

Wirtschafts- und Unternehmensethik (Business ethics)



Lohngerechtigkeit und Zukunft der Arbeit

Definition und Grenzen

- Lohn ist **Entgelt für Arbeit**.
- zugerechnet werden **Sozialversicherungsbeiträge** und **Lohnsteuer** (Bruttoarbeitslohn).
- **Äquivalenzprinzip**: Lohn muss dem Anforderungsgrad (Arbeitsschwierigkeit gemessen durch Arbeitsbewertung für Lohngruppen) als auch dem Leistungsgrad (persönliche Arbeitsleistung gemessen am Arbeitsergebnis) entsprechen (umsetzbar durch z.B. arbeitsplatzdifferenzierte Lohnsätze gekoppelt mit leistungsabhängigen Zuschlägen oberhalb der Normalleistung).
- Der leistungsgerechte **Lohn** erhält im Idealfall die **Funktion eines Marktpreises**, der Knappheiten anzeigt und eine **Allokationsfunktion** auf den Arbeitsmärkten erfüllt.
- Wirtschaftsethische „Störung“: gleiche Arbeit ungleicher Lohn (z.B. durch geringere Löhne für Frauen. Nichterfassung der Arbeitsleistung auf der Reproduktionssphäre (Elternschaft u.s.w.). Der **Arbeitsmarkt** betrifft lediglich die Produktionssphäre und **lässt nicht-marktgängige (aber gesellschaftliche gewünschte und notwendige) Leistung außer Acht**.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23:

„1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie den Schutz gegen Arbeitslosigkeit.

2. Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen sind.

4. Jedermann hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.“

Ein gerechter Lohn bezieht sich je nach Gewichtung gerechtigkeitstheoretisch auf:

- gerechte Entlohnung in Bezug auf die **getauschte Arbeitsleistung** (Leistungs- und Tauschgerechtigkeit).
- **Finanzierung des Lebensunterhalts** (Bedarfsgerechtigkeit). Die Forderung nach einem Lohn, der den (gewichteten) Lebensunterhalt sichert wird bereits im Mittelalter (gerechter Preis) erhoben und bestimmt bis heute in weiten Teilen die Diskussion um Lohngerechtigkeit.

> Problem bei Niedrigqualifizierten und im Falle geringer Arbeitsproduktivität im Verhältnis zur Lebensunterhaltssicherung.



Aktuelle Auseinandersetzung: Mindestlohn

- **Contra:**

neoklassische ökonomische Theorie: Mindestlöhne führen zu Wohlfahrtsverlusten durch Inflation oder Arbeitslosigkeit (Grenzproduktivitätstheorie der Arbeit)

- **Pro:**

Arbeitsmarkt ist kein vollkommener Markt, sondern durch Macht- und Informationsasymmetrien gekennzeichnet. Durch Mindestlöhne kann zudem die Akzeptanz des Wirtschaftssystems gestärkt werden.

Seit 1.1.2015 gilt der Mindestlohn

Ab 2017: 8,84 €, ab 2020: 9,35 € (...)

Ab 2024: 12,41 €, ab 2025: 12,82 €



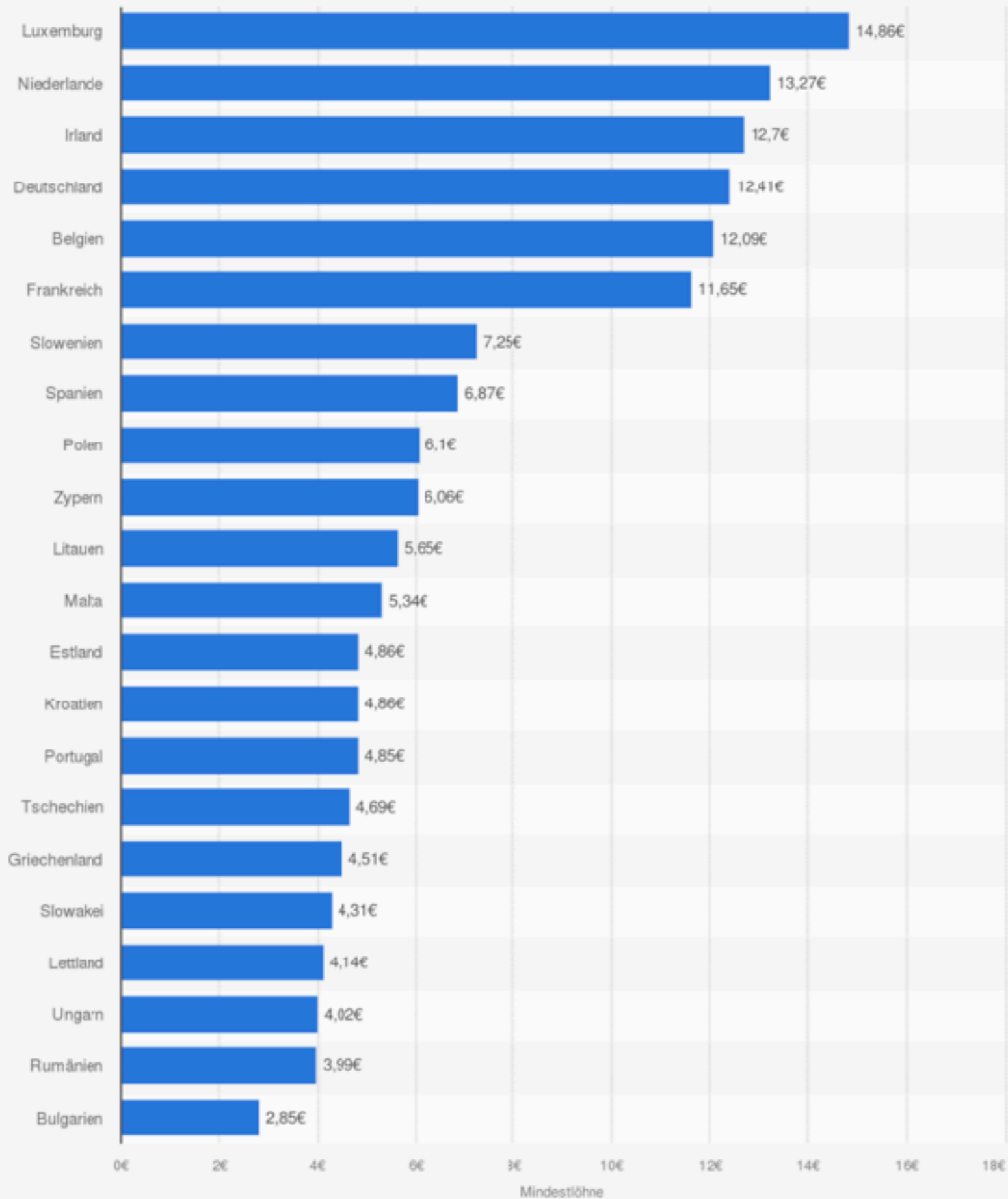
Fragen:

Wer legt den Mindestlohn fest?

Gerechte Löhne durch gerecht gestaltete Lohnfindungsprozesse?

Verhältnis von Mindestlohn und sozialer Mindestsicherung?

Allokationsfunktion von Preisen auf dem Arbeitsmarkt?



Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in der EU

Stand Januar 2024
 Quelle: statista.com



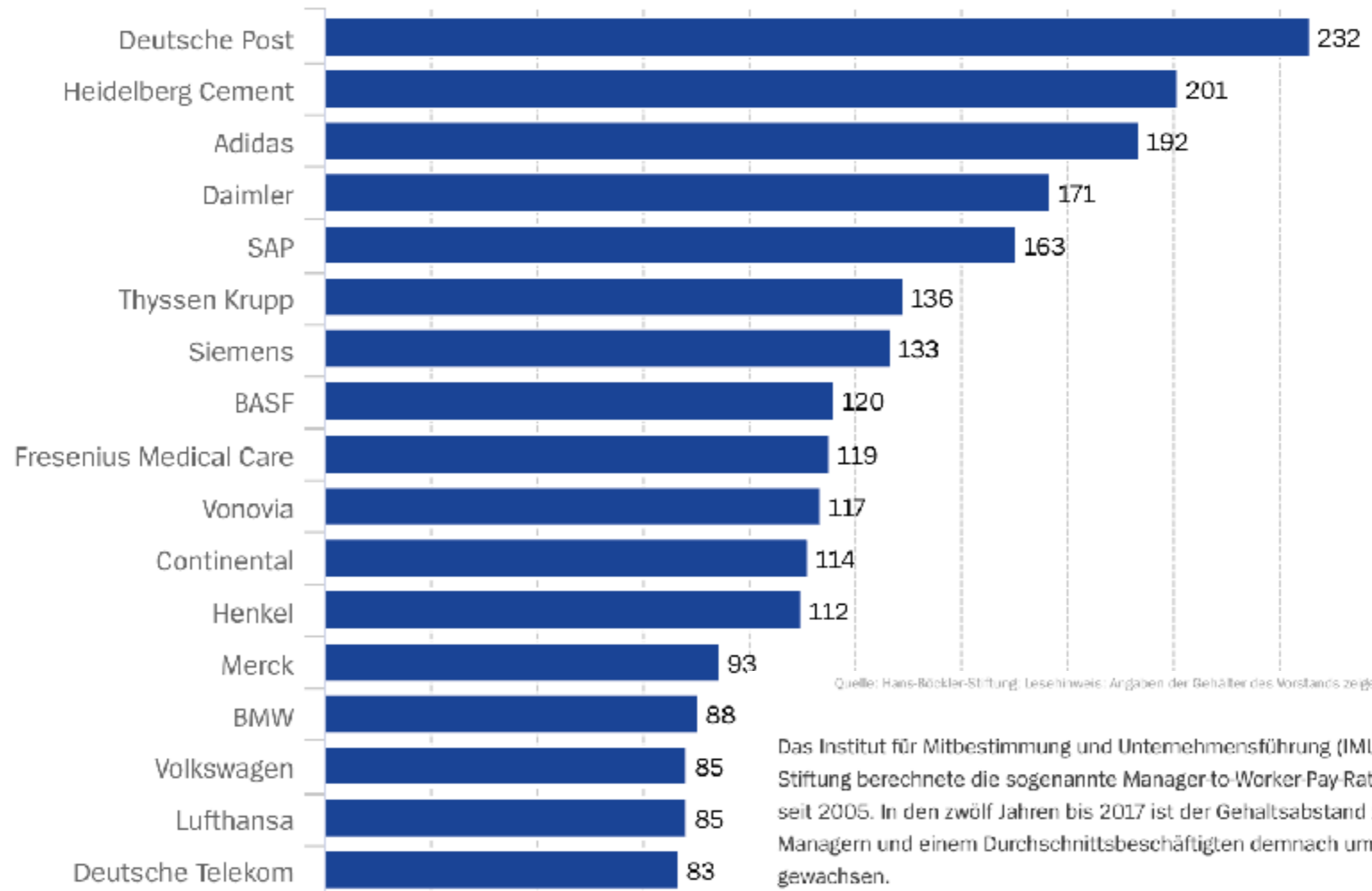
Kritik an Managergehältern:



- Kritik an den überproportionalen Wachstumsraten von Managergehältern im Verhältnis zum Durchschnittslohn in den entsprechenden Wirtschaftszweigen.
- Infragestellung exorbitanter Gehälter aus Sicht der Leistungsgerechtigkeit.
- Kontrollfunktion der Aufsichtsräte und Aktionäre (Eigentümer).

