

Algorithmen sind ein Fall für den Betriebsrat

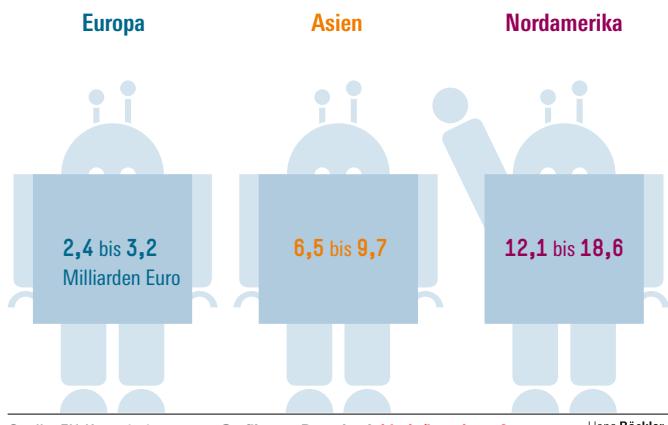
Künstliche Intelligenz ist auf dem Vormarsch. Betriebsräte können dabei schon heute mitreden, allerdings sollten sie zusätzliche Rechte bekommen.

Künstliche Intelligenz (KI) könnte die Arbeitswelt stark prägen. Denn dabei wird nicht nur bewährtes menschliches Wissen in computergerechte Regeln übersetzt; zum Einsatz kommen auch selbstlernende Systeme, die Daten auswerten und in einem Trainingsprozess neue Problemlösungen entwickeln. Was die Fortschritte auf diesem Gebiet für die betriebliche Mitbestimmung bedeuten, hat Thomas Klebe, der Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, aus juristischer Perspektive analysiert. Nach seiner Einschätzung stehen Betriebsräte vor einer großen Herausforderung. Der Gesetzgeber sollte sie dabei unterstützen.

Bereits heute mache die Wirtschaft regen Gebrauch von KI, schreibt der Rechtswissenschaftler. Im Produktionsbereich gebe es kooperative Roboter, fahrerlose Transportsysteme und Warenlager, die algorithmisch optimiert werden. In Büros würden Texte elektronisch übersetzt, E-Mails automatisch kategorisiert und mit Antwortvorschlägen bedacht. In Call-Centern seien Chat-Bots aktiv, die Sprache verstehen und selbstständig antworten. Bei der Personalauswahl seien Algorithmen für die Vorauswahl von Bewerbern zuständig.

Investitionen in kluge Maschinen

So viel wurde 2016 schätzungsweise in Künstliche Intelligenz investiert in ...



Wie können Betriebsräte den Einsatz von KI zum Wohle der Beschäftigten beeinflussen? Zunächst einmal liege auf der Hand, dass sie über geplante Veränderungen informiert werden müssen, so Klebe. Auch Wirtschaftsausschuss und Aufsichtsrat seien gegebenenfalls einzubeziehen. Die Information habe rechtzeitig und umfassend zu erfolgen.

Darüber hinaus biete das Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitnehmervertretern diverse Möglichkeiten, aktiv Einfluss zu nehmen, so der Jurist. Ein wichtiges Feld stelle die Beschäftigungssicherung dar. Es sei davon auszugehen, dass durch KI einerseits Arbeitsplätze wegfallen, an-

dererseits neue Jobs entstehen. Weiterbildung könne dazu beitragen, die Belegschaft für die zu erwartenden Umwälzungen fit zu machen. Der Betriebsrat habe nicht nur die Möglichkeit, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu machen, Beschäftigte zu befragen und Sachverständige heranzuziehen. Er habe auch das Recht, berufliche Weiterbildung einzufordern, wenn die Gefahr besteht, dass Kollegen ihre Aufgaben nicht mehr erfüllen können.

Beim Arbeitsschutz gibt es laut Klebe ein Mitbestimmungsrecht in puncto Gefährdungsbeurteilung. Beschäftigte sind demnach gründlich auf die Einführung von KI vorzubereiten, die Auswirkungen genau zu analysieren: Wie belastend ist es, wenn ein Computer zum Chef wird? Nimmt das Arbeitstempo zu? Wenn Gesundheitsrisiken nachweisbar sind, sei es möglich, im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes gesundheitsfördernde Maßnahmen durchzusetzen.

Wenn es um KI-Anwendungen mit „personenbeziehbaren Daten“ geht, können Betriebsräte dem Autor zufolge grundsätzlich mitbestimmen. Sie sollten sich nach seinem Dafürhalten dafür einsetzen, dass grundsätzlich nur anonymisierte Daten verarbeitet werden, dass es feste Löschfristen gibt und dass ein Verwertungsverbot für Leistungskontrollen gilt. Wenn bei Personalentscheidungen ein Algorithmus zum Einsatz kommt, sollten Arbeitnehmervertreter genau prüfen, ob er diskriminierungsfrei ist und ausschließlich bei der Vorauswahl eingesetzt wird.

Der Politik empfiehlt Klebe, die gesetzlich garantierten Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten auszuweiten. Bei der Beschäftigungssicherung, bei Personalbemessung und Arbeitsorganisation sowie beim Datenschutz brauche es ein echtes Mitbestimmungsrecht. Bei der betrieblichen Weiterbildung gelte es, ein generelles Initiativrecht des Betriebsrats zu schaffen, ebenso bei Techniken, die der Verhaltens- oder Leistungsüberwachung dienen. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz sei „sinnvoll und überfällig“.

Um Missbrauch von KI vorzubeugen, sollte die Politik auch die Entwicklung solcher Technologien stärker reglementieren, so der Rechtswissenschaftler. Den Entwurf für ethische Richtlinien im Umgang mit KI, den eine Expertengruppe der EU-Kommission Ende 2018 vorgelegt hat, hält er für unzureichend. Nötig seien verbindliche Richtlinien und Gesetze mit klaren roten Linien. Die Auswertung von personenbezogenen Daten zur Erstellung eines „vollständigen“ Persönlichkeitsprofils sollte ebenso untersagt werden wie die Nutzung von Gesundheitsdaten von Beschäftigten. Wichtige Entscheidungen wie Personalauswahl oder Kreditvergabe sollte am Ende immer ein Mensch treffen. Für die Programmierung von KI, so Klebes Empfehlung, brauche es einen „hippokratischