

> MITBESTIMMUNG UND BETRIEBSRATSARBEIT

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über alle Neuerungen rund um Künstliche Intelligenz zu informieren. § 90 BetrVG räumt dem Betriebsrat einen Informationsanspruch immer dann ein, wenn es zu Veränderungen der Arbeitsabläufe kommt. § 80 BetrVG, das dem Betriebsrat eine allgemeine Überwachungs- und Kontrollfunktion für das Einhalten der Gesetze im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Datenschutz zuweist, enthält in Abs. 2 einen Informationsanspruch.

Informieren bedeutet im Zusammenhang mit KI, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle erforderlichen Unterlagen vorlegen muss, die den Einsatz der Künstlichen Intelligenz betreffen. Dieser muss sich ein genaues Bild über den Umfang und die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen machen können. Der Betriebsrat muss die Möglichkeit haben, auf die unternehmerische Entscheidung Einfluss zu nehmen.

Künstliche Intelligenz wird in immer mehr Unternehmen bei der Personalauswahl eingesetzt. Algorithmen treffen dabei eine (Vor-)Auswahl geeigneter Bewerber*innen. Auch wenn es Meinungen gibt, die die automatisierte Personalauswahl für objektiver als die menschliche Selektion halten – gerade in diesem besonders sensiblen Bereich muss der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen.

Die Mitbestimmungsrechte bestehen vor allem aufgrund des auch für automatisierte Bewerberauswahl einschlägigen § 95 BetrVG (Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien): Danach muss der Betriebsrat seine Zustimmung nur erteilen, wenn gewiss ist, dass der Algorithmus fair und diskriminierungsfrei funktioniert und immer nur eine Vorauswahl trifft.

Wenn Software im Betrieb genutzt wird, die zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten geeignet ist, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Dies

besteht auch, wenn der Arbeitgeber die Überwachung nicht beabsichtigt, sondern diese nur potentiell möglich wäre. Bei der Einführung von KI-Systemen sollte der Betriebsrat zunächst immer eine potentielle Überwachung vermuten und sein Mitbestimmungsrecht geltend machen.

Literatur

Borgnäs, Kajsa; Tuleweit, Sören (2019). Künstliche Intelligenz – Anforderungen und Anknüpfungspunkte strategischer Gewerkschaftsarbeit. spw (Heft 234). Digitaler Kapitalismus – Mythos oder Realität. Dortmund.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen – Ein Impulspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes um Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt.

Nisser, Annerose; Malanowski, Norbert (2019). Branchenanalyse chemische und pharmazeutische Industrie. Zukünftige Entwicklungen im Zuge Künstlicher Intelligenz. Working Paper der Forschungsförderung der HBS, Nr. 166. Düsseldorf.

Kaiser, Oliver S.; Malanowski, Norbert (2019): Smart Data und Künstliche Intelligenz. Working Paper der Forschungsförderung der HBS, Düsseldorf.

Klebe, Thomas (2019). Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung. Soziales Recht, Ausgabe 3, Juni 2019.

Konrad-Adenauer-Stiftung (2018). Künstliche Intelligenz – häufig gestellte Fragen. Sankt Augustin/Berlin, Deutschland.

Stiftung Arbeit und Umwelt (2019). Künstliche Intelligenz als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaftsarbeit – Konferenzband und Diskussionspapier. Berlin, Deutschland.

> NÜTZLICHE LINKS

- › https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/190807_aufeinenblick_ki.pdf
- › https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_166_2019.pdf
- › https://www.boeckler.de/data/Boeckler-Impuls_2019_10_7.pdf
- › <https://igbce.de/igbce/arbeit-und-betrieb>



> IMPRESSUM

IGBCE Vorstandsbereich 3, Abt. Gute Arbeit / Betriebspolitik

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

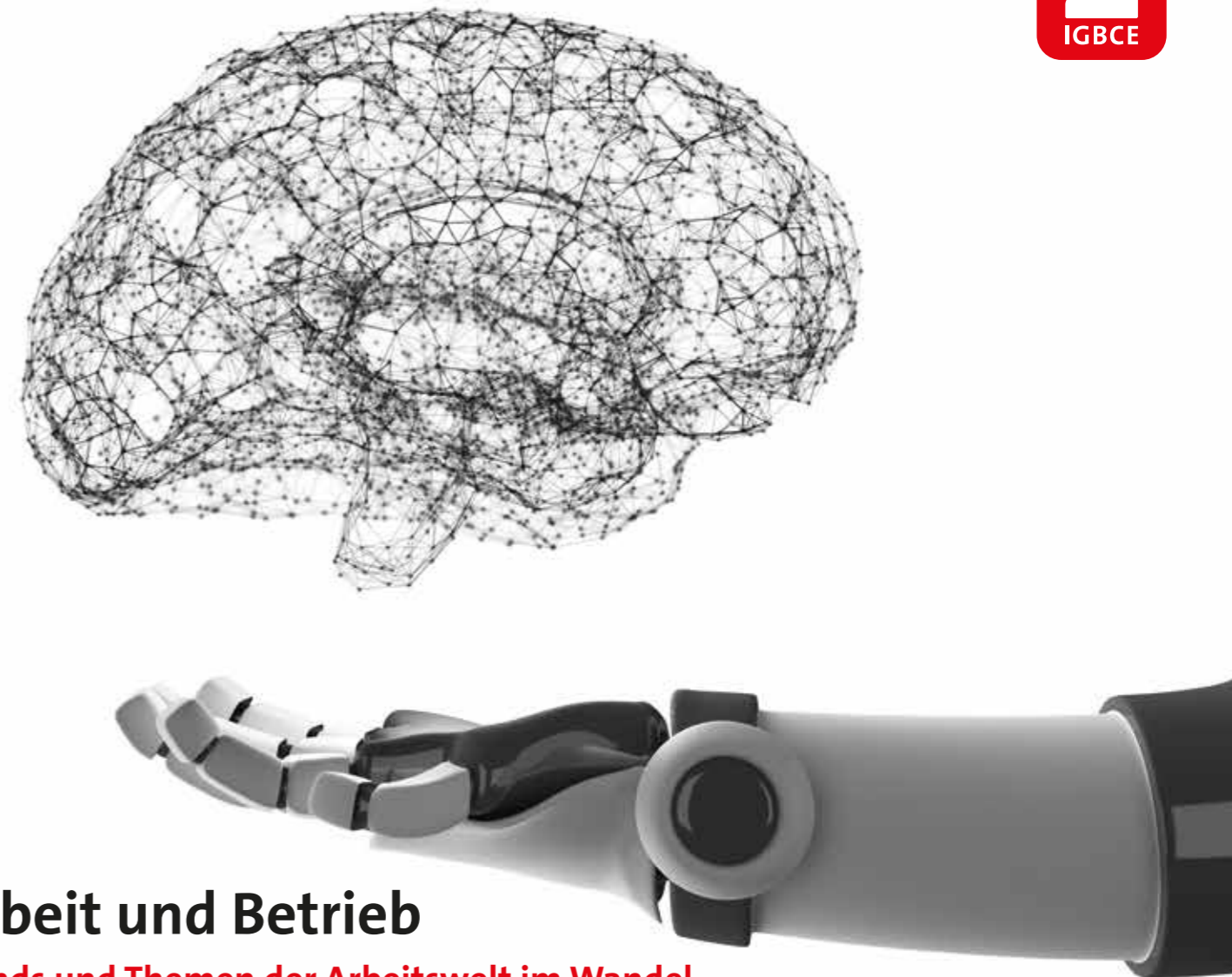
E-Mail: abt.arbeitspolitik@igbce.de

Redaktion: Sören Tuleweit

Umsetzung: www.pminteractive.de

Titelbild: iStockphoto/tampatra

Juni 2020



Arbeit und Betrieb

Trends und Themen der Arbeitswelt im Wandel

Künstliche Intelligenz

GUTE ARBEIT
GEMEINSAM GESTALTEN

> DAS KONZEPT

Künstliche Intelligenz (KI) ist bei den Medien ein beliebtes Thema. Das liegt daran, dass der Begriff mittlerweile für Anwendungen verwendet wird, die früher andere Bezeichnungen hatten. So werden Statistiken, Business Analytics und manuell programmierte Wenn-dann-Regeln inzwischen als KI bezeichnet. Selbst KI-Forscher können Künstliche Intelligenz (KI) nicht exakt definieren. Das Gebiet befindet sich vielmehr in einem permanenten Definitionsprozess. KI wird oft als Überbegriff für Informatikanwendungen verwendet, bei denen Maschinen menschenähnliches, intelligentes Verhalten nachbilden. In der gegenwärtig geführten öffentlichen Debatte drängt sich deswegen der Gedanke auf, dass Künstliche Intelligenz schon bald den Menschen deutlich übertrumpfen könnte. Damit verbunden sind oft übertriebene Erwartungen („Superintelligenz“) oder überzogene Befürchtungen („Roboterherrschaft“).

Während eine „starke KI“, die tatsächlich eine dem Menschen vergleichbare Intelligenz aufweist, noch Zukunftsmusik ist, wird die „schwache KI“ heute schon vielseitig verwendet. Ob als kluge Assistentin auf dem Smartphone, als clevere Routenführung im Auto oder als smarte Unterstützung bei der medizinischen Diagnose – überall wirken lernende Algorithmen im Hintergrund. Wichtig ist – alle praktischen Anwendungen der KI sind heute in der Regel hoch-

spezialisiert und ihre Fähigkeiten nicht verallgemeinerbar. Jede neue Aufgabe benötigt ein umfassendes Training der KI.

KI-Systeme können die Fähigkeiten des Menschen erweitern. Dies geschieht z. B. durch das maschinelle Lernen, bei dem der Computer seine Fähigkeiten durch die Auswertung von Daten verbessert. Das sogenannte „Deep Learning“ (deutsch: tiefgehendes Lernen) beschreibt bestimmte Methoden maschinellen Lernens, bei denen die unterschiedlichen Schichten einfacher Verarbeitungseinheiten zu einem Netz zusammengeschlossen werden. Diese Tiefe ermöglicht es dem Netz, komplexere Strukturen zu erlernen, ohne dabei auf unrealistisch große Datenmengen angewiesen zu sein.

In der Prozessindustrie werden Produkte, Prozesse und Dienstleistungen immer häufiger mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz und smarterer Datenanalyse entwickelt. Wissenschaftler*innen nutzen zunehmend Big Data, Maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz als Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit. Insbesondere Simulationen, das Erkennen von Zusammenhängen in großen Datenmengen und Vorhersagen sind Anwendungsfälle.

GRUNDBEGRIFFE BEI KI

› Autonomie

Die Fähigkeit, ohne permanente Anleitung durch einen Nutzer Aufgaben in einem komplexen Umfeld auszuführen.

› Anpassungsfähigkeit

Die Fähigkeit, aus Erfahrungen zu lernen und dadurch die Leistung zu verbessern.

Quelle <https://course.elementsofai.com/de/1/1>

> WIE VERÄNDERT SICH DIE ARBEIT?

KI wird heute bereits in vielen Unternehmensbereichen eingesetzt, z. B. in der Forschung und Entwicklung, in der Produktion und Instandhaltung sowie im Vertrieb und der Logistik. Weitere Anwendungsgebiete sind z. B. Chat-Bots in Call-Centern oder die Anwendung von Algorithmen in der Personalauswahl.

Egal wofür KI angewendet wird – die Technologie hat das Potential, die Arbeit an vielen Stellen nachhaltig zu verändern. An erster Stelle sind mit der Einführung von KI-basierten Systemen berechtigte Sorgen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven verbunden. Mit dem Aufkommen von KI-Systemen erhält die Debatte um die Automatisierung von Arbeitsplätzen neuen Schub. Wenn ein datenbasierter und selbstlernender Algorithmus rechnet, spricht und forscht, erscheint es auf den ersten Blick klar, dass Arbeitsplätze verloren gehen. Dennoch sind die möglichen Beschäftigungseffekte im Zuge von KI zurzeit nicht eindeutig. Es werden eher qualitative Verschiebungen erwartet, da bestimmte bestehende Berufsbilder weniger nachgefragt werden und sich neue herausbilden.

Die Einführung von KI führt auf jeden Fall zu einer Veränderung der Kompetenzanforderung. Forscher*innen vermuten, dass es kurz- und mittelfristig zu einem sogenannten Upgrading im Rahmen ihrer kooperativen Tätigkeiten mit der KI kommt. Allerdings müssen die Arbeitnehmer*innen auf neue Aufgaben und Anforderungen wie die Interpretation von „Vorschlägen“ durch die KI vorbereitet werden. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die Beschäftigten für den Umgang mit KI ausreichend zu qualifizieren.

Unternehmen wissen in der Regel, dass auch KI-Systeme Fehler machen können und sie durch ihre Trainingsdaten womöglich falsche Grundannahmen formulieren. Eine humanzentrierte KI, die bereits auf wissenschaftlicher Ebene angegangen wird, ist nicht darauf fokussiert, Anlagen und Maschinen Autonomie beizubringen. Vielmehr geht es darum, diese Technologie dafür zu nutzen, Tätigkeiten besser und effizienter durchzuführen.

VERBREITUNG VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Für welche Aufgaben setzt Ihr Unternehmen KI bereits heute ein bzw. in welchen Bereichen halten Sie in etwa 5 Jahren einen Einsatz von KI möglich?

