

- 3 Gleichstellung** Mehr Lohngleichheit dank Elterngeld
- 4 Vermögenssteuer** Zulässig und gut begründbar
- 6 Künstliche Intelligenz** Mitsprache von Anfang an

MINDESTLÖHNE

Vorstoß in die Spitzengruppe

Im internationalen Vergleich schneidet Deutschland beim Mindestlohn aktuell gut ab. Doch im Laufe des Jahres wird die Inflation Geringverdienenden zu schaffen machen.

Nur in etwa der Hälfte der 22 EU-Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen konnten Anhebungen der Lohnuntergrenze die Inflation 2022 ausgleichen. In zehn Ländern erlitten Mindestlohn-Beschäftigte zum Teil deutliche reale Kaufkraftverluste. Vergleichsweise gut fiel die Entwicklung in Deutschland durch die Anhebung auf zwölf Euro aus: Zwischen Anfang 2022 und Anfang 2023 stiegen die Stundenlöhne von Mindestlohnbeziehern und -beziehern um 22 Prozent. Inflationsbereinigt sind das 12,4 Prozent. Dies geht aus dem aktuellen WSI-Mindestlohnbericht hervor. Dabei handele es sich allerdings nur um eine Momentaufnahme, betonen die Autoren Malte Lübker und Thorssten Schulten: Da die nächste Anpassung hierzulande erst zum Januar 2024 vorgesehen ist, werde ein Teil des Zuwachses durch die weiterhin hohe Inflation in diesem Jahr aufgezehrt – anders als etwa in Frankreich, den Niederlanden oder Belgien, wo die Mindestlöhne auch unterjäh-

Deutschland auf Platz 2

So hoch ist der gesetzliche Mindestlohn in ...



rig erhöht werden. Deshalb ist es nach Analyse der Forscher wahrscheinlich, dass Deutschland bei der absoluten Höhe des Mindestlohns in den nächsten Monaten von mehreren dieser Länder überholt wird und seinen zweiten Platz im EU-Ranking wieder verliert.

18 EU-Staaten haben ihre Mindestlöhne zum Jahreswechsel 2023 erhöht, mehrere auch während des Jahres 2022. Der mittlere Zuwachs betrug gegenüber dem 1. Januar 2022 nominal 12 Prozent. Das ist der mit Abstand höchste Wert seit dem Jahr 2000. Durch den sprunghaften Anstieg der Verbraucherpreise lag die inflationsbereinigte Steigerung im EU-Mittel aber nur bei 0,6 Prozent. Dabei fällt die Spreizung zwischen den Ländern sehr groß aus: Sie reicht von einem realen Zuwachs von 12,4 Prozent beim Spitzenreiter Deutschland bis zu einem Verlust von 6,7 Prozent beim Schlusslicht Estland.

Mit 13,80 Euro pro Stunde hat Luxemburg derzeit den höchsten Mindestlohn in der EU. Deutschland folgt darauf mit 12 Euro. >>>

Australien liegt vorn

So hoch ist der gesetzliche Mindestlohn in ...



Quelle: WSI 2023

Hans Böckler
Stiftung

Auf den nächsten Plätzen liegen Belgien mit 11,85 Euro, die Niederlande mit 11,75 Euro, Irland mit 11,30 Euro und Frankreich mit 11,27 Euro. In Belgien und Frankreich gilt im Übrigen die Regelung, dass der Mindestlohn regelmäßig so angehoben werden muss, dass wenigstens die Preissteigerung ausgeglichen wird.

Außerhalb der EU haben aktuell mehrere US-Bundesstaaten, Australien, Neuseeland und Großbritannien ein ähnliches Niveau wie Westeuropa oder sogar höhere Mindestlöhne. Kein gesetzlicher Mindestlohn existiert in Österreich, den nordischen Ländern und Italien. In diesen Staaten besteht aber meist eine sehr hohe Tarifbindung, die auch vom Staat stark unterstützt wird. Faktisch ziehen dort also Tarifverträge eine allgemeine Untergrenze, weshalb der Niedriglohnsektor dort meist kleiner als in Deutschland ist, so Lübker und Schulten.

Die Mindestlöhne in den südeuropäischen EU-Ländern reichen mit Stand 1. Januar 2023 von 4,12 Euro in Griechenland und 4,50 Euro in Portugal bis zu 6,55 Euro in Spanien. Etwas darüber liegt mit 6,96 Euro Slowenien. In den meisten anderen mittel- und osteuropäischen Staaten sind die Beträge niedriger. Allerdings haben Litauen und Polen mit Lohnuntergrenzen von 5,14 beziehungsweise umgerechnet 4,87 Euro mittlerweile einige südeuropäische Mitgliedsstaaten überholt. In der Tschechischen Republik müssen aktuell umgerechnet mindestens 4,23 Euro pro Stunde gezahlt werden, in Kroatien 4,05 Euro und in der Slowakei 4,02 Euro. Die EU-weit niedrigsten Mindestlöhne gelten in Rumänien mit umgerechnet 3,64 Euro, in Ungarn mit 3,41 Euro und Bulgarien mit 2,41 Euro.