Gehalt des Vorstands, Gehalt der Beschäftigten

Das ist das Größenverhältnis

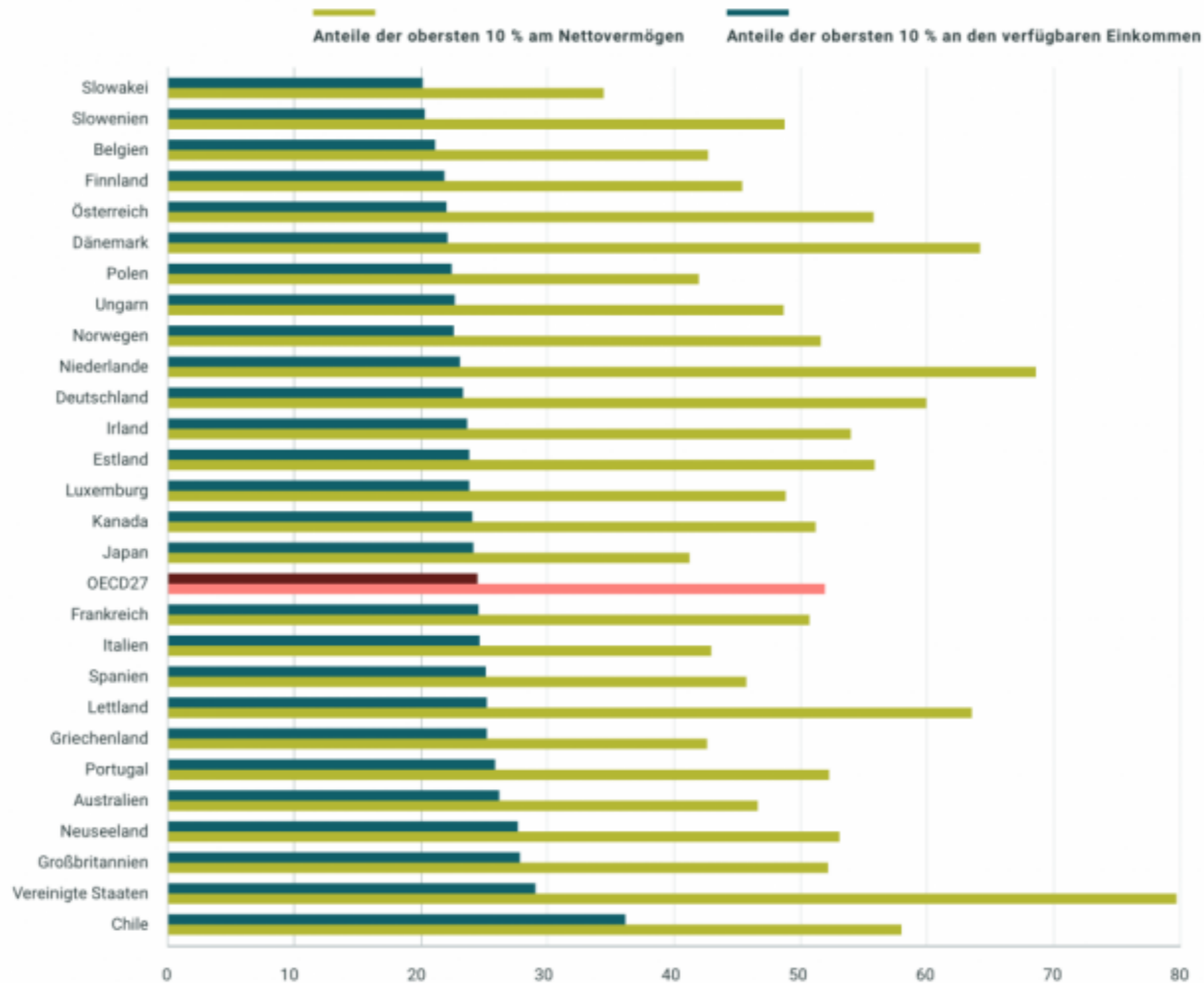


Quelle: Hans-Böckler-Stiftung; Lesehinweis: Angaben der Gehälter des Vorstands zeigen das n-fache des Gehalts der Beschäftigten

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung berechnete die sogenannte Manager-to-Worker Pay-Ratio zum fünften Mal seit 2005. In den zwölf Jahren bis 2017 ist der Gehaltsabstand zwischen Top-Managern und einem Durchschnittsbeschäftigten demnach um etwa 70 Prozent gewachsen.

Das Vermögen ist ungleicher verteilt als das Einkommen

in Prozent



Anmerkung: Anteile der jeweils obersten 10 % an den verfügbaren Einkommen (Dunkelgrün) und an den Nettovermögen (Hellgrün) im Jahr 2015 bzw. dem letztverfügbaren Jahr.

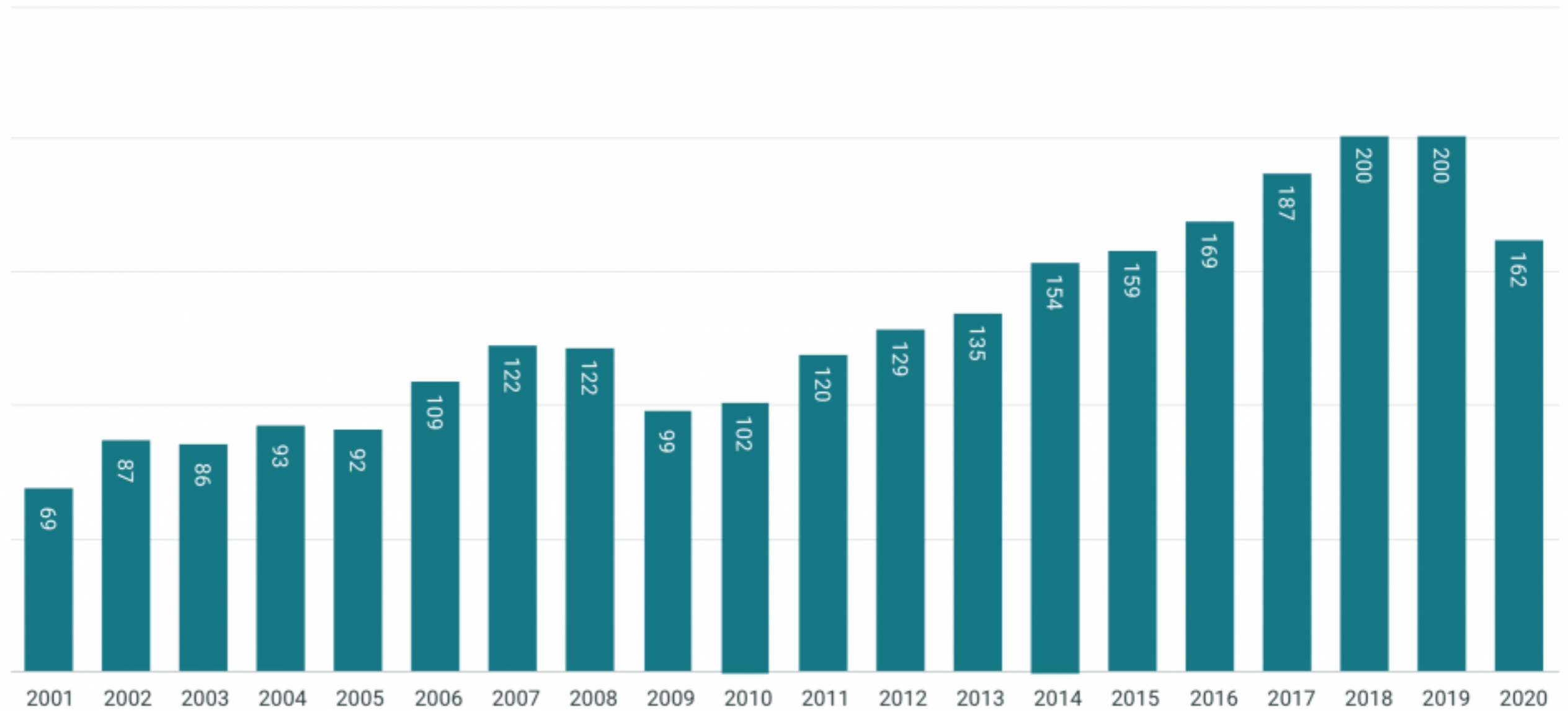
Quelle: OECD 2019, S.99

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2021, www.bpb.de

■ Zahl der Euro-Milliardäre in Deutschland in den Jahren 2001–2020

inklusive Großfamilien



Quelle: manager magazin (2020)

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2021, www.bpb.de

TRANSATLANTISCHES GEFÄLLE

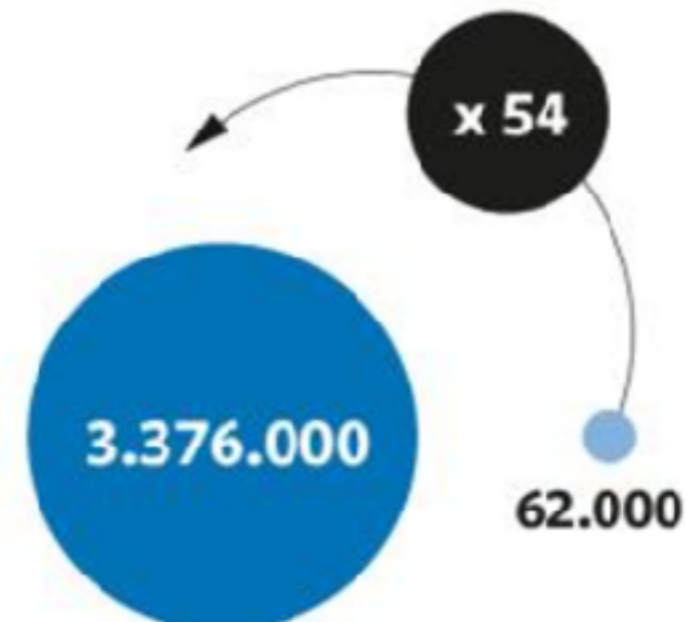
2014

Durchschnittseinkommen: ● der Vorstandschefs ● der Beschäftigten

S&P-500
in Dollar



DAX
in Euro



Quelle: Infografik Die Welt

MSC

Top-Manager in den USA verdient im Schnitt 13,8 Millionen

Früherer VW-Chef

Winterkorns Rente sorgt für Empörung

Die Betriebsrente des früheren VW-Chefs fällt mit 3100 Euro am Tag üppig aus. Dennoch ist Martin Winterkorn mit der Höhe seiner Altersbezüge keine Ausnahme unter ehemaligen Dax-Vorständen.

