

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: BETRIEBLICHE ENTWICKLUNGEN UND REGELUNGEN

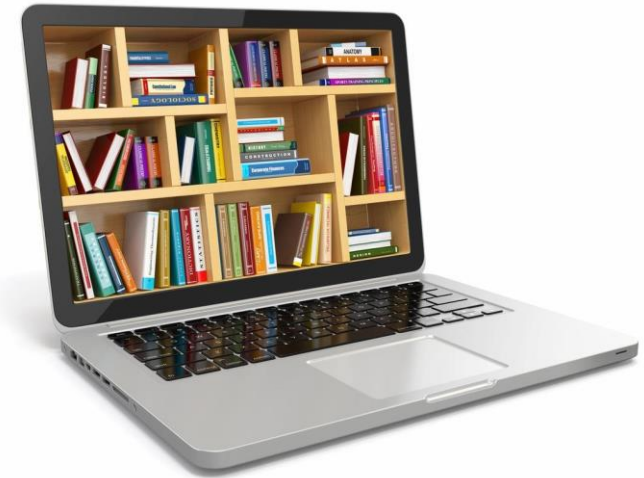


Isabel Eder, Abteilungsleiterin Mitbestimmung/Betriebsverfassung



Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb

- **Personalanwendungen (inkl. Bewerbungsprozess):**
 - Cloubasierte HR-Systeme: z.B. Workday, SAP Successfactors
 - Kollaborationstools: Microsoft 365, inkl. Add Ons wie VivaInsight
 - Bewerbungs-Anwendungen (z.B. HireVue), Sprach- und Videoanalyse
 - Chatbots (z.B. zu Urlaubsansprüchen) als „self service“
 - Kapazitätsplanung
- **Unterstützung von Entscheidungen durch Algorithmen durch Abgleich und vorausschauende Vorhersagen:**
 - Algorithmus schlägt vor und Auswertung sind möglich (z. B. Einkauf, Gesundheit, Medizinbereich, Quiriosity)
 - Digitale Abschlussprüfung (Robotic Process Automation), Idee des New corporate Governance durch Corporate Tech
 - IT-Sicherheitssoftware
 - Predictive maintenance-Systeme: Wartungsintervallen vorgereifen
 - Qualitätssicherung
 - Einsatz von Chat Bots mit Kund*innen
- **Weitere Digitalisierungsthemen (z.B. Datenbrillen)**



© IGBCE/Colourbox.de

Konkrete Beispiele

Microsoft Add-On „VivalInsights“:
„...Balance zwischen Effektivität und Wohlbefinden...“
„...Persönliche Einblicke direkt im Arbeitsfluss...“
„...Geschäftliche Herausforderungen gezielt angehen...“

„VITAL“: Algorithmus ist seit 2014
im Aufsichtsrat bei Deep
Knowledge Ventures in Hong Kong

“...**Talent Recruiting and Retention Speech analysis as a hiring assessment tool.**
...What if you had early insights into your employee’s general wellness and probability to
churn, and could take preemptive action to retain key people?
What if you could glean these insights purely from the sound of your employee’s voice?
Are you listening? Do you know what to listen for?...”
Link: [Speech Analysis as a Talent Recruiting and Retention Tool | Voicesense](#)

SAP Successfactors: Matrix zu „Leistung“ (=performance) und „Potenzial“ jeweils

- mit Einteilung von Beschäftigten in niedrig, solide, hoch....
- mit Einteilung der Beschäftigten in Kategorien wie „Stars, questionable fit, needs coaching, counsel out“