Auch das Preisniveau zählt

Die Niveauunterschiede spiegeln zum Teil unterschiedliche Lebenshaltungskosten wider. Legt man sogenannte Kaufkraftstandards zugrunde, reduziert sich der Abstand zwischen den EU-Ländern mit niedriger und relativ hoher Untergrenze. Polen, Slowenien, aber auch Rumänien liegen bei dieser Betrachtungsweise beispielsweise vor beinahe allen südeuropäischen EU-Staaten. Das Preisniveau in Deutschland liegt über dem europäischen Durchschnitt, so

dass der Mindestlohn in Kaufkraftstandards etwas niedriger ausfällt. Bei den westeuropäischen Nachbarn ist der Effekt noch größer.

Auch außerhalb der EU sind Mindestlöhne weit verbreitet. Exemplarisch betrachtet das WSI die Mindestlöhne in 16 Nicht-EU-Ländern mit ganz unterschiedlichen Mindestlohnhöhen. Sie reichen von umgerechnet 1,09 Euro in Brasilien, 1,30 Euro landesweit in Russland über 6,96 Euro in Japan bis zu umgerechnet 10,90 Euro in Kanada, 12,78 Euro in Neuseeland und 14,10 Euro in Australien. „Praktisch obsolet“ ist der landesweite Mindestlohn nach Einschätzung der WSI-Experten in den USA, weil er seit 2009 nicht mehr erhöht wurde und mit umgerechnet 6,89 Euro nicht zum Überleben reicht. Daher gibt es in mittlerweile 27 US-Bundesstaaten und Washington DC höhere regionale Untergrenzen. Der Mindestlohn in Kalifornien etwa beträgt umgerechnet 14,72 Euro, der in New York 13,49 Euro.

Trotz einer leichten Abschwächung des Preisdrucks bleibt die hohe Inflation weiterhin eine große Herausforderung in Europa und auch Deutschland, konstatieren die WSI-Experten. Zumal Haushalte mit niedrigen Einkommen überdurchschnittlich stark von der Teuerung betroffen sind, weil sie ihr Geld vor allem für Lebensmittel und Energie ausgeben, die aktuell stärksten Preistreiber. Wichtige Orientierungssignale für den Umgang damit setze die im Oktober 2022 verabschiedete EU-Mindestlohnrichtlinie, indem sie die „Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten“ als eines von mehreren Kriterien für angemessene Mindestlöhne verbindlich vorschreibt. Auch die deutsche Mindestlohnkommission sollte deshalb die Reallohnsicherung im Blick haben, wenn sie über die nächste Anpassung zum 1. Januar 2024 berät, schreiben die Forscher. Nennenswerter zusätzlicher Inflationsdruck sei auch bei spürbaren Erhöhungen der europäischen Mindestlöhne nicht zu befürchten. Das zeigen unter anderem Studien der Europäischen Zentralbank und der Bundesbank, die die WSI-Experten zitieren. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2023:
Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation,
WSI-Report Nr. 82, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

Mehr Lohngleichheit dank Elterngeld

Das Elterngeld trägt dazu bei, dass Mütter mit geringem Einkommen schneller in den Beruf zurückkehren. Die Löhne von gutverdienenden Müttern steigen langfristig.

Als die Bundesregierung Anfang 2007 das Elterngeld einführte, zielte sie darauf ab, einen „finanziellen Schonraum“ für Familien im ersten Jahr nach einer Geburt zu schaffen. Gleichzeitig sollte die Leistung Müttern die Erwerbstätigkeit und Vätern die Teilhabe an der Kinderbetreuung erleichtern. Katharina Wrohlich vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung hat gemeinsam mit Aline Zucco in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersucht, inwiefern die Politik ihre Ziele erreicht hat. Insbesondere die Auswirkungen auf das Lohnniveau von Müttern haben sich die Forscherinnen angeschaut. Dabei können sie positive Effekte nachweisen. Die Anreize für eine gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit könnten aber noch deutlich ausgebaut werden.

Wrohlich und Zucco haben Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Mikrozensus ausgewertet. Im Zentrum der Analyse stehen Mütter, die ihr erstes Kind im ersten Quartal 2007 bekommen haben und davor sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Als Vergleichsgruppe dienen Mütter, die ihre Kinder kurz vor 2007 zur Welt gebracht haben und damit kein Anrecht auf Elterngeld hatten.

Die finanziellen Auswirkungen der Reform schwanken mit dem Einkommen von Müttern: Geringverdienende, deren Haushaltsnettoeinkommen unter 30 000 Euro pro Jahr lag, konnten vor 2007 zwei Jahre lang Erziehungsgeld in Höhe von 300 Euro pro Monat erhalten. Das Elterngeld fällt in der Regel höher aus, wird aber maximal ein Jahr an einen Elternteil ausbezahlt. Dazu kommen zwei Partnermonate, die nur der andere Teil nehmen kann. Was das konkret heißt, ver-

anschaulichen die Wissenschaftlerinnen an Beispielen: Mütter mit einem Monatseinkommen von 1000 Euro netto stehen im ersten Jahr nach der Geburt finanziell besser da als vor der Reform, da sie 670 statt 300 Euro monatlich erhalten. Im zweiten Jahr gehen sie nun leer aus, während sie vor 2007 noch 300 Euro Erziehungsgeld erhalten hätten. Entsprechend wäre davon auszugehen, dass diese Frauen früher auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Mütter, die 3000 Euro monatlich verdienen, hatten keinen Anspruch auf Erziehungsgeld, können aber 1800 Euro Elterngeld pro Monat in Anspruch nehmen. Sie sollten infolge der Reform eher dazu tendieren, eine berufliche Auszeit zu nehmen.

