse Basis für Arbeitsanweisungen und Arbeitsverteilung werden.

## Fazit

Solange der demokratische Diskurs nicht bundesweit geführt und mit entsprechenden Rahmenbedingungen zum Abschluss gebracht ist, muss ein entsprechender Prozess in den Betrieben/Unternehmen unter Beteiligung der Interessensvertretungen und Beschäftigten durchgeführt werden, die KI zur Anwendung bringen wollen.

Ein Leitbild unter Berücksichtigung ethischer und sozialer Standards trägt dazu bei, dass die Beschäftigten der Einführung von KI offener gegenüberstehen, wenn es gemeinsam entwickelt wird. Eine Beteiligung von Bürger\*innen bei Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung ist aus unserer Sicht ebenso unabdingbar wie eine erweiterte Mitbestimmung der Personalräte. Das Landespersonalvertretungsgesetz müsste vor einer Initiative – auch wenn sie nur der Erprobung dient - erweiterte Rechte für Personalräte vorsehen.

Zur Schaffung von neuer, sozial abgesicherter, Beschäftigung vor allem für die von Rationalisierung durch KI Betroffenen, muss eine proaktive Strategie entwickelt werden. Der sich abzeichnende Wegfall von Tätigkeiten ist regelmäßig zu monitoren, so dass Maßnahmen einerseits mit Vorrang zur Entlastung der derzeitigen Beschäftigten ergriffen werden können und andererseits frühzeitig mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten negativen Folgen entgegen gewirkt werden kann.

Es gilt also, die Arbeitsmarkteffekte im Auge zu behalten, Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zu ermöglichen und zu unterstützen. Dabei ist wichtig, ethische, soziale und demokratische Aspekte zu berücksichtigen und in die laufenden Prozesse zu integrieren.

Weitere Literatur zur Digitalisierung und Einführung von KI:

Die [Umfrage mit dem DGB-Index Gute Arbeit zum Schwerpunkt Digitalisierung](#) hat gezeigt, dass diejenigen, die Einfluss auf die Technikeinführung haben, sich weniger der digitalen Technik ausgeliefert fühlen. Bei KI ist es besonders wichtig, nicht erst bei deren Einführung beteiligt zu werden, sondern bereits bei ihrer Konzeptionierung und Entwicklung. Es muss Eingriffsmechanismen, Leitplanken und Ampeln auf allen Stufen autonomer Entscheidungen geben.

Der [DGB Report aus dem Jahr 2022](#) zeigt zudem, dass mittlerweile 21% der Befragten mit Künstlicher Intelligenz, d. h. mit selbständig lernenden Computerprogrammen, arbeiten.

Die darauf aufbauende, aus dem ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit herausgegebene [Studie "Arbeitsbedingungen und Digitalisierung"](#) basiert auf den Daten des DGB-Index Gute Arbeit 2022 und bereitet diese für den Dienstleistungsbereich auf.

Abschließend sei ergänzend noch auf die zahlreichen [ver.di-Publikationen zum Thema Digitalisierung aber auch Künstliche Intelligenz](#) hingewiesen, hierbei im Speziell auf den [KI Kompass für KMU. Ein Praxis-Handbuch für den betrieblichen Einsatz von KI](#). Der Leitfaden entstand im Rahmen des Projekts »humAI work lab – KI menschenzentriert gestalten«, das von ver.di unterstützt wird.