04.01.2017, von **CARSTEN GERMIS**, **MARCUS JUNG**, **TILLMANN NEUSCHELER**

f Teilen

Twittern

Teilen

E-mailen



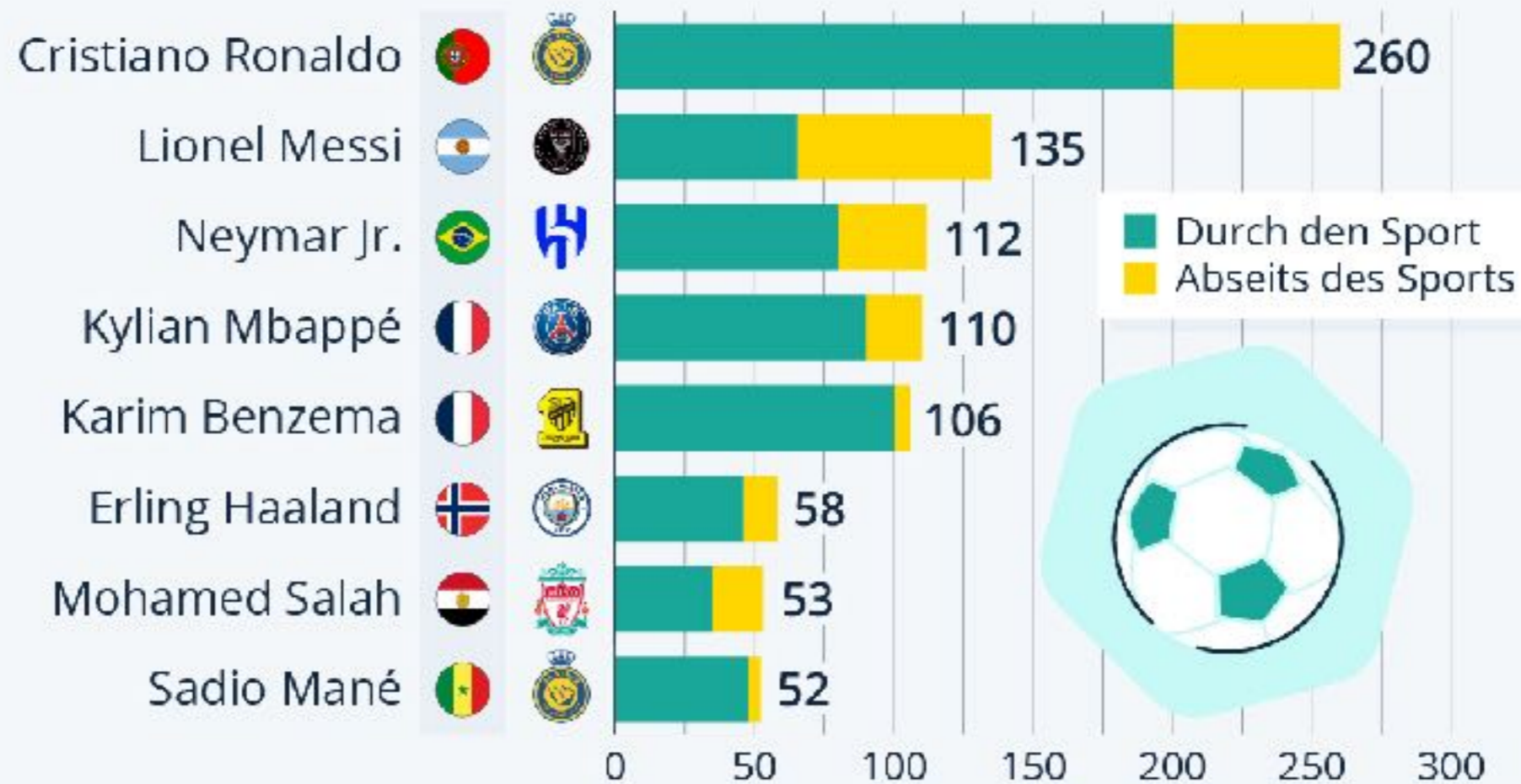
© PRESSEFOTO ULMER/MARKUS ULMER



Erhält auch als Rentner sehr hohe Bezüge: Der frühere VW-Chef Martin Winterkorn

Die Topverdiener unter den Fußballprofis

Einnahmen der bestbezahlten Fußballprofis in der Saison 2023/24 (in Mio. US-Dollar)*