Tatsächlich zeigt eine Untersuchung, an der Wrohlich und Zucco beteiligt waren, dass die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit hohem Einkommen im ersten Jahr nach einer

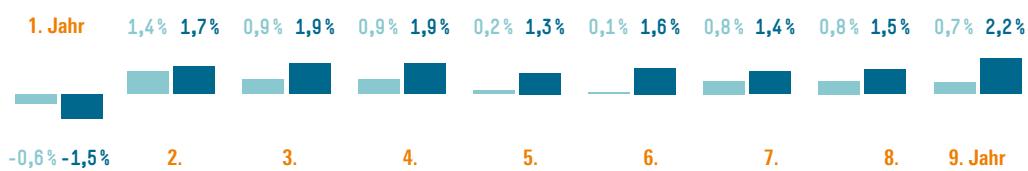
Geburt um 3,2 Prozentpunkte gesunken ist. Bei Müttern mit niedrigerem Einkommen ist dagegen eine Steigerung um 3,8 Prozentpunkte im zweiten Jahr zu beobachten.

In ihrer aktuellen Studie haben die Forscherinnen die Folgen für die Bruttotageslöhne von Müttern analysiert. Durchgängig negative Effekte lassen sich demnach im ersten Jahr nach der Geburt ermitteln, was mit der Erwerbsunterbrechung in dieser Zeit zusammenhängt. Für Geringverdienende ergibt sich im zweiten Jahr dann ein Lohnplus von gut einem Prozent gegenüber der Vergleichsgruppe aus der Zeit ohne Elterngeld, das bis zum vierten Jahr nachweisbar ist. Dafür dürfte die höhere Erwerbsbeteiligung dieser Frauen verantwortlich sein. Bei Müttern mit hohen Einkommen steigert das Elterngeld den Lohn vom zweiten bis zum neunten Jahr um etwa zwei Prozent – obwohl die häufigeren Auszeiten in dieser Gruppe eigentlich eher einen negativen Effekt erwarten lassen würden. Die Erklärung der Autorinnen: Offenbar trage das Elterngeld dazu bei, dass sich Väter langfristig stärker bei der Kindererziehung einbringen. Das entlastet die Partnerinnen, erhöht dadurch ihre Arbeitsproduktivität und Karrierechancen.

Wrohlich und Zucco bescheinigen dem Elterngeld „große Potenziale zur Verringerung geschlechterspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt“, die allerdings noch nicht

Lohnplus für Mütter

So wirkte sich die Elterngeldreform auf den Tageslohn von Müttern mit **geringem** und **hohem** Einkommen aus ...



unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen; Quelle: Wrohlich, Zucco 2023

Hans Böckler
Stiftung

voll ausgeschöpft werden. Nach wie vor überwiegt eine traditionelle Rollenteilung: Die Mutter steigt zwölf Monate berufliche aus, der Vater zwei. Eine Möglichkeit, das zu ändern, wäre laut den Forscherinnen eine „Dynamisierung“ des Elterngeldes: Beide Eltern sollten für sieben Monate Anspruch auf 80 Prozent des vorherigen Nettolohns haben, danach nur noch auf 50 Prozent. Das gemeinsame Elterngeld wäre damit am höchsten, wenn beide Eltern es jeweils sieben Monate in Anspruch nehmen. Die Zahl der Partnermonate sollte von zwei auf drei erhöht werden. Unabhängig davon mache die Inflation eine Anhebung der Mindest- und Höchstbeträge empfehlenswert. ↗

Quelle: Katharina Wrohlich, Aline Zucco: 15 Jahre Elterngeld: Auswirkungen und Reformoptionen, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 279, März 2023

Zulässig und gut begründbar

Deutschland steht vor enormen finanziellen Herausforderungen und Vermögen sind äußerst ungleich verteilt. Da liegt die Erhebung einer Vermögenssteuer nahe – auch aus verfassungsrechtlicher Sicht.

Eine Vermögenssteuer ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Die Einführung ist nicht nur gut begründbar, sondern würde auch zur Verwirklichung grundlegender verfassungsrechtlicher Prinzipien beitragen. Zu diesem Ergebnis kommt ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Rechtsgutachten. Bei der Ausgestaltung einer Vermögenssteuer hat der Gesetzgeber einen erheblichen Spielraum, zeigt die Untersuchung von Alexander Thiele, Professor für Staatstheorie und Öffentliches Recht an der Hochschule für Management und Recht in Berlin.

Der Anteil der Armen in Deutschland ist in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen. Und die privaten Vermögen sind im Vergleich zu anderen EU- und OECD-Ländern mit ähnlicher Einkommenssituation besonders ungleich verteilt. Hinzu kommen erhebliche finanzielle Herausforderungen an den Staat. So müssen nicht nur die Milliardenkredite bedient werden, die in den vergangenen Jahren zur Bewältigung verschiedener Krisen aufgenommen wurden. Zusätzlich besteht riesiger Investitionsbedarf, um die sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu ermöglichen.

Angesichts dieser Entwicklungen gewinnt die Debatte über eine Wiedereinführung der Vermögenssteuer an Fahrt. Manche meinen, eine solche Steuer verstöße gegen die Verfassung, und halten die Debatte damit für beendet. Richtig ist zwar, dass das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1995 die Vermögenssteuer für verfassungswidrig erklärt hat. Ebenso richtig ist allerdings, dass sich dieser Beschluss keineswegs gegen eine Besteuerung von Vermögen an sich, sondern lediglich gegen die damalige konkrete Ausgestaltung richtete. Das Grundgesetz steht einer Vermögensbesteuerung nicht prinzipiell entgegen, betont Thiele, zumal sie dort sogar „ausdrücklich als eine prinzipiell zulässige Steuerart aufgelistet“ wird.

