

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 1/2022

HERZLICH WILLKOMMEN!!

Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräte befinden sich, ebenso wie die Unternehmen, in sehr herausfordernden Zeiten.

Industrie 4.0, Transformation, Digitalisierung, anfällig gewordene globale Lieferketten, Corona-Pandemie und strukturelle geopolitische Veränderungen führen zu Veränderungsprozessen mit hoher Dynamik, Volatilität sowie steigender Komplexität.

Unter diesen Rahmenbedingungen – und zumeist hochkomplexen Themen - ist es für die Mitbestimmung nicht immer einfach Schritt zu halten.

Mit diesem Newsletter wollen wir künftig über ausgewählte wichtige und relevante Themen- und Fragestellungen aus unserer Beratungspraxis informieren und so Handlungsfelder und -optionen für Betriebsräte aufzeigen.

KI – KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND MITBESTIMMUNG

KI, der Begriff ist derzeit in (fast) aller Munde. Doch was ist das überhaupt? Und was bedeutet das für mich als Betriebsrat?

Dies sind 2 zentrale Fragen, die sich Betriebsräte beantworten sollten, um zu wissen, ob Handlungsbedarf für die Interessenvertretung besteht.

Schon beim Versuch allerdings, künstliche Intelligenz zu definieren oder gar mit einfachen Worten zu erklären wird es schwierig und komplex. Eine fachlich anerkannte oder gar durch den Gesetzgeber vorgegebene Definition findet man nicht. Ob eine solche zudem grundsätzlich geeignet ist, scheint fraglich, da sie geeignet sein muss, mit der Geschwindigkeit des Fortschritts mithalten zu können. Vermehrt wird daher plädiert künstliche Intelligenz weniger als Begriff und mehr als Konzept zu begreifen: KI zeichnet sich dadurch aus, dass eine mathematische Maschine hergestellt wird, die menschliches Verhalten algorithmisiert. Das heißt, eine Maschine, die sich auf eine Art verhält, die wir intelligent nennen würden, wenn sich ein Mensch so verhielte.

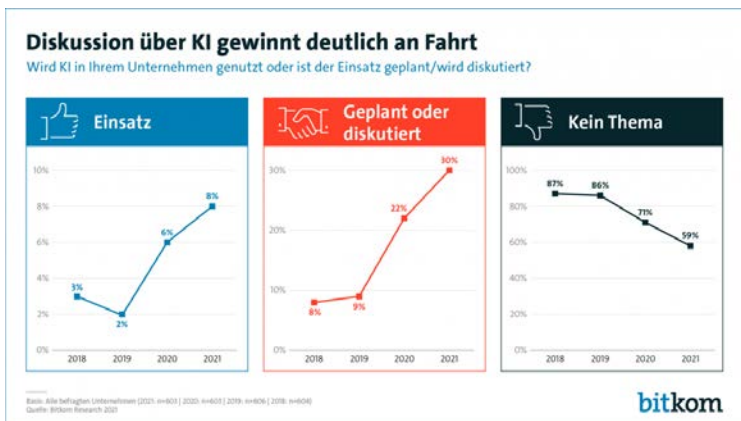
Derzeit unterscheidet man im Grundsatz zwei Formen von KI: starke und schwache KI

„Starke“ KI ist die Form der künstlichen Intelligenz, die die gleichen intellektuellen Fertigkeiten wie ein Mensch hat oder ihn darin sogar übertrifft. Dies ist bisher noch ein theoretisches Konzept und in dieser Ausprägung nicht anzutreffen.

Deutlich vielfältiger spielt im unternehmerischen, aber auch im privaten Kosmos die sogenannte „schwache“ KI bereits eine wichtige Rolle. Sie wertet eingespeiste Daten aus und präsentiert nach einem Berechnungsvorgang ein spezifisches Ergebnis. Der KI-Teilbereich des „Machine Learnings“ und

dessen Unterform des „Deep Learnings“ folgen dem gleichen Prinzip, allerdings können sie selbstständig aus Daten lernen, sich verbessern und sogar unstrukturierte Daten auswerten.

Die Schwierigkeit und Herausforderung liegt darin, dass durch eine Vielzahl aneinandergereihter und aufeinander aufbauender Algorithmen ein Ergebnis erzielt wird, dessen Entstehungsprozess aufgrund der Komplexität der Daten und deren Vielzahl an Verknüpfungsmöglichkeiten nur noch bedingt nachvollzogen werden kann.