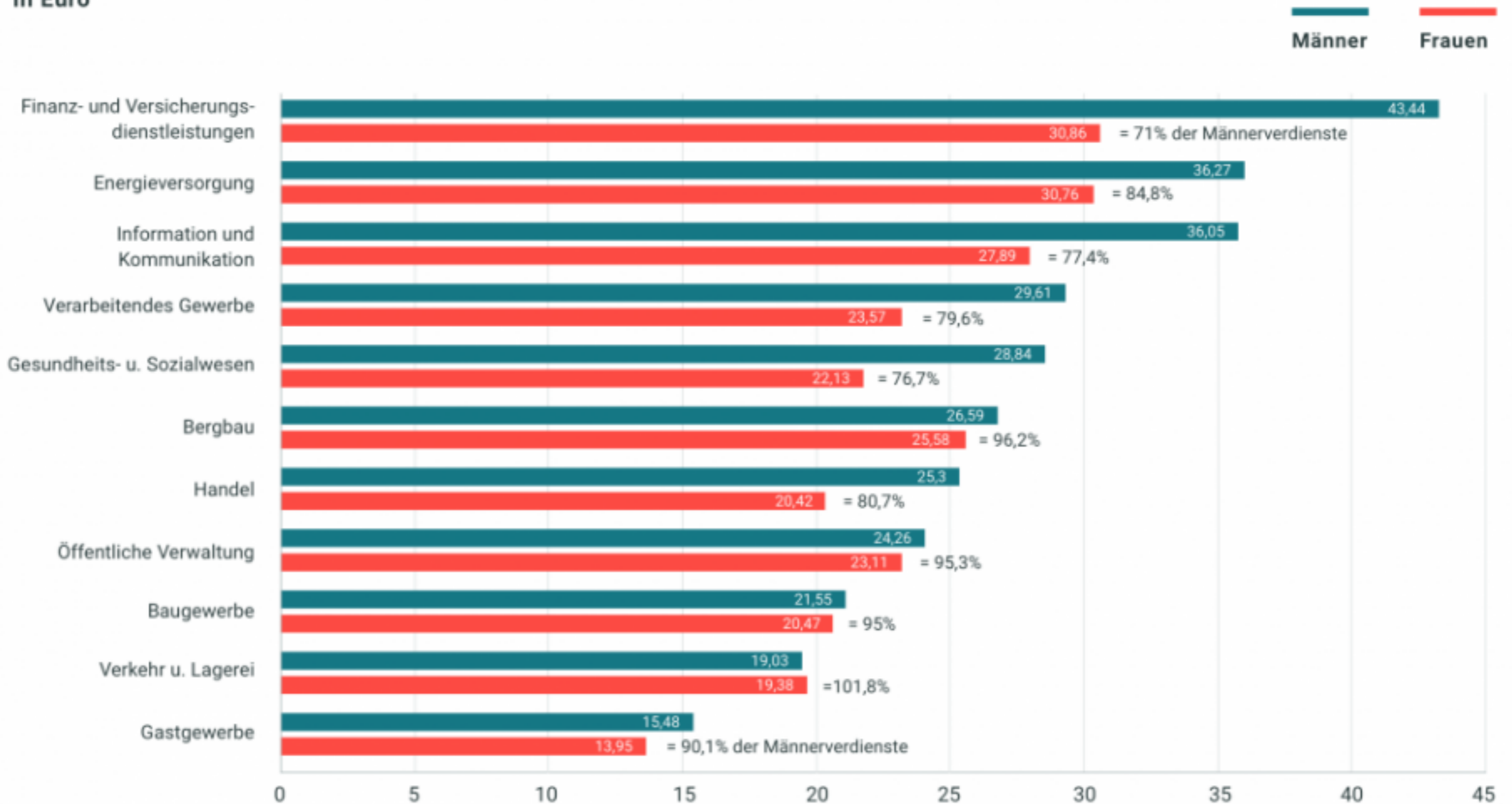


* inklusive Preisgelder, Gehälter, Boni, Werbeeinnahmen und Nebeneinkünfte
Quelle: Forbes



Durchschnittliche Bruttostundenverdienste* von Männern und Frauen 2019 Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen

in Euro



* Einschließlich Sonderzahlungen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten.

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2021, www.bpb.de

Staatliche Hilfe für Profi-Fußball? Söder hat eine andere Idee

Veröffentlicht am 17.03.2020 | Lesedauer: 2 Minuten

Die Bundesligaklubs fürchten in der Corona-Krise um ihre Existenz. Statt auf staatliche Hilfe sollten die Vereine aber lieber auf ihre Spieler hoffen, findet Bayerns Ministerpräsident Markus Söder.

Söder sieht die offensichtlich benötigte Unterstützung derzeit nicht als zentrale Aufgabe der Politik an. „Ganz ehrlich: Es ist nicht die wichtigste und vordringlichste Aufgabe jetzt, dafür zu sorgen, dass die Profivereine wirtschaftlich überleben können“, sagte er



Söder sagte stattdessen, er fände es in Ordnung, wenn viele derjenigen Spieler, „die ganz große Gehälter bekommen“, ihren Arbeitgebern gegenüber nun etwas zurückhaltender wären. Hier würden jedes Jahr Millionen verdient.

Quelle: welt.de

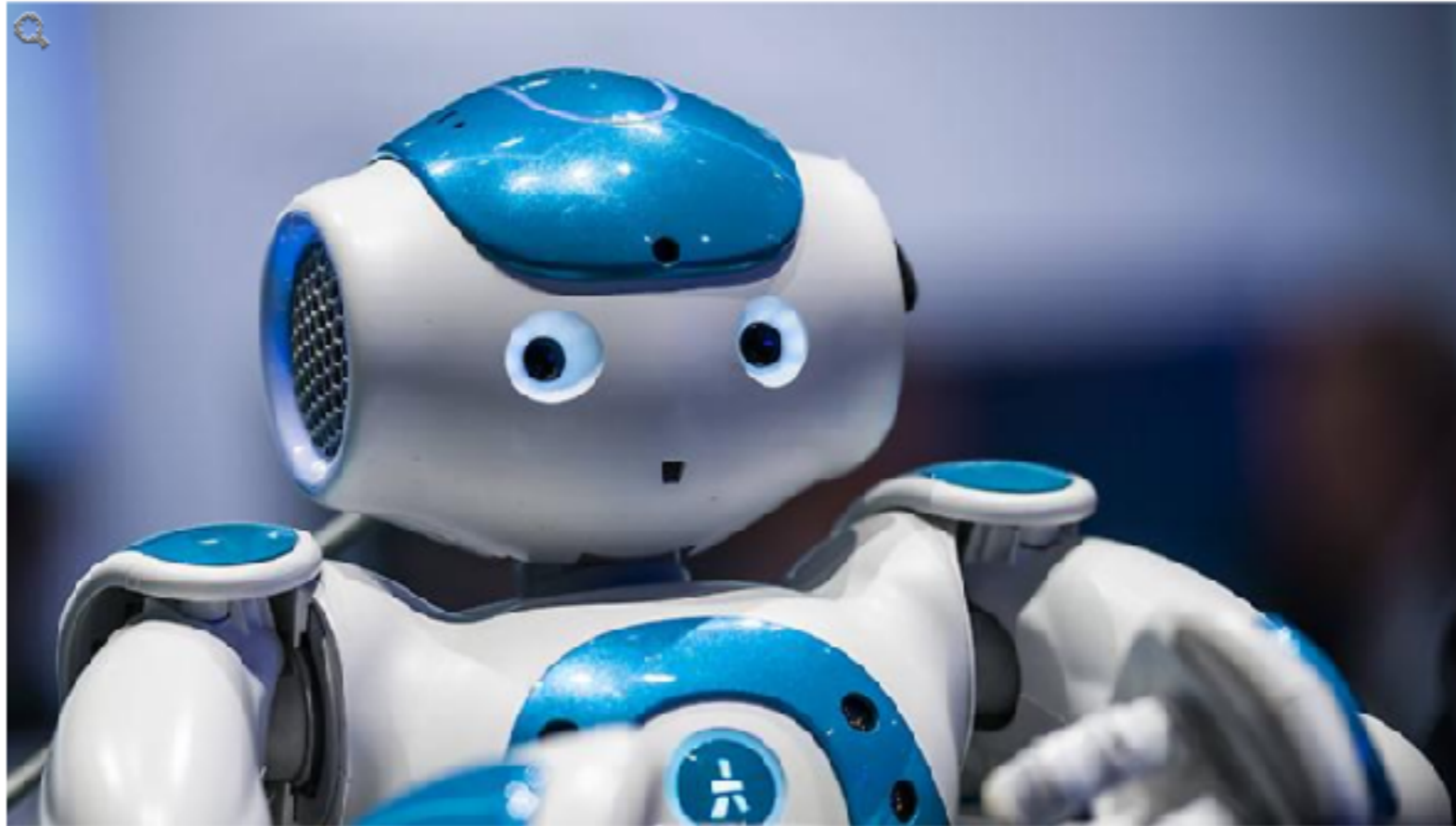


Die Suche nach dem „gerechten“ Lohn bleibt eine unabgeschlossene gesellschaftliche Aufgabe zwischen:

Verteilungs-, Bedarfs-, Leistungs- und Tauschgerechtigkeit!

- gerechte Lohnfindungsstrukturen!
- effiziente und gerechte Steuer- und Abgabepolitik (z.B. in Zusammenhang mit Lohnnebenkosten oder Lohnergänzungsleistungen)!
- Berücksichtigung der Insider/Outsider-Problematik und des Problems bestehender und neu entstehender Arbeitslosigkeit im globalen Wettbewerb!

Zukunft der Arbeit und gesellschaftliche Veränderungen



Als Roboter kann "Watson" auch Gespräche mit Menschen führen.

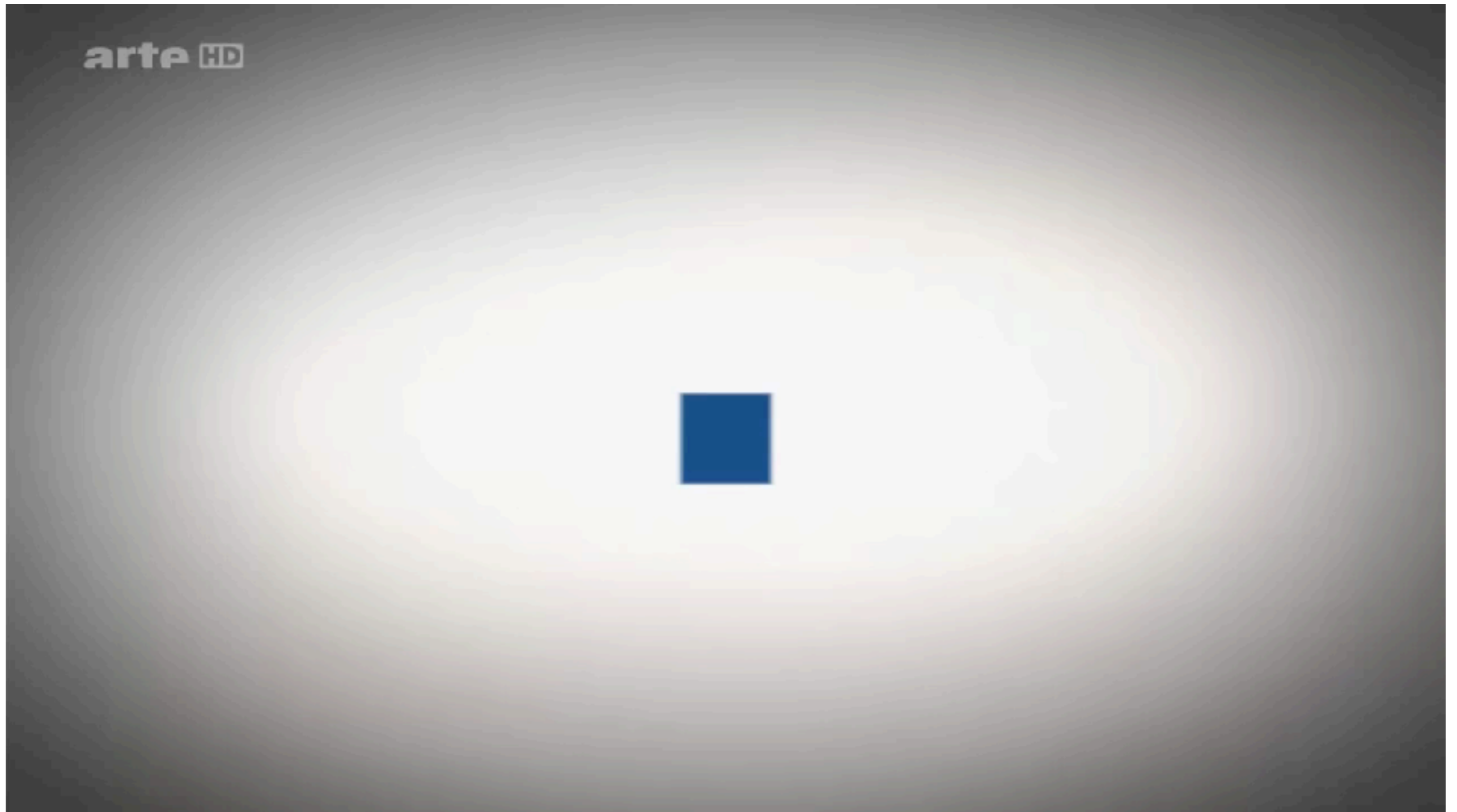
(Foto: imago/ZUMA Press)

Donnerstag, 05. Januar 2017

Computer statt Mensch **KI macht Büroangestellte arbeitslos**

Keine Zukunftsmusik mehr: Ein Computer-Programm, das in einer Fernseh-Quizshow bereits menschliche Superhirne dumm aussehen ließ, klagt 34 japanischen Büroangestellten den Job.

Zukunft der Arbeit und gesellschaftliche Veränderungen



Fragestellung an die Arbeitswelt eine zweifache:

- Inwieweit unterstützt bzw. erschwert die Arbeit (auch im Umfeld von 4.0) die „Selbstverwirklichung“ der Beschäftigten oder anders formuliert:

Wie muss eine solche Arbeit lebensdienlich gestaltet sein?

- Inwieweit steht die Arbeitswelt im Dienst des Gemeinwohls oder anders formuliert:

Wie sind die entsprechenden gesellschaftlich-politische Rahmenbedingungen zu gestalten?

Menschengerechte Arbeit (4.0)



- Nicht nur „Arbeit“ sondern „gute Arbeit“
- Entlastung des Menschen, Freisetzung von „Zeitkontingenten“
- Neue Formen der Mobilität/Flexibilität
- Mensch im Mittelpunkt

Arbeitswelt (4.0) im gesellschaftlichen Kontext

- Von der bloßen Verteilungs- zur Beteiligungsgerechtigkeit innerhalb der Arbeitswelt
- Produktivitätssteigerung als eine Antwort auf den demographischen Wandel
- Problematische Entwertung von Bildungszertifikaten und beruflichen Fähigkeiten

Normative Anforderungen (Was soll gelten/Norm sein?)

- Stärkung des Subjektstatus der Arbeitenden (Arbeitende sind Menschen!)
- Gesellschaftlich-diskursive Inkulturation der zunehmenden Digitalisierung
- Formulierung eines neuen (weiteren) Arbeitsverständnisses (über Lohnarbeit hinaus)
- Gleichberechtigten Zugang zu lebenslangem Lernen schaffen
- Einbindung derer, die durch Strukturpassungen (negativ) besonders betroffen sind
- Anpassung der sozialen Sicherungssysteme
- Interessenvertretung stärken (Tarifpartnerschaft und darüber hinaus/Problem internationaler Konkurrenz, Click- und Crowdworker ect.)
- National, internationale: Einschluss/Partizipation der Ausgeschlossenen (ins. bei Franziskus)
- Klärung des Verantwortungsbegriffes bei fortschreitender Autonomisierung digitaler Prozesse und Frage nach der Substituierbarkeit menschlicher Arbeit (was soll/kann der Mensch zukünftig nicht tun?)
- Sicherer Umgang mit „Big Data“



Zur persönlichen Lektüre:

15.12.2023

Wie Chatbots die Arbeit vereinfachen

Neue Studie: Künstliche Intelligenz hat schon jetzt erhebliche Auswirkungen auf die Jobwelt

Generative künstliche Intelligenz (KI) wie etwa ChatGPT hat sich laut einer Studie schnell an deutschen Arbeitsplätzen verbreitet. Dabei ist die Zufriedenheit der Nutzenden relativ hoch – doch auch das Risikobewusstsein und der Wunsch nach mehr Leitlinien und Regulierung.

Eine aktuelle Studie des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation der Bayerischen Akademie der Wissenschaften (bidt) zeigt, wie generative KI insbesondere im beruflichen Kontext genutzt und wahrgenommen wird. Im Auftrag des bidt Think Tanks befragte das Marktforschungsinstitut DCORE im Sommer 2023 über 3000 Internetnutzer*innen ab 16 Jahren in Deutschland, darunter rund 1000 hauptberuflich Erwerbstätige. Die Teilnehmenden gaben Auskunft über ihre Nutzung, Einschätzung und möglichen Gefahren von generativer KI.

81 Prozent der Internetnutzenden in Deutschland haben bereits von generativer KI gehört – so ein Ergebnis der Studie. Rund ein Drittel (36 Prozent) hat generative KI bereits genutzt, um Texte, Programmcodes, Bilder oder Videos zu erstellen. Im beruflichen Kontext kam textbasierte generative KI bisher bei rund einem Viertel (27 Prozent) der Erwerbstätigen zum Einsatz. Damit hat sich die Technologie seit der Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022 relativ schnell in der Bevölkerung und an deutschen Arbeitsplätzen verbreitet.

Die Mehrheit derer, die KI beruflich verwenden, war mit der Anwendung von textbasierter generativer KI zufrieden: 60 Prozent gaben an, die erzeugten Ergebnisse beruflich sinnvoll nutzen zu können, 64 Prozent nahmen eine Zeitersparnis wahr. Ähnlich vielen Personen (63 Prozent) hat generative KI sogar dabei geholfen, dass ihre Arbeitsergebnisse positiver wahrgenommen wurden, ohne dass sie dafür einen größeren Arbeitsaufwand gehabt hätten. Trotz der hohen Zufriedenheit überprüft ein Großteil die Ergebnisse: 67 Prozent der Erwerbstätigen, die textbasierte generative KI schon beruflich genutzt haben, kontrollierten die Resultate auf Korrektheit.

Positivere Arbeitsergebnisse ohne Mehraufwand

Zudem ist sich die Mehrheit der Erwerbstätigen bewusst, dass die Nutzung generativer KI mit Risiken verbunden ist. 57 Prozent geben an zu wissen, dass generative KI falsche Ergebnisse erzeugen kann. Bei Menschen, die textbasierte generative KI im beruflichen Umfeld verwenden, ist der Wert noch höher (66 Prozent). Rund 47 Prozent der internetnutzenden Erwerbstätigen gehen zudem davon aus, dass in den nächsten zehn Jahren zumindest Teile ihrer Tätigkeiten durch den steigenden Einsatz generativer KI überflüssig werden.

„In einigen Berufen werden sich die Aufgaben verändern und in anderen werden tatsächlich Arbeitsplätze wegfallen“, sagt Antonia Schlude, wissenschaftliche Referentin am Think Tank des bidt. „Doch zugleich werden auch neue Berufe und neue Arbeitsplätze entstehen.“

Auch im Allgemeinen werden Gefahren wahrgenommen: 47 Prozent der Internetnutzenden sind der Meinung, dass der zunehmende Einsatz generativer KI dazu führen kann, dass die Menschheit die Kontrolle über die Technologie verliert. Zugleich zeigt sich aber: Nutzen Befragte diese Technologie häufiger, sehen sie eher die Chancen als die Risiken.

Die Mehrheit der Befragten (52 Prozent) wünscht sich eine stärkere Regulierung von generativer KI, nur 11 Prozent sehen dazu keinen Anlass. Eine deutliche Mehrheit (66 Prozent) der Erwerbstätigen, die bereits von generativen KI-Systemen gehört haben, gibt an, dass es an ihrem Arbeitsplatz keine Vorgaben oder Leitlinien für deren Einsatz gibt; 46 Prozent wünschen sich allerdings solche Vorgaben.

Roland A. Stürz, Abteilungsleiter des Think Tank am bidt und Leiter der Studie, benennt zentrale Erfolgsfaktoren für den künftigen Einsatz generativer KI am Arbeitsplatz: „Um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen auch für die Zukunft zu erhalten, müssen insbesondere Unternehmen ihre Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten ausbauen. Gleichzeitig wünschen sich viele Menschen klare Leitlinien für den Umgang mit generativer KI am Arbeitsplatz. Die Auswirkungen generativer KI auf Wirtschaft und Gesellschaft werden letztlich entscheidend davon abhängen, wie die Politik eine menschenzentrierte, vertrauenswürdige und verantwortungsvolle KI sicherstellt.“ (BSZ)

ChatGPT trifft vor allem gut bezahlte Jobs

In Zukunft werden insbesondere Büroangestellte, die „White-Collar“-Mitarbeiter, vermehrt mit generativer KI am Arbeitsplatz konfrontiert sein, ist Prof. Dr. Marco Huber überzeugt: „KI trifft vor allem gut bezahlte Jobs.“ So beeinflussen aktuell etwa 75 Prozent der generativen KI-Anwendungen vier Bereiche: Marketing und Vertrieb, Softwareentwicklung, Kundenservice sowie Forschung und Entwicklung. Besonders betroffen sind Tätigkeiten, die sich auf Datenanalyse, die Erstellung von Marketinginhalten oder die Erforschung von Kunden- und Wettbewerbsinformationen beziehen.

Dabei werde die KI aber klassische Bürojobs nicht ersetzen, sondern eher bestimmte Aufgaben unterstützen und Routinearbeiten erleichtern, betont Prof. Dr. Marco Huber: „KI verändert die Jobs, verdrängt sie aber nicht.“ Der Wandel führe zu einer Umgestaltung von Aufgaben und erfordere, dass Arbeitskräfte sich weiterbilden und ihre Fähigkeiten an die neuen Anforderungen anpassen. „Zudem kann Generative KI dazu beitragen, völlig neue Berufsbilder für die Arbeitnehmer der Zukunft schaffen.“

Konkret kann ChatGPT beispielsweise dazu beitragen, die Kommunikation effizienter zu gestalten. In der Kundenkommunikation kann Generative KI in Support-Chatbots integriert werden, um Kundenanfragen zügig und effizient zu beantworten, was die Kundenzufriedenheit verbessern kann.

KI wird zum Ko-Piloten für Entscheider

Zudem können Mitarbeiter Chatbots verwenden, um schnell Informationen zu erhalten oder Aufgaben zu erledigen, ohne auf menschliche Reaktionen warten zu müssen. Ein gutes Beispiel ist für Prof. Marco Huber dabei der Robotik-Newcomer Fruitcore Robotics, der einen „AI Copilot“ für seine Roboter einsetzt. Das Personal kann mit dem Chatbot interagieren und um Hilfe bitten.

Besonders Führungskräfte nutzen generative KI bereits sehr intensiv: „KI wird zum Ko-Piloten für Entscheider“, betont Prof. Dr. Marco Huber. Laut Umfragen verwenden bereits 37 Prozent der Führungskräfte generative KI mindestens wöchentlich.

Die Integration von generativer KI in die White-Collar-Welt eröffnet zahlreiche Vorteile, geht jedoch gleichzeitig mit Herausforderungen wie ethischen und sicherheitsrelevanten Problemen einher. So kann die KI unbeabsichtigt Inhalte produzieren, die ethisch fragwürdig, inkonsistent oder faktisch falsch sind, denn die Technologie verfügt weder über ein Weltmodell noch über ein Verständnis für die erzeugten Inhalte. In diesem Zusammenhang wird oftmals das Bild des »stochastischen Papageis« herangezogen, der zwar in der Lage ist, menschlich wirkende Sprache zu erzeugen, aber den tatsächlichen Sinn nicht begreift.

