



Explainability?
Gern - aber das reicht
nicht. Wie Gesellschaften
KI gestalten können



Anlass

- Zunehmender Einsatz von Personalmanagement-Software, die sogenannte „People Analytics“-Fähigkeiten bietet – also die Möglichkeit, Leistungen und Potenzial von Mitarbeiter·innen oder Teams zu analysieren, vorauszusagen oder zu steuern.



/ Anlass

- Analysen und Vorhersagen auf Basis statistische Methoden der Mustererkennung und Wahrscheinlichkeitsrechnung, etwa Maschinelles Lernen.



/ Anlass

- Modelle, Annahmen und Trainingsdaten werden üblicherweise geheim gehalten – Schutz vor Nachahmer·innen und Manipulation



/ Automatisiertes Personalmanagement und Mitbestimmung



/ Forschungsfragen

- Verändert der Einsatz von Systemen zur Automatisierung von Personalmanagement-Aufgaben / „KI“ / „People Analytics“ die Machtverhältnisse im Betrieb?



/ Forschungsfragen

- Verändert der Einsatz von Systemen zur Automatisierung von Personalmanagement-Aufgaben / „KI“ / „People Analytics“ die Machtverhältnisse im Betrieb?
- Welche Akteure haben welche Handlungsmöglichkeiten?



Ergebnis

- Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, die Logik KI-basierter Systeme verstehen zu können. Das ist eine notwendige – wenn auch keine hinreichende – Voraussetzung dafür, dass die Autonomie der Beschäftigten gewahrt bleibt; sie dürfen keine passiven Objekte einer von Algorithmen getriebenen Steuerung („algorithmic governance“) werden.



/ Ergebnis

- Zu diesem Zweck müssen die Anbieter Informationen zur Verfügung stellen, die es Arbeitgebern und Beschäftigten erlauben zu verstehen, wie die Systeme funktionieren.



/ Ergebnis

- Das war allerdings auch schon bei „herkömmlichen“ komplexen Systemen so; man kann sagen, dass der Gesetzgeber längst die Voraussetzungen dafür geschaffen hat.



/ Ergebnis

- „Black-Box“-Systeme, deren Funktionsweise dem Betriebsrat auf Anfrage nicht erläutert werden kann, erfüllen nicht die Auskunftsanforderungen des Betriebsverfassungsgesetzes.



/ Ergebnis

- Unternehmen, die im Personalmanagement Systeme mit so genannter Künstlicher Intelligenz verwenden, handeln möglicherweise rechtswidrig
 - oft, ohne sich darüber im Klaren zu sein.



Ergebnis

- Denn „People Analytics“-Verfahren dürfen nicht eingesetzt werden, ohne dass Beschäftigte individuell eingewilligt haben oder eine Betriebsvereinbarung vorliegt. Das wird in der Praxis oft nicht der Fall sein.



/ Forderungen

- Betriebsräte und Unternehmen müssen prüfen, ob der Einsatz von KI-Systemen rechtskonform erfolgt.



/ Forderungen

- Es ist zu erwarten, dass Arbeitgeber in vielen Fällen den Beschäftigten und ihren gewählten Interessenvertretungen nicht in dem Maß Informationen zur Verfügung stellen können, wie es das Gesetz verlangt, weil die KI-Anbieter diese Informationen nicht herausgeben.



/ Forderungen

- Hersteller müssen aktiv Möglichkeiten dafür entwickeln und anbieten, um sowohl den Beschäftigten als auch ihren Betriebsräten angemessen Auskunft über die Funktionsweise KI-basierter Systeme geben zu können.



/ Forderungen

- Betriebsräte müssen ihre Auskunftsrechte gegenüber Arbeitgebern bereits in der Planungsphase von KI-Systemen aktiv durchsetzen, da sich die praktische Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit ihrer Mitbestimmungsrechte verringert, sobald Systeme eingeführt sind.



/ Forderungen

- Unternehmen und Betriebsräte müssen dafür sorgen, dass auf Seiten der Beschäftigten und des Personalmanagements angemessene Kompetenz vorhanden ist, aus diesen Informationen die richtigen Schlüsse zu ziehen.



Wie?

- Leitfaden zur Überprüfung essenzieller Eigenschaften KI-basierter Systeme für Betriebsräte und andere Personalvertretungen



Wie?

- Der Leitfaden ermöglicht es Betriebsräten und Personalmanager·innen, von Anbieterfirmen Informationen zu erfragen, die essentiell dafür sind, die Funktionsweise algorithmischer Systeme zu verstehen und Qualitäts- und Zuverlässigkeitsskriterien zu beurteilen –



Wie?

- Der Leitfaden ermöglicht es Betriebsräten und Personalmanager·innen, von Anbieterfirmen Informationen zu erfragen, die essentiell dafür sind, die Funktionsweise algorithmischer Systeme zu verstehen und Qualitäts- und Zuverlässigkeitsskriterien zu beurteilen – ohne dass Programmiercode oder die Datenbasis offengelegt werden müssen.



Wie?

