

Bericht zur Tagung

Zukunft der Arbeit Wie KI unsere Arbeitswelt verändert

14. – 15. Mai 2026

Bericht Symposium AFB-EZA zum Thema **„Zukunft der Arbeit Wie KI unsere Arbeitswelt verändert“**

Anwendungen von künstlicher Intelligenz (KI) eröffnen ungeahnte Möglichkeiten für Produktionssteigerung und Kostensenkung in der Industrie und im Dienstleistungssektor. Betroffen sind vor allem Tätigkeiten in den Bereichen Marketing, Produktion, Controlling, Arbeitsorganisation, IKT-Sicherheit, Logistik und Medizin. KI-Expert:innen, Gewerkschafter und Ethikfachleute beleuchteten auf Einladung des AFB Bildungs- und Energieforums und des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen EZA in Brixen (Italien) am 14. und 15. Mai 2026 die Chancen und die Problemfelder des aktuellen globalen Innovationshypes unter dem Titel „Zukunft der Arbeit - Wie KI unsere Arbeitswelt verändert“.

An der Tagung nahmen über 80 Teilnehmer:innen aus Südtirol/Italien, Deutschland, Österreich, Luxemburg, Tschechien und Albanien teil. Das Symposium wurde durch die Europäische Union finanziert.

KI ist ein Game-Changer bei der Analyse umfangreicher Datenmengen, der Analyse und Generierung von Texten und der Steuerung von Produktionsprozessen und technischen Abläufen bis hin zur Arbeitsorganisation. KI wird außerdem in der Unterhaltungsindustrie verwendet, um verblüffende Bilder zu erzeugen, dient aber auch als Instrument, um politische Wahlen zu beeinflussen und durch Deep Fakes Personen und Institutionen zu delegitimieren. Die breite Nutzbarkeit von KI-Systemen wie ChatGpt hat wesentlich zur Akzeptanz von KI-Systemen beigetragen. Einem rein binären System wurde eine transhumanoide Aura verliehen, womit es einen mythischen Glanz erhielt. Die deutsche Bezeichnung KI widerspiegelt nicht die englische Bezeichnung AI, die mehr auf das Data-Mining ausgerichtet ist. Expert:innen verwenden deshalb stattdessen den Begriff „datenbasierte Systeme“ (DBS), um hervorzuheben, dass KI-Anwendungen im Unterschied zu den Menschen keine reflexiven Leistungen erbringen können.

KI-Systeme und KI-Anwendungen sind grundsätzlich wertfreie Instrumente. Deren Vorteil liegt darin, große Datenmengen in kürzester Zeit zu analysieren und Outputs entsprechend der Programmierung der Algorithmen zu erstellen. Die Verfügbarkeit rund um die Uhr, die Genauigkeit der Verarbeitungsprozesse und die schier grenzenlose Analysekapazität verleiht den KI-Systemen ihre disruptive Wirkungsmacht. Die Einordnung des Nutzens hängt von der Zielsetzung ab, mit der solche Systeme eingesetzt werden, und von der Ausrichtung der Algorithmen, die jeweils als Analyse- und Bearbeitungsfilter gesetzt sind. Laut Expert:innen erweist sich KI als sehr ambivalentes Werkzeug, solange hierfür keine verbindlichen Regeln gelten. Die EU ist weltweit ein Vorreiter bei der Setzung eines Ordnungsrahmens für KI. Aufgrund der Abhängigkeit von amerikanischer Hardware und der verbreiteten Nutzung entsprechender Plattformen hat die EU KI-Systeme je nach ihrem Einsatzgebiet analysiert und entsprechend einer Risikoeinschätzung für die Nutzerinnen und Nutzer die Anforderungen an Transparenz, Sicherheit und Nutzungsaufgaben definiert, um potenzielle Risiken und schädliche Folgen zu vermeiden. Einen Schwerpunkt setzte die EU auch insofern, als sie verlangt, dass diese Systeme von Menschen überwacht und nicht ausschließlich durch automatisierte Prozesse gesteuert

werden. Die Regelung in den einzelnen Ländern hinkt noch hinterher, während wir einen Triumphzug der KI-Nutzung erleben.

KI-Systeme werden vom Management, also von oben, in den betrieblichen Arbeitsalltag installiert. Die Anforderungen an die Mitarbeiter:innen verändern sich innerhalb kurzer Zeit in Richtung Programmierung und Steuerung. Die Einführung von KI-Systemen kann die Mitarbeiter:innen in der Übergangsphase einem besonderen Leistungsdruck aussetzen. Deshalb ist es unumgänglich, die digitale Alphabetisierung in den Unternehmen und in den Bildungsstrukturen auf breiter Ebene voranzutreiben, damit das Potenzial von KI für Wirtschaft und Gesellschaft genutzt werden kann. Die Automatisierung von Arbeitsprozessen bringt große Effizienzgewinne, was den Zeitaufwand und die Personalkosten angeht, betrifft also Arbeitsfaktoren, wo Einsparungen aus unternehmerischer Sicht besonders ins Gewicht fallen. Aus gewerkschaftlicher Sicht werden das Risiko des Verlusts von Arbeitsplätzen, die Möglichkeiten invasiver Kontrollmechanismen und die anonyme Steuerung von Arbeitsanforderungen und -abläufen kritisch betrachtet. Solche Nutzungen lassen auf einen Mangel an Respekt vor der Würde der Mitarbeiter:innen und an Chancen der Mitbestimmung schließen. Der Strukturwandel wird auf betrieblicher Ebene nicht ohne soziale Härtefälle ablaufen. Die Aufgabe der Gewerkschaften besteht darin, Mitbestimmungsmöglichkeiten zur sozial verträglichen Steuerung des angelaufenen Wandels in der Arbeitswelt durchzusetzen.

Zum einen ist dafür zu sorgen, dass das Bildungssystem die jungen Menschen auf die digitale Zukunft vorbereitet, zum anderen benötigen Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsplatz infolge der Digitalisierung gefährdet ist, eine Unterstützung zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. In der Phase des Übergangs sind Lohnkompensationen im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes zu gewährleisten. Meistens sind die Gewerkschaften in der Rolle einer reaktiven Auseinandersetzung mit bereits wirksamen digitalen Steuerungsprozessen in der Produktion, aber auch in der Gestaltung der Arbeitsabläufe und bei der Vorgabe von Arbeitstempo und Ergebnissen. Sehr schwer tun sie sich mit der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer:innen im Bereich der prekären Beschäftigung. Europaweit arbeiteten 2022 über 28 Millionen Beschäftigte für digitale Plattformen, mit stark steigender Tendenz. Bis 2021 waren etwa 90% davon als Selbständige eingestuft. Laut der Plattformarbeitsrichtlinie von 2024 gilt die gesetzliche Vermutung eines abhängigen Arbeitsverhältnisses, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Die EU-Länder sind dazu angehalten, ihre Rechtssysteme innerhalb 2026 entsprechend anzupassen. Im Bereich der Plattformarbeit gibt es große Hürden für die Erreichbarkeit der Mitarbeiter:innen bzw. für deren Anbindung an die Gewerkschaften. Umso mehr kommt der staatlichen Regulierungsaufgabe eine entscheidende Bedeutung für den Schutz der Würde der Arbeitnehmer:innen zu.

Impressum



Pfarrhofstraße 60/a, 39100 Bozen

Tel: +39-0471-254199, E-Mail: info@afb.bz - www.afb.bz

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen, EZA und mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union.