Einkommens- und Vermögenssteuer sind vereinbar

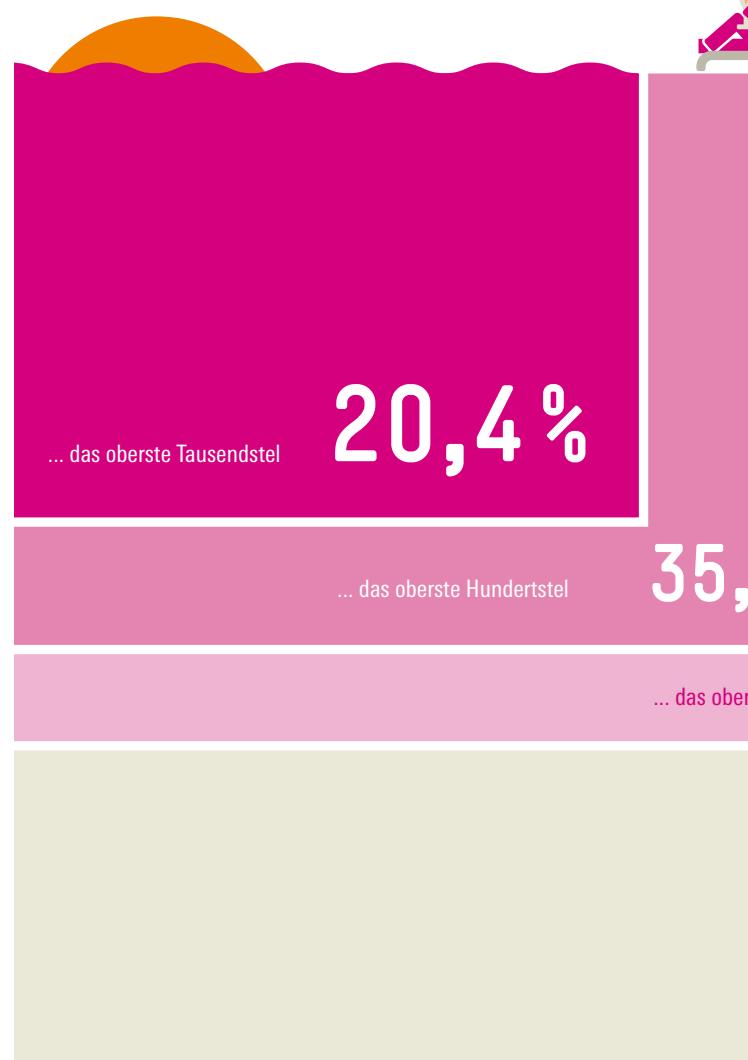
Nach Prüfung der verfassungsrechtlichen Lage unter Berücksichtigung der aktuellen Situation von Staat und Gesellschaft gelangt der Juraprofessor zu dem Schluss: Eine Vermögenssteuer ist nicht nur nicht verfassungswidrig. Vielmehr habe die Ungleichheit in Deutschland ein Ausmaß erreicht, das die Einführung auch aus verfassungsrechtlicher Sicht eher nahelegt. Die Vermögenssteuer würde dazu beitragen, das Fundamentalprinzip gerechter Besteuerung, das Prinzip der Leistungsfähigkeit, besser zu verwirklichen. Es liege auf der Hand, dass eine Person, die beispielsweise monatlich 5000 Euro verdient, zusätzlich aber ein Vermögen von einer Million Euro besitzt, leistungsfähiger ist als jemand, der 5000 Euro im Monat verdient, aber über wenig Vermögen verfügt. Die Einkommenssteuer allein bilde die unterschiedliche Leistungsfähigkeit nicht angemessen ab.

Es sei daher kein Widerspruch, wenn der Staat sowohl eine progressive Einkommenssteuer als auch eine Vermögenssteuer erhebt. Eine Doppelbesteuerung könne darin nicht gesehen werden.

Auch das Sozialstaatsprinzip liefert laut Thiele verfassungsrechtliche Argumente für eine Besteuerung von Vermögen, jedenfalls dann, wenn die Ungleichheit ein nicht mehr zu rechtfertigendes Ausmaß erreicht hat und damit ein Problem für die demokratische Ordnung darstellt. Sind

Die reichsten zehn Prozent besitzen zwei Drittel

So viel des Vermögens in Deutschland besitzt ...



private Haushalte; Quelle: DIW 2021

die Vermögen extrem ungleich verteilt, „droht die soziale Ungleichheit aufgrund der damit einhergehenden kränkenden Wirkung das einigende Band der Gemeinschaft zu zerreißen, da deren Mitglieder nicht mehr in der Lage sind, sich als politisch gleich und folglich als Angehörige der gleichen politischen Gemeinschaft (noch) zu erkennen“, schreibt der Rechtswissenschaftler. In diesem Fall sei der Gesetzgeber verfassungsrechtlich gehalten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Ungleichheit zu verringern.

Großer Gestaltungsspielraum bei der Erhebung

Der Gesetzgeber habe bei der Erhebung einer Vermögenssteuer einen weiten Gestaltungsspielraum, so Thiele. Das Eigentum sei zwar durch das Grundgesetz besonders geschützt, aber nicht schrankenlos. Steuern seien nach allgemeiner Auffassung kein Eingriff in die Eigentumsfreiheit und schon gar keine Enteignung. Schließlich heiße es im Grundgesetz auch: „Eigentum verpflichtet“. Jeder sol-

le nach seiner Leistungsfähigkeit zur Finanzierung des Gemeinwesens beitragen. Umstritten sei allenfalls, wie hoch dieser Beitrag sein soll. Steuern dürften keine „erdrosselnde Wirkung“ haben.

Verfassungsrechtlich unbedenklich sei nach diesen Maßstäben die Besteuerung von Sollerträgen aus Vermögenswerten, argumentiert der Juraprofessor. Besteuerungsgrundlage wären danach die aus dem Vermögen erzielbaren Erträge, zum Beispiel potenzielle Mieteinnahmen und Zinseinkünfte, nicht aber die Vermögenssubstanz. Aber auch eine darüber hinausgehende Substanzbesteuerung sei nicht per se ausgeschlossen „in Zeiten erheblicher und nur schwer begründungsfähiger Vermögensungleichheit“ – wenn also die Ungleichheit das demokratische Gleichheitsversprechen zu gefährden droht.

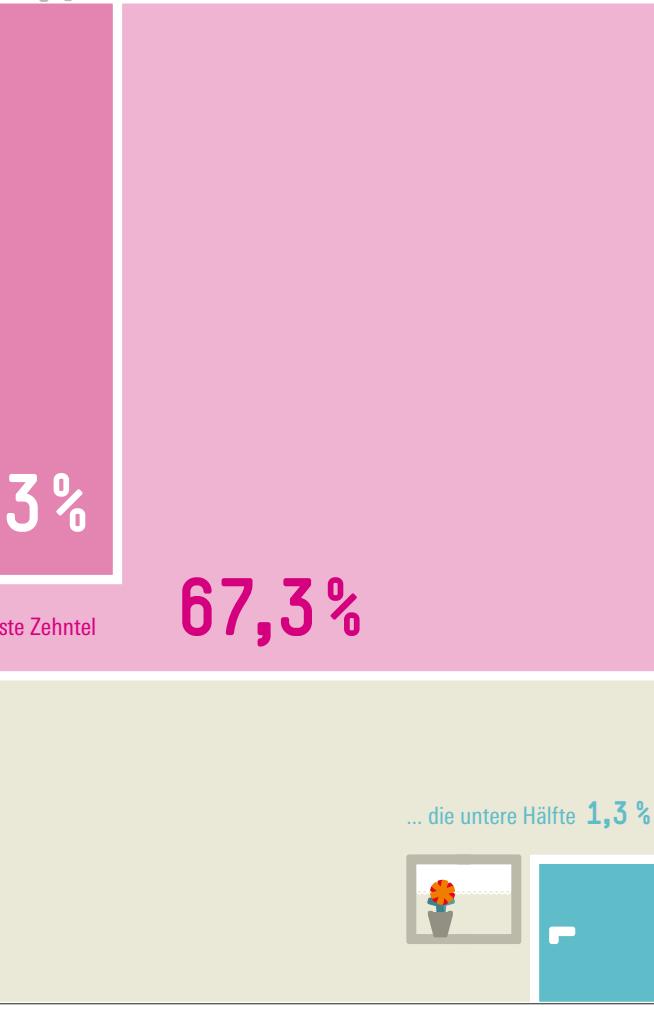
Unschärfen bei der Bewertung zulässig

Bei der Ausgestaltung der Vermögenssteuer sind weitergehende verfassungsrechtliche Vorgaben zu beachten, so Thiele: Beispielsweise müsse neben dem Privatvermögen grundsätzlich auch Betriebsvermögen einbezogen werden. Allerdings müsse es nicht zwingend in gleicher Höhe wie Privatvermögen besteuert werden. Es sei möglich, Betriebsvermögen zu privilegieren, da diesem einen „besondere Bedeutung für die Prosperität“ einer Gesellschaft zukommt, schreibt der Rechtswissenschaftler.

Wesentlich sei auch, dass das Vermögen so erfasst wird, dass es annähernd dem Marktwert entspricht. Würden bei der Erfassung unterschiedliche Maßstäbe angelegt, stünde dies im Konflikt mit dem Gleichheitsgrundsatz – genau hier lag das Problem der bis in die 1990er-Jahre erhobenen Vermögenssteuer, über die das Bundesverfassungsgericht zu entscheiden hatte. Eine Schwierigkeit damals wie heute: Bei Bargeld oder Aktien ist die Bewertung vergleichsweise einfach, komplizierter wird es beispielsweise bei Kunstgegenständen und anderen Sachgütern, ebenso bei Immobilien. Hier ist der Staat auf die Ehrlichkeit der Steuerpflichtigen angewiesen, wobei zu betonen ist, dass die unzutreffende Angabe von relevanten Steuersachverhalten eine Straftat darstellt.

Gewisse „Umschärfen“ bei der Bewertung von Vermögensgegenständen seien verfassungsrechtlich zulässig: Abweichungen von bis zu 20 Prozent vom „tatsächlichen“ Wert seien denkbar, so Thiele. Im Steuerrecht sei es nicht unüblich, mit Pauschalierungen zu arbeiten. Dass eine Steuer nicht leicht zu erheben ist, sei jedenfalls kein sachgerechter Grund, sie nicht zu erheben, betont der Gutachter.

Die Probleme könnten entschärft werden, wenn nur die Sollerträge aus Vermögen besteuert werden. Zum einen ließen sich die Erträge leichter ermitteln und besser bewerten als das Gesamtvermögen. Zum anderen bliebe die Vermögenssubstanz grundsätzlich unangetastet, sodass der damit verbundene Eingriff in die Eigentumsfreiheit verfassungsrechtlich unbedenklich wäre. <



Quelle: Alexander Thiele: Der grundgesetzliche Rahmen für die Wiedereinführung einer Vermögensteuer, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 266, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

Mitsprache von Anfang an

Damit KI-Systeme in der Personalpolitik kein Unheil anrichten, sollten Beschäftigte am gesamten Entwicklungs-, Einführungs- und Anwendungsprozess beteiligt werden.

Sogenannte Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile in der Lage, Kunstwerke zu generieren, Unterhaltungen zu führen oder Jura-Prüfungen zu bestehen. Dass man ihr auch in der Arbeitswelt zunehmend Aufgaben anvertraut, dürfte kaum überraschen. Tatsächlich nutzen manche Unternehmen bereits Programme, die Lebensläufe von Bewerberinnen und Bewerbern auswerten, die Schichtplanung übernehmen, Beschäftigte für Weiterbildungen, Beförderungen oder Entlassungen auswählen. In einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie haben sich Anne Mollen und Lukas Hondrich von der Nichtregierungsorganisation AlgorithmWatch mit automatisierter Entscheidungsfindung im Personalwesen befasst, die oft auch als KI bezeichnet wird. Ihrer Einschätzung zufolge ist es nötig, dass Beschäftigte und Betriebsräte sich mit entsprechenden Systemen intensiv und durchgängig auseinandersetzen, damit ihre Interessen nicht zu kurz kommen.

KI in Form von „Maschinellem Lernen“, wie sie bereits im Personalbereich zum Einsatz kommt, laufe darauf hinaus, komplexe Muster in existierenden Daten zu identifizieren und auf dieser Basis Prognosen zu stellen, erklären Mollen und Hondrich. Wenn aus diesen automatisierten Prognosen Personalentscheidungen abgeleitet werden, habe das weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten: Die Intransparenz der Entscheidungsfindung mache es ihnen schwer, sich zum Beispiel gegen Fehlentscheidungen oder Diskriminierung zu wehren, und vergrößere das Machtungleichgewicht zwischen Management und Belegschaft. Die Beschäftigten hätten keine Möglichkeit nachzuvollziehen, ob die Entscheidungen ihre Interessen angemessen berücksichtigen.

Tatsächlich habe die Politik dieses Problem erkannt, heißt es in dem Papier. Im Entwurf der EU-Kommission für eine KI-Richtlinie werden Anwendungen, die sich auf Personalentscheidungen beziehen, als Hochrisiko-Systeme eingestuft. Das heißt: Die Anbieter solcher Programme sind verpflichtet, gewissen Transparenzvorgaben einzuhalten. Diese Vorschriften beschränken sich allerdings auf die Markteinführung und gelten nur für die Anbieter, aber nicht für die Unternehmen, die diese Systeme dann nutzen, kritisieren die Expertin und der Experte. Daher seien solche risikobasierten Ansätze zwar ein erster Schritt in die richtige Richtung. In einem zweiten Schritt müssten aber die Risiken in der betrieblichen Praxis fallweise kontrolliert und im Idealfall auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Und das gehe nicht ohne Mitbestimmung der Beschäftigten.

Betriebsräte sollten früh mitreden

Mollen und Hondrich beschreiben in ihrer Analyse fünf Phasen, in denen es sinnvoll ist, dass sich Beschäftigte und ihre



Betriebsräte einbringen. Bei der **Problemdefinition** geht es zunächst darum, Aufgaben und Ziele einer KI-Anwendung zu definieren. Dabei mitzureden sei besonders wichtig, weil hier fundamentale Fragen verhandelt werden, die weitreichende Folgen für die innerbetrieblichen Machtverhältnisse haben können. Wenn beispielsweise der interne Jobmarkt automatisiert werden soll, werde Wissen über Einstellungs- und Beförderungspraktiken in einem Unternehmen zentralisiert, das vorher über viele verschiedene Beteiligte verteilt war, und ein Informationsungleichgewicht geschaffen, das die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwächt. In dieser Phase sollten die Anwendung und insbesondere ihre Grenzen sehr klar definiert werden, um zu vermeiden, dass die Systeme später für Zwecke eingesetzt werden, für die sie nicht ausgelegt sind. So wäre denkbar, dass ein System, das nur statistische Zusammenhänge zwischen bestimmten Datenpunkten identifizieren soll, später auch genutzt wird, um Kausalitäten abzuleiten. Dass in der Vergangenheit vor allem Männer in einem IT-Unternehmen zu Einstellungsgesprächen eingeladen wurden, könnte dann dazu führen, dass nur Männer in die engere Personalauswahl einzbezogen werden.

Auf die Daten kommt es an



In der **Daten-Phase** steht die Datensammlung für Trainingszwecke an. Hier stellen sich der Studie zufolge Fragen vor allem zu Datenschutz und Überwachung. Existierende Kommunikationsdaten wie Mails oder Chat-Protokolle auszuwerten könne die Privatsphäre verletzen und zudem zu Verzerrungen führen, weil nicht alle diese Kanäle gleichermaßen nutzen. Ein Grundproblem bestehe darin, dass KI-Anwendungen zu verzerrten Ergebnissen neigen, wenn die Trainingsdaten selbst verzerrt sind, etwa durch diskriminierende Personalentscheidungen und ungleiche Verhältnisse in der Vergangenheit. Hier brauche es ein tiefes technisches Verständnis und unter Umständen Beratung durch Expertinnen und Experten.



Im Rahmen des **Modell-Trainings** ermittelt die KI die mathematische Funktion, die am besten dem definierten Zweck entspricht. Während dieser Phase zeige sich, ob etwaige Verzerrungen aus den Datensätzen und der Programmierung auf die Ergebnisse abfärbten, so Mollen und Hondrich. Das sollte die Beschäftigtenseite genau im Auge behalten. Zudem sei es technisch möglich,

die Interessen der Beschäftigten gezielt in den KI-Algorithmus einzuspeisen. Die Zielfunktion lasse sich beispielsweise so kalibrieren, dass bei Stellenbesetzungen neben der Eignung auch die persönlichen Interessen und Karriereziele von Beschäftigten berücksichtigt werden.



Auch nach dem Training, bei der **Anwendung** in der Praxis und dem **Retraining**, brauche es Vorkehrungen gegen Fehlentwicklungen, so die Fachleute von AlgorithmWatch. Zentraler Ansatz dafür sei die regelmäßige Kontrolle, ob sich schädliche Muster bei den Resultaten abzeichnen.

Ein weiteres Einfallstor für Willkür ergebe sich dann, wenn die Umsetzung der Empfehlungen der KI in der Hand von Menschen liegt. Hier seien klare Regeln nötig, wann Personalverantwortliche von diesen Empfehlungen abweichen können oder sollen.



Überfälliger Datenschutz

Damit Beschäftigte und Betriebsräte in der Lage sind, den nötigen Einfluss zu nehmen, wäre laut der Analyse auch der Gesetzgeber gefragt. Nötig wären demnach umfassende Transparenz-Anforderungen für KI-Systeme sowie die Förderung von KI-Weiterbildungen für Betriebsräte.

„Transparenzanforderungen alleine reichen nicht aus, sie müssen auch genutzt werden“, erläutert Stefan Lücking, Referatsleiter für den Förderbereich „Mitbestimmung und Wandel der Arbeitswelt“ der Hans-Böckler-Stiftung. „Die Anwendung von ‚Maschinelles Lernen‘ im Personalbereich ist ein komplexer Prozess, bei dem sich viele Fragen stellen, zu denen eine Mitbestimmung der Beschäftigten erforderlich ist.“

Dass die Gesetzgebung rasch auf die technische Entwicklung reagieren und dabei auch die Mitbestimmung

stärken muss, unterstreicht Johanna Wenckebach. „Die Bundesregierung hat das wichtige Vorhaben, den Beschäftigtendatenschutz zu verbessern. Das ist überfällig. Damit der Schutz von Persönlichkeitsrechten in der Praxis durchgesetzt wird, ist Mitbestimmung entscheidend“, sagt die HSI-Direktorin, die auch an einem Gesetzentwurf für ein zeitgemäßes Betriebsverfassungsgesetz mitgearbeitet hat. „Der Reformvorschlag sieht deshalb unter anderem mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten beim betrieblichen Datenschutz vor. Wichtig ist auch, mehr Instrumente für Betriebsräte zu schaffen, um gegen Diskriminierungen vorzugehen“, sagt Wenckebach. ↪

Quelle: Anne Mollen, Lukas Hondrich: From risk mitigation to employee action along the Machine Learning Pipeline, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 278, Februar 2023



