



Künstliche Intelligenz und betriebliche Beteiligungsrechte Erste Eindrücke aus der Beratungspraxis und Handlungsempfehlungen

13. HANS-BÖCKLER-FORUM
ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

KI – was ist das?

- Legaldefinition? Gibt es nicht.
- Wikipedia: Ein KI-System muss
 - lernen und
 - mit Unsicherheiten und Wahrscheinlichen umgehen können.
- Outlook und KI
 - Posteingang „Relevant“ und „Sonstige“

„Dunkelverarbeitung“

- „Dunkelverarbeitung“ heißt so, weil Vorgänge niemals das Licht des Tages erblicken sollen.
- Beispiel: Bearbeitung von Glasschäden bei Versicherungen
- Werkstatt liefert die Schadensmeldung mit der Rechnung in einem Standarddatenformat an Versicherung
- Versicherung prüft auf Auffälligkeiten
 - Ist Kunde/Kundin auffällig
 - Ist Schaden auffällig?
 - Ist Werkstatt auffällig?
- Keine Auffälligkeiten: Rechnung wird automatisiert bezahlt
- Auffälligkeiten:
 - Vorgang wird von einem Menschen bearbeitet
 - Rückmeldung an Maschine: War doch alles in Ordnung? Maschine lernt.

„Dunkelverarbeitung“

- Das ist nicht neu – wird seit Jahren nach und nach eingeführt.
- Unternehmen tasten sich vor und optimieren ihre Systeme
- Nach und nach werden mehr und mehr Schäden so verarbeitet.
- Personalbedarf verringert sich.
- Nicht nur Versicherungen, sondern alle Unternehmen mit standardisierten Vorgängen und Datenzulieferung im Standarddatenformat

„Dunkelverarbeitung“

Ansatzpunkte des Betriebsrats

- Beschäftigtenüberwachung?
 - Die Daten sollen ja optimalerweise nicht von Beschäftigten bearbeitet werden.
- Arbeitsplatzabbau!
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?
 - § 92 BetrVG – Personalplanung
 - § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
 - „Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung (...) 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (...) rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“*

Workforce Management / Personaleinsatzplanung

Beispiele

- IT-Systeme verteilen die Arbeit an Beschäftigte und berücksichtigen dabei ihre Fähigkeiten und etwaige Einschränkungen
- Beispiel: Störungsbeseitigung von Strom-/Gas-/Wassernetzen
- Bisher: Meisterin/Meister sieht Störungsmeldungen und teilt die Beschäftigten für die Arbeit ein
- Was muss beachtet werden?
 - Priorisierung
 - Wer kann das erledigen?
 - Wer kann mit wem? (Teams erforderlich)
 - Wer arbeitet heute wie lange?
 - Wer kann gegebenenfalls Mehrarbeit leisten

Workforce Management / Personaleinsatzplanung

Ziele des Arbeitgebers

- Disponentinnen/Disponenten greifen nur in Sonderfällen ein.
- Auftragsstypen und Anforderungen müssen definiert sein.
- Maschine muss Skills der Beschäftigten kennen
- Detailliertere Erfassung der realen Auftragszeiten mit Einzelvorgängen
- Maschine wertet die realen Auftragszeiten detailliert aus
- Für Beschäftigte wird ein exaktes Profil erstellt: Wer braucht für welche Tätigkeiten wie lange?
- Bei Planung sollen die individuellen Zeiten berücksichtigt werden.
- Es werden die Tätigkeiten zugewiesen, die die Person besonders schnell oder gut erledigen kann.
- Steuerung durch Maschine oder Disponentinnen und Disponenten
- Der Aufenthaltsort soll der Maschine bekannt sein.

Workforce Management / Personaleinsatzplanung Ziele des Betriebsrats

- Keine Ortung der Beschäftigten
- Erfassung der Auftragszeiten nur, soweit zur Abrechnung gegenüber Auftraggebern erforderlich.
- Keine Auswertung von Realzeiten für Fähigkeitsprofile der Beschäftigten
- Keine permanente Synchronisation der Mobilgeräte mit dem Server
- Arbeitszeitflexibilität soll erhalten bleiben.

Workforce Management / Personaleinsatzplanung

Rechtliche und tatsächliche Ansatzpunkte

- Art. 22 Abs. 1 DSGVO: Entfaltet eine vollautomatische Disposition rechtliche Wirkungen gegenüber Beschäftigten?
 - Wohl ja – Ausübung des Direktionsrechts
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
 - Zweckbindung der Datenerfassung
 - Regelung zulässiger Auswertungen
 - ...
- Andere Beispiele: IT-System zur Arbeitsverteilung in Versicherungsunternehmen

M365

Die fürsorgliche Annäherung

🔍 Erkunden: Können Sie abschalten und sich erholen?

Ruhige Tage ?