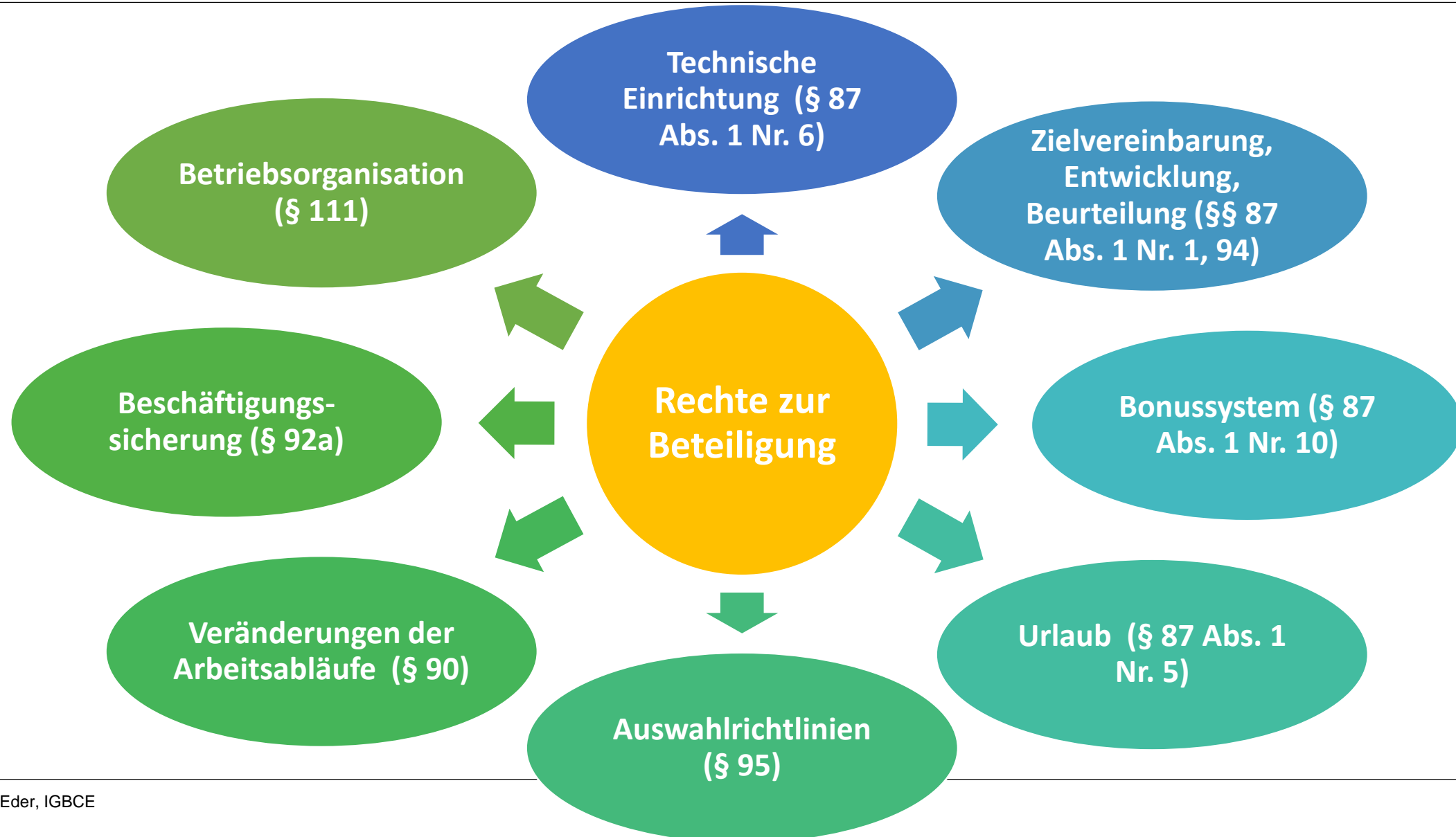
Wahrnehmung aus der Beratung

- Künstliche Intelligenz ist schwer zu erkennen
- Künstliche Intelligenz ist nicht grds. problematisch, man muss Systeme aber klassifizieren können
- Sachverstand von außen hilft, wenn Selbsthilfe organisiert wird
- Vereinbarung direkt zu KI gibt es wenige und es werden klassische Instrumente in Vereinbarungen eingesetzt
- Neue Themen:
 - Neue Diskriminierungsrisiken
 - Potenzielle Überwachung nimmt deutlich zu
 - Verhaltenssteuerung (z.B. Nudging) und Belastungsthemen



© IGBCE/Colourbox.de

Beteiligungsrechte für Betriebsräte



Beratungsansätze generell: proaktiv und realistisch

- Digitale Unternehmensstrategie erkennen bzw. einfordern
- Unwissenheit kann nur mit eigener Expertise begegnet werden
- Eigene Ressourcenplanung: Was mache ich selbst, wo hole ich Expertise von intern und extern
- Beteiligungsprozess bei IT-Themen organisieren: Fragen definieren und Informationen einfordern
- Darüber hinausgehende Themen dürfen nicht übersehen werden: Belastungen, Entwertung von Arbeit, Nützlichkeit für den Wert von Arbeit
- Zukunftsvereinbarung im Betrieb einfordern:
 - Technologieeinführung als Prozess definieren
 - Beschäftigungssicherung, Austausch