- Dies vermeidet langwierige Auseinandersetzungen über Geheimhaltungsfragen mit den Anbietern der Systeme.



Wie?

- Auf die Auskünfte, die auf Basis des Leitfadens gefordert werden, haben Beschäftigte einen ethischen und sehr wahrscheinlich auch einen gesetzlichen Anspruch.



/ Leitfragen

- Welche Aussagen trifft und welche Entscheidungen berührt die Software?
- In welchem Bereich bereitet das Softwaresystem Entscheidungen vor oder entscheidet autonom (selbstständig)?



Leitfragen

- Wenn Maschinelles Lernen verwendet wird, welche Annahmen und wissenschaftlichen Theorien liegen dem Verfahren zugrunde und warum wurde dieses Verfahren gewählt?
- Wenn Maschinelles Lernen verwendet wird, wie wurde das Verfahren gegen Diskriminierung und andere ungewollte Einflüsse aus den Trainingsdaten gesichert?



/ Geplante EU-Regulierung



/ Geplante EU-Regulierung

- Vorschlag für eine
VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR
FESTLEGUNG HARMONISIERTER VORSCHRIFTEN FÜR KÜNSTLICHE
INTELLIGENZ (GESETZ ÜBER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ) UND ZUR
ÄNDERUNG BESTIMMTER RECHTSAKTE DER UNION



Geplante EU-Regulierung

- Vorschlag für eine
VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR
FESTLEGUNG HARMONISIERTER VORSCHRIFTEN FÜR KÜNSTLICHE
INTELLIGENZ (GESETZ ÜBER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ) UND ZUR
ÄNDERUNG BESTIMMTER RECHTSAKTE DER UNION
KI-Verordnung oder AI Act



/ KI-Verordnung

- Nicht akzeptable Risiken



KI-Verordnung

- Nicht akzeptable Risiken
 - KI-Systeme, die offensichtlich Meinungen und Menschen manipulieren, die Schwäche oder Schutzbedürftigkeit von Kindern oder Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen ausnutzen, um ihr Verhalten zu beeinflussen, oder in Richtung von Sozialkredit-Systemen gehen



/ KI-Verordnung

- Hohes Risiko



/ KI-Verordnung

- Hohes Risiko
 - Sicherheitskomponenten für andere Technologien (Flugzeuge, Fahrzeuge), biometrische Identifizierung von Personen, Bildung, Strafverfolgung, Asylgesuche, Grenzkontrollen



/ KI-Verordnung

- Hohes Risiko
 - Sicherheitskomponenten für andere Technologien (Flugzeuge, Fahrzeuge), biometrische Identifizierung von Personen, Bildung, Strafverfolgung, Asylgesuche, Grenzkontrollen, **Arbeit**



/ KI-Verordnung

- Hohes Risiko
 - Auflagen: hohe Datenqualität und Risikomanagement, Transparenzpflichten gegenüber Nutzenden, technische Dokumentation



/ KI-Verordnung

- ANHANG III: Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Artikel 6 Absatz 2
- Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit:



/ KI-Verordnung

- a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere für die Bekanntmachung freier Stellen, das Sichten oder Filtern von Bewerbungen und das Bewerten von Bewerbern in Vorstellungsgesprächen oder Tests;



/ KI-Verordnung

- b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen über Beförderungen und über Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen, für die Aufgabenzuweisung sowie für die Überwachung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen



/ Frage

- Ist die KI-Verordnung geeignet, Beschäftigte wirksam in die Lage zu versetzen, die Logik der Systeme verstehen zu können und die Autonomie der Beschäftigten zu wahren?



/ Rechtliche Analyse



/ Rechtliche Analyse

- Von der KI-Verordnung geht das Risiko aus, dass nationales Arbeitsrecht ausgehöhlt wird, gerade auch mit Blick auf Auskunftsrechte und Mitbestimmung.



/ Rechtliche Analyse

- Die Datenbank, in der KI-basierte Systeme aufgeführt sein müssen, bietet eine Chance auf mehr Transparenz.



/ Rechtliche Analyse

- **Recommendations for an EU Artificial Intelligence Act for Fundamental Rights**
- Ensure consistent and meaningful public transparency – Art. 51, 60; Annex VIII
- Nicht nur Auskunftspflichten der Anbieter, sondern auch der Nutzer



/ Empfehlung

- Arbeitnehmer·innen und ihre Vertreter·innen sollten sich nicht (zu sehr) auf abstrakte Diskussionen über KI-Verfahren, -Prinzipien und -Richtlinien einlassen, sondern spezifische Systeme im konkreten Unternehmenskontext betrachten, um Auswirkungen und Interventionsmöglichkeiten auszuloten.



Alle Informationen:

Dossier: Automatisiertes Personalmanagement und Mitbestimmung

**Rechte und Autonomie von Beschäftigten stärken –
Warum Gesetzgeber, Unternehmen und
Betriebsräte handeln müssen**



/ Danke!

- info@algorithmwatch.org |  @algorithmwatch
- <https://algorithmwatch.org/de/newsletter/>