

KI AM ARBEITSPLATZ

GEWERKSCHAFTSPERSPEKTIVEN & POLICY-CHANCEN



Sandra Steiner

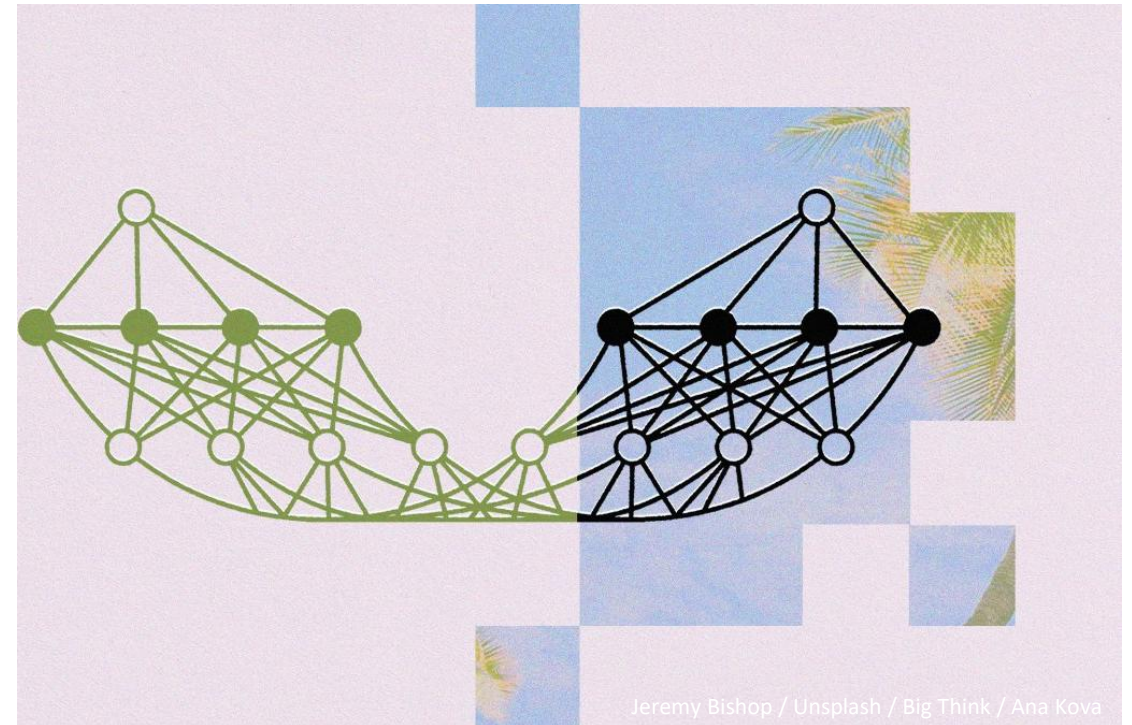
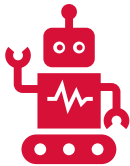
GPA-Bundesfrauenvorsitzende & Stellvertretende Vorsitzende

Brüssel, 7. September 2026

KI KÖNNTE PHÄNOMENAL SEIN.



- Sie könnte entlasten.
- Sie könnte ergänzen.
- Sie könnte Effizienz erhöhen.
- Sie könnte Kreativität fördern.
- Sie könnte Menschen vernetzen.



Jeremy Bishop / Unsplash / Big Think / Ana Kova

KI-ERFOLG & ARBEITNEHMER:INNENRECHTE

Leistungsfähige KI und Arbeitnehmer:innenrechte sind kein Nullsummenspiel – alle sollen profitieren.

Dafür braucht es einen gut konzipierten, robusten Rechtsrahmen, damit

- ...aus Unterstützung nicht Überwachung
- ...aus Ergänzung nicht Verdrängung
- ...aus Effizienz nicht Erkrankung aufgrund von Effizienzwahn wird.

KI BRAUCHT REGULIERUNG.



- KI ist längst Realität in der Arbeitswelt und keine Zukunftsmusik mehr.



- Systeme werden schneller eingeführt, als Betriebsrät:innen sie prüfen oder mitgestalten können.



- Tote Winkel im EU-Digitalrecht: DSGVO und AI Act erfassen Arbeitsverdichtung, Belastung, Mitbestimmung und Verantwortung kaum. Die Rechte sind kaum umsetzbar.

KI und algorithmisches Management müssen auch mit Blick auf gute Arbeit reguliert werden – nicht nur als Technologie-, Binnenmarkt- oder Datenschutzthema.

DIE FAKTEN LIEGEN AUF DEM TISCH.



OECD-Arbeitgeberbefragung 2025 (~ 6.000 Führungskräfte)

64 % ...haben Bedenken beim Einsatz von
algorithmischem Management

27 % ... mangelnde Nachvollziehbarkeit
der Entscheidungen



OSH Pulse / EU-OSHA 2025 (~ 28.000 Beschäftigte)

48 % ...digitale Technologien
bestimmen Tempo und Takt der
Arbeit

30 % ...arbeiten dadurch stärker
in Isolation

KI-REGULIERUNG IST GLEICHSTELLUNGSPOLITIK.



- Bias wird reproduziert: Verzerrte Daten erzeugen Diskriminierung und der Automation Bias versteckt dies.



- Frauen sind häufiger exponiert



- Ausgrenzende KI = schlechtes Werkzeug, mehr Fehler, mehr Belastung, schlechtere Leistung des Unternehmens

Gleichstellung und Antidiskriminierung müssen von Anfang an mitgedacht werden, denn später sind Schäden kaum reparabel.

BIASED CODE

Wer entwickelt KI?

74 % ...der Beschäftigten in Tech/Computing sind Männer

81 % ...der Forschenden zu KI sind Männer (Vortragende auf Konferenzen)

Wer ist KI ausgesetzt?

29 % ...exponiert in frauendominierten Branchen und Berufen vs. 16 % in männerdominierten Branchen

Junge und Berufseinsteiger:innen
...sind besonders betroffen

GUTE KI BRAUCHT...

-  • Regeln und Mitbestimmung, bevor Systeme eingeführt werden, und nicht danach
-  • Gleichstellung und Antidiskriminierung als Fundament, und nicht als Nebensatz
-  • Fundierte Qualifizierung in der Arbeitszeit, damit alle Schritt halten können

Gute KI dient den Menschen, die mit ihr arbeiten.
Dafür braucht es klare europäische Regeln.