Zentrale Punkte aus Sicht von Interessenvertretungen

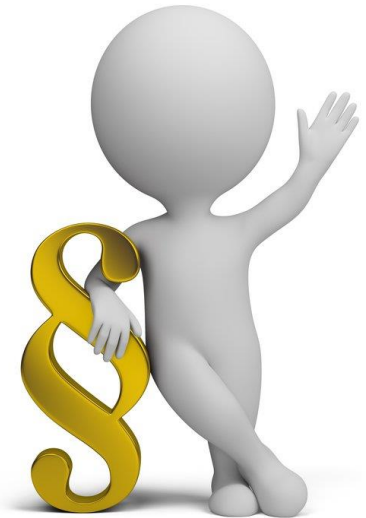
- Informationen über Funktionsweise und Datenbasis des KI-Systems in verständlicher Art und Weise vom Hersteller zu erhalten
- Zuständigkeit des Betriebsräte auch für Bewerber*innen über Auswahl-RL, Datenschutzrecht gilt auch für Bewerber*innen (§ 26 Abs. 8 BDSG)
- Einwilligungen erforderlich bei Bewerber*innen: Freiwilligkeit nach § 26 Abs. 2 BDSG ist fraglich
- Verarbeitungslogik der automatisierten Verarbeitung muss Beschäftigten verständlich transparent gemacht werden
- Diskriminierungen können aufgrund „alter“ Daten mitgeschleppt werden
- Grenzen bei Vorhersagen zu Verhalten im Personalbereich ziehen



© IGBCE

Koalitionsvertrag im Check

- **Koalition:** Stärkung der Investitionen in Künstliche Intelligenz (KI), bei der Gestaltung von KI in der Arbeitswelt wird auf einen menschenzentrierten Ansatz gesetzt
- **DGB:** KI und Arbeit in den Fokus nehmen.
- **Koalition:** Unterstützung des europäischen AI Acts mit mehrstufigem risikobasierten Ansatz und Vermeiden innovationshemmender ex-ante-Regulierung.
- **DGB:** Für den Hochrisiko-Bereich, zu dem auch grundsätzlich die Arbeit gehört, entsprechende Transparenzvorschriften vor der Markteinführung vorgesehen.
- **Koalition:** Schaffen von Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, um Rechtsklarheit zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen
- **DGB:** Eigenes nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz. DGB-Entwurf mit Peter Wedde.
- **Koalition:** Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Evaluierung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes mit Blick auf sozial-ökologische Transformation.
- **DGB:** Beteiligung der Beschäftigten an der Transformation durch umfassende Reform des BetrVG.



© IGBCE

Anforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht

- Eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz
 - Regelungen zu Fragerecht, Untersuchungen, Screenings im Beschäftigungskontext (auch Bewerbungen)
 - Ausschluss von heimlichen Kontrollen und Bewegungsprofilen
 - Beweisverwertungsverbot
- KI-Verordnung:
 - Klarstellung, dass nationales Arbeitsrecht nicht tangiert wird,
 - eigenständige EU-RL für betriebliche KI-Anwendungen
- Anpassung des BetrVG:
 - Unwirksamkeit von Maßnahmen bzw. Beweisverwertungsverbot bei Missachtung von Rechten der Interessenvertretungen
 - Mitbestimmung bei Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte Einzelner
 - Mitbestimmung auch hinsichtlich des Kommunikations- und Beteiligungsprozesses (Prozessvereinbarungen)
 - Einfachere Hinzuziehung von Sachverständigen allgemein (§ 80) und bei Betriebsänderungen (§ 111)



© IGBCE/Colourbox.de

Links

[Stiller/Jäger/Geißler, Automatisierte Entscheidungen und Künstliche Intelligenz, 2.3.2020 \(Publikation von Algorithm Watch, gefördert durch HBS\)](#)

[Thieltges, Andree, Mitbestimmungspraxis: Machine Learning Anwendungen in der betrieblichen Praxis, Nr. 33 Oktober 2020](#)



© IGBCE/Colourbox.de

**VIELEN DANK
FÜR EURE / IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

**Für Rückfragen:
Abt.mitbestimmung@igbce.de
0511 – 7631 606**

**Noch nicht Mitglied.....?
Vorteile hier im Überblick!**