Laut einer Bitkom Studie (repräsentativen Befragung von mehr als 600 Unternehmen aller Branchen) aus dem Frühjahr 2021 gilt in der deutschen Wirtschaft Künstliche Intelligenz als entscheidende Zukunftstechnologie und immer mehr Unternehmen sehen in KI eine Chance für das eigene Geschäft. Entsprechend steigt der Anteil derjenigen, die KI-Anwendungen einsetzen, jedes vierte Unternehmen (24 Prozent) plant KI-Investitionen. Demnach sagen mehr als zwei Drittel (69 Prozent), dass KI die wichtigste Zukunftstechnolo-

gie ist – Tendenz weiter steigend. Lediglich rund jedes vierte Unternehmen (26 Prozent) glaubte in 2021 dagegen, dass KI überschätzt wird und nur ein Hype ist.

Mittlerweile hat sich auch die EU-Kommission dem Thema KI angenommen und hat im April 2021 den Entwurf für den weltweit ersten Rechtsrahmen für vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz vorgelegt. Die Verordnung soll den Rechtsrahmen für einen sicheren, transparenten und kontrollierbaren Einsatz von KI-Systemen schaffen und auch eine zukunftssichere Definition von KI beinhalten. Wann und in welcher Form sie kommt, ist allerdings noch unklar.

WELCHE MITBESTIMMUNGSRECHTE HAT DER BETRIEBSRAT BEI EINFÜHRUNG UND ANWENDUNG VON KI?

Hier ist zunächst einmal das in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verankerte Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu nennen. Dessen originärer Schutzzweck ist es, Arbeitnehmer vor dem Einsatz technischer Einrichtungen zu schützen, die in der Lage sind, das (Leistungs-)Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Aber was heißt das in Bezug auf KI konkret? Für die Entwicklung von KI werden zunächst Rohdaten genutzt, die aufbereitet und skaliert werden. Danach wird das Netz der Algorithmen erstellt, mit Daten trainiert und dessen Vorhersagegenauigkeit getestet. Schließlich wird das System selbst genutzt, d.h. Daten für die durch das System zu bewertenden Fallkonstellationen eingegeben und ausgewertet. Auf all diesen Stufen werden Daten genutzt. Wenn auf der ersten Ebene, also für Erstellung und Training der KI, Daten von Arbeitnehmern verwendet werden, ist das System fähig, das (Leistungs-)Verhalten der Arbeitnehmer zu analysieren und zu verarbeiten. Eine Überwachung ist auch bei der späteren Nutzung denkbar, wenn nachvollzogen werden kann, ob und wann die Arbeitnehmer das System genutzt haben, oder wenn z.B. auf Basis der eingespeisten Daten auf das individuelle zukünftige Verhalten geschlossen werden kann. Ohne die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kann KI daher im Betrieb und Unternehmen nicht eingeführt und angewendet werden.

Die Einführung von KI kann sogar eine *Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG* sein, die zu Interessenausgleichs- und ggf. auch Sozialplanverhandlungen führt, wenn die Nutzung z.B. eine „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren“ darstellt und „erhebliche Teile der Belegschaft“ davon betroffen sind. Ebenso notwendig ist eine Beteiligung des Betriebsrates zudem, wenn KI z.B. in Bewerbungsverfahren eingesetzt wird und so, zumindest auch mittelbar, *Auswahlrichtlinien i.S.d. § 95 BetrVG* erstellt werden, wie seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz auch § 95 Abs. 2a BetrVG klarstellt. KI, die in Bewerbungsprozessen etwa bei der Sprachanalyse oder der Auswertung von Gesichtsmimik zum Einsatz kommt, ist auch mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Einklang zu bringen, um die Gefahr diskriminierender Auswahlentscheidungen zu reduzieren.

NEUERUNGEN DURCH DAS BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ

Die neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI hat der Gesetzgeber erkannt und im Betriebsrätemodernisierungsgesetz adressiert. Neben den oben dargestellten Mitbestimmungstatbeständen wurde KI nun auch in § 90 Abs. 1 Nr. 3 für die Unterrichtung und Beratung über Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen berücksichtigt. Der Betriebsrat hat zudem nun entsprechend dem neu gefassten § 80 Abs. 3 BetrVG stets einen *Anspruch, bei der Einführung von künstlicher Intelligenz einen Sachverständigen hinzuziehen*. Die Notwendigkeit und Erforderlichkeit eines solchen Sachverständigen muss nicht mehr ausdrücklich dargelegt werden, sondern wird vermutet.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.