Ruhige Tage sind Tage ohne signifikante Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeitszeiten von 08:00 bis 18:00. [Arbeitszeiten konfigurieren](#)



Durchgehaltene ruhige Stunden

6 Tage

Verlorene ruhige Stunden am

22 Tage



Wochenenden sind enthalten, denn sie bieten die Gelegenheit zur Erholung von der Arbeit. [Wochenenden konfigurieren](#)

Ruhige Tage eingehalten in Jan–Feb 2022

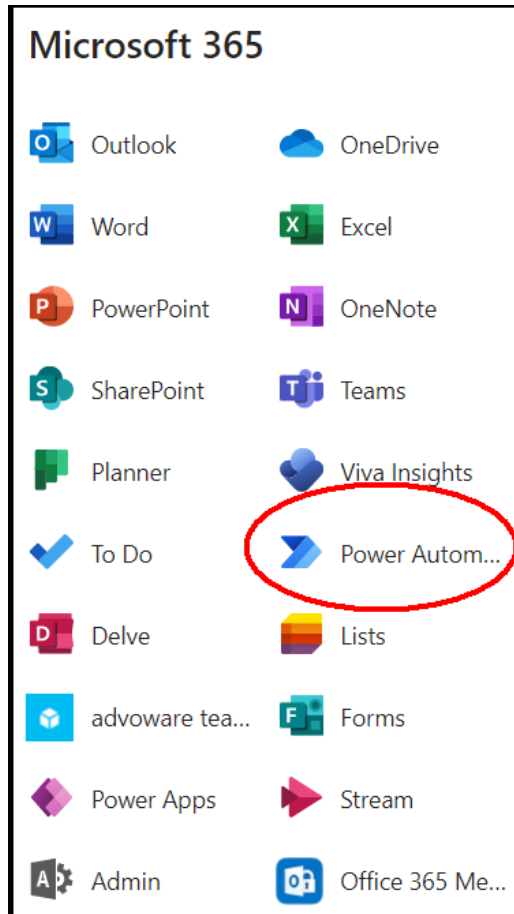
So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

Wussten Sie schon?

Längste Abfolge ruhiger Tage eingehalten **3**

Durchschnittliche ruhige Tage pro Woche eingehalten **1**

M365 und KI



Office 365-E-Mail-Anlagen in angegebenem OneDrive for Business-Ordner speichern

Von Microsoft Power Automate-
Community
Automatisiert

82474

M365 und KI



Informationen aus
Dokumenten mithilfe von AI
Builder per Schaltflächenklick
lesen und speichern

Von Microsoft
Sofort

10078

M365 und KI



M365 und KI



M365 und KI

- Will der Betriebsrat, dass Texte automatisiert nach „negativen Stimmungen“ durchsucht werden?
- In Power Automate immer nur einzelne Prozesse freigegeben
- Das ist für alle Beteiligten anstrengend.
- Deshalb häufige Vorgehensweise von Arbeitgebern: Es werden nur die positiven Beispiele genannt und um Freigabe für die gesamte Power-Plattform gebeten.
- !! Technische Sachverständige zwingend erforderlich !!

Personalauswahlssysteme

Was ist das und wie funktioniert das?

- Was ist das?
 - Systeme, die eine automatisierte Personalauswahl durchführen oder vorbereiten sollen.
 - Azubiauswahl – Führungskräfteauswahl
- Wie funktioniert das?
 - Das KI-System wird mit Beispielen gefüttert:
 - Wer wurde in der Vergangenheit bei Personalauswahl ausgewählt?
 - Wer war ein Negativbeispiel?
 - Das KI-System soll einen Algorithmus finden, der dazu führt, dass unter Bewerbungen die richtigen ausgewählt werden.

Personalauswahlssysteme Probleme und Fragen

- Ist die Datenbasis groß genug?
- Ist die Datenbasis divers oder schreiben wir nur fort, was es schon immer gab?
 - Häufig männliche, weiße Führungskräfte, deren Carearbeit von ihren Frauen erledigt werden.
- Haben wir gute Daten?
 - Häufig wenig Informationen über gewerbliche Beschäftigte, aber differenziertere Informationen über Führungskräfte.
- Sind die Daten anonymisiert?
- Sollen am Ende vom System entschieden werden (Art. 22 DSGVO)?

Personalauswahlssysteme

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- § 95 BetrVG – Auswahlrichtlinien
- § 94 BetrVG – Beurteilungsgrundsätze
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Leistungs- u. Verhaltenskontrolle

Personalauswahlssysteme Chancen und Risiken

- Chance: Der Auswahlprozess wird aus dem Hinterzimmer geholt und transparenter gestaltet.
- Aber diverse Risiken
- Kein System von der Stange verwenden, welches auf einer unbekanntem und ungeprüften Datenbasis arbeitet.
- Extrem viel Arbeit für die Mitbestimmung.
- Ohne technische Sachverständige nicht zu leisten.

Handlungsempfehlungen

- KI ist in allen Bereichen hoch komplex, auch wenn die Oberfläche einfach aussieht.
- Technische Sachverständige hinzuziehen ... und genau auswählen!
- Das Netzwerk der Gewerkschaften nutzen!
- Über Auswertungs- und Verwertungsverbote hinausdenken.
- Soweit noch nicht vorhanden: IT-Ausschüsse
 - ... und diese qualifizieren!
- Aber keine Silos bilden:
 - KI ist Auerschnittsaufgabe
 - Es sollte nicht alles, was KI betrifft, alleine vom IT-Ausschuss behandelt werden!
- Kontrollmöglichkeiten vereinbaren – nicht nur bei nachweisbaren Anlässen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Rolf-Christian Otto

Rechtsanwalt und

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 0561-78809920

Fax: 0561-78809922

Mail: otto@mosebach-partner.de