Prof Marco Huber: „Die Kognition von KI-Modellen unterscheidet sich erheblich von der menschlichen, da sie nicht verkörpert ist. In diesem Sinne mangelt es großen Sprachmodellen bisher an Emergenz, da sie im Wesentlichen auf menschlichem Input basieren. Emergenz erfordert hingegen eine tiefgreifende Verarbeitung von Informationen, die über die Fähigkeiten aktueller Sprachmodelle hinausgeht. Weiterhin sind noch viele rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Nutzung generativer KI ungeklärt.“

Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung IPA

Schlaglicht: Generative KI in Kultur und Kreativbranche

- Initiative der verdi: „Kreative in den Fokus“
- Sechs Forderungen zur Regulierung von generativer KI in der Kultur:
 - 1. Urheber*innen schützen und Datensouveränität garantieren
 - 2. Ein mündiges Publikum stärken (durch Markierung der KI-Produkte)
 - 3. KI-Software regulieren! (Nachvollziehbarkeit der Arbeitsweise der KI → Zertifizierungssystem für KI-Systeme)
 - 4. Förderung von kreativer Arbeit (staatliche finanzielle Förderung, um KI bedingten Preisverfall entgegenzuwirken)
 - 5. Unternehmen in die Verantwortung, Mitbestimmung stärken! (Transparenz, freiwillige Weiterbildung)
 - 6. Ressourcenbewusster (nachhaltiger) Einsatz von KI!

Weiterführend hierzu: <https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/urheberrecht/++co++b00ebe84-4aff-11ee-b741-001a4a160100>

KI-Technologie und der deutsche Arbeitsmarkt

- Wirtschaftliche Nutzung von KI ist bisher geringer als erwartet, daher noch wenig Einfluss auf Arbeitsmarkt.
 - Kein schneller, disruptiver Wandel, sondern schrittweise Einführung für bestimmte Anwendungsfälle.
 - Kosten-Nutzen-Abwägungen der Unternehmen spielen eine Rolle.
 - Die meisten digitale Anwendungen sind vernetzte und automatisierte Systeme, nur vereinzelt KI gestützte Automatisierung
 - Laut einer Studie des BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) von 2020 nutzen nur knapp 6 % der deutschen Unternehmen KI.
 - Bei nur 12 % dieser Unternehmen ist KI ein wesentlicher Teil des Geschäftsmodells.
 - Einsatzorte von KI: Produktentwicklung, Fertigung, Materialmanagement, Verkauf, Kundenbetreuung, Personalisierung von Werbung, Personalarbeit, Mitarbeiterüberwachung.
- > Einsatz von KI zielt darauf, Fehler zu vermeiden, Effizienz, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und Lohnkosten zu senken. Anwendungsbereiche sind müssen noch eindeutig bestimmt werden
- Geeignetes Personal fehlt bisher, so blieben laut BMWi im Jahr 2019 43% der Stellen mit KI-Bezug unbesetzt

Potenziale generativer KI sind noch nicht eindeutig abzusehen!

- Der Einfluss von KI auf Arbeit und Arbeitsmarkt hängt von verschiedenen Faktoren ab:
 - Autonomie und Intelligenz der Systeme, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer im Umgang damit und die rechtlichen Rahmenbedingungen.
 - Unvorhersehbare Soziale Effekte, Branchenbedingungen und Arbeitsplatzanforderungen müssen berücksichtigt und angepasst werden
 - Tätigkeiten, die zwischenmenschliche Interaktion, Kreativität, Bewegung usw. erfordern, werden weniger betroffen sein.
 - Aufgaben und Qualifikationsanforderungen werden sich ändern, was zunächst Verunsicherung hervorrufen kann.
 - **Die meisten Studien gehen davon aus, dass KI menschliche Arbeit ergänzt und erweitert, aber nicht vollständig überflüssig macht.**
 - Weiterentwicklung von KI kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken und Arbeitsplatzsicherheit bieten
 - Gefahr der Arbeitsverdichtung und Kontrollverlust der Arbeitnehmer.
 - Es ist wichtig, die Chancen zu nutzen und die Risiken zu mindern, durch eine angemessene Regulierung auf nationaler und internationaler Ebene
- > Das EU-Parlament hat 2023 das weltweit erste KI-Gesetz verabschiedet: Definition von Risikostufen und entsprechenden Regulierungsmaßnahmen

Bestimmungen der Unesco-Empfehlung zur Ethik der Künstlichen Intelligenz von 2023

- 1. Schutz der Menschenwürde und Menschenrechte:** KI sollte die Menschenwürde respektieren und die Menschenrechte achten.
- 2. Gerechtigkeit und Fairness:** Die Entwicklung und Nutzung von KI sollte gerecht, inklusiv und frei von Diskriminierung sein.
- 3. Transparenz und Verantwortlichkeit:** Transparenz in Bezug auf KI-Systeme und deren Entscheidungsprozesse sowie die klare Zuteilung von Verantwortlichkeiten sind entscheidend.
- 4. Freiheit und Autonomie:** Die Freiheit und Autonomie der Menschen sollten respektiert und geschützt werden, insbesondere in Bezug auf ihre Entscheidungen und Handlungen.
- 5. Datenschutz und Privatsphäre:** Der Schutz personenbezogener Daten und die Wahrung der Privatsphäre sind von zentraler Bedeutung.

Bestimmungen der Unesco-Empfehlung zur Ethik der Künstlichen Intelligenz von 2023

6. Soziale Wohlfahrt und Umweltschutz: KI sollte zum sozialen Wohl und Umweltschutz beitragen und nicht zu deren Beeinträchtigung führen.

7. Bildung und Zugang: Der Zugang zu KI und die Bildung über ihre Anwendung sollten gefördert werden, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

8. Forschung und Innovation: Die Förderung von Forschung und Innovation im Bereich KI sollte auf ethischen Prinzipien beruhen.

9. Internationale Zusammenarbeit: Die internationale Zusammenarbeit und der Austausch von bewährten Verfahren sind wichtig, um ethische Standards für KI zu etablieren.

Diese Bestimmungen sollen als Leitprinzipien dienen, um die Entwicklung, Nutzung und Regulierung von Künstlicher Intelligenz auf globaler Ebene zu lenken und sicherzustellen, dass sie zum Wohl der Gesellschaft beiträgt.

Literatur:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Die Zukunft der Arbeit, Bonn 2016 (https://www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf)
- Hecker, Christian: Lohn und Preisgerechtigkeit: Historische Rückblicke und aktuelle Perspektiven unter Berücksichtigung der christlichen Soziallehren, Marburg 2008.
- Hollstein, Bettina: Lohngerechtigkeit, in: Aßländer, Michael S. (Hg.): Handbuch Wirtschaftsethik, Stuttgart 2011, 432-434.
- Lesch, Walter: Lohngerechtigkeit. Ein frommer Wunsch?, in: Stimmen der Zeit 12 (2008), 819-830.
- Stabile, Donald R.: The Living Wage. Lessons from the History of Economic Thought. Northhampton u.a. 2008.