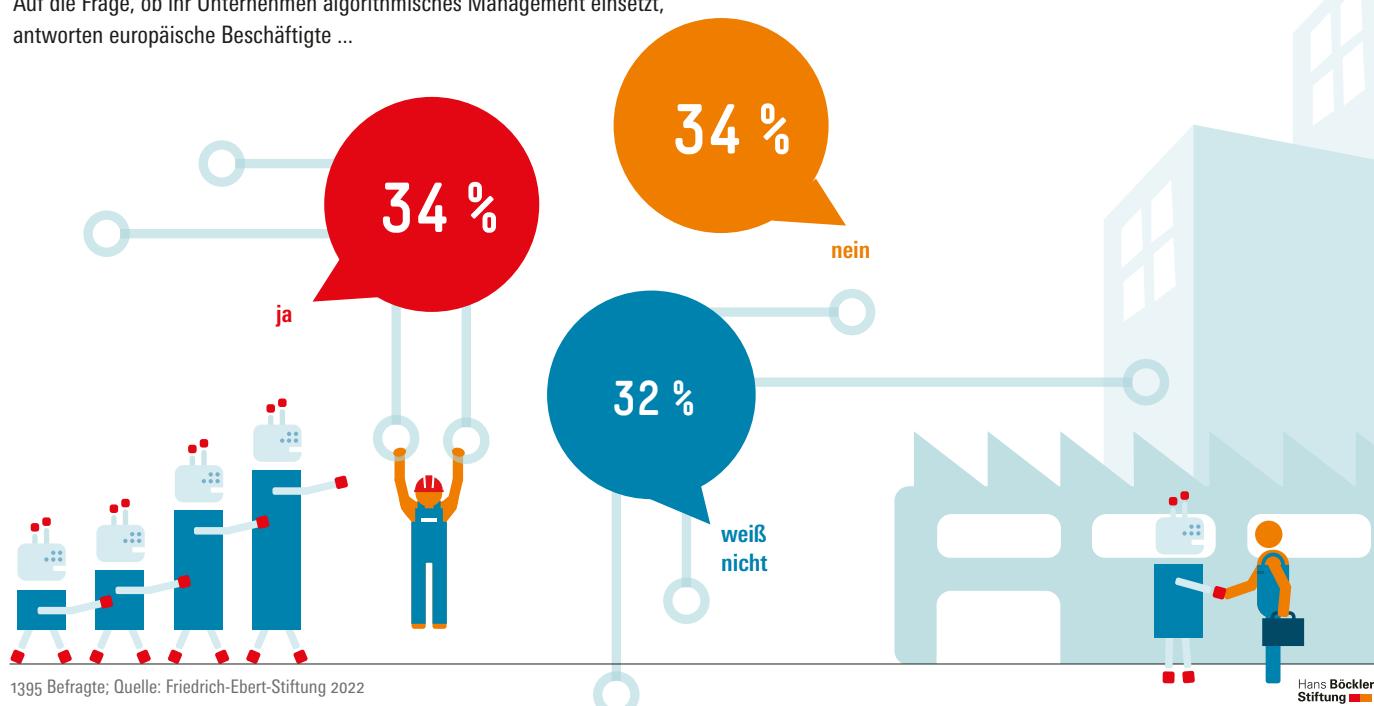
MEHR HÖREN

Die Digitalisierung hat eine prosperierende Plattformökonomie entstehen lassen. Die Herausforderungen für Beschäftigte und Gewerkschaften erläutert HSI-Direktorin Johann Wenckebach am Beispiel von Lieferando im Podcast.

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-wenckebach-der-arbeitskampf-in-der-plattformokonomie-lieferando-ngg-47364.htm>

Kommandos von der KI

Auf die Frage, ob ihr Unternehmen algorithmisches Management einsetzt, antworten europäische Beschäftigte ...



IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

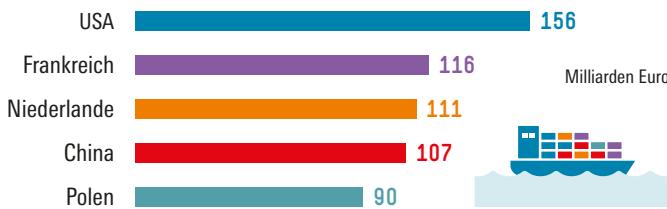
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

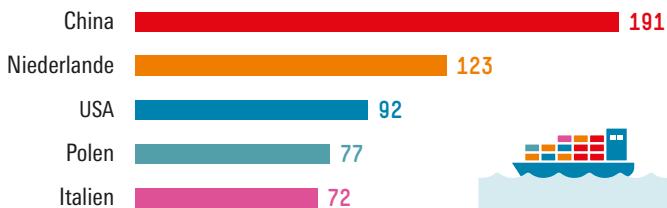
AUSSENHANDEL

USA und China sind die wichtigsten Partner

Am meisten exportierte Deutschland 2022 nach ...



Am meisten importierte Deutschland 2022 aus ...



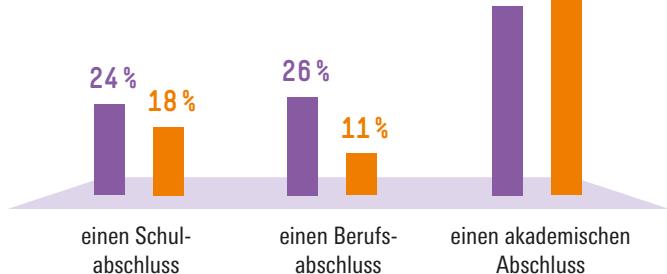
Quelle: Destatis, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

EINWANDERUNG

Viele Hochqualifizierte fliehen aus der Ukraine

Als höchsten Bildungsabschluss
haben von den Ukrainer*innen ...

in der Ukraine in Deutschland



Quelle: SOEP/IAB/DIW, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 30. März

ARBEITSWELT

Leiharbeitende unzufriedener



Wenn es um die Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz geht, zeigen sich große Unterschiede zwischen Beschäftigten mit einem Normalarbeitsverhältnis und Beschäftigten mit einem Zeitarbeitsvertrag. So sind neun von zehn Nicht-Leiharbeitenden mit der eigenen beruflichen Position zufrieden, bei den Leiharbeitenden sind es nur sieben von zehn. Was das Weiterbildungsbereich angeht, ist nur jeder zweite Leiharbeitende zufrieden, bei den normal Beschäftigten sind es zwei von drei. ↗

Quelle: BAuA, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

GENDER

Unterschiede bei der Berufswahl

In diesen Berufen wurden 2022 die meisten Ausbildungsverträge abgeschlossen ...

bei den Männern

Kraftfahrzeugmechatroniker	20295
Fachinformatiker	15903
Elektroniker	14256
Anlagenmechaniker (Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik)	13992
Verkäufer	10611

bei den Frauen

Medizinische Fachangestellte	16656
Kauffrau für Büromanagement	16116
Zahnmedizinische Fachangestellte	13011
Verkäuferin	10608
Kauffrau im Einzelhandel	8406

Quelle: BIBB, Februar 2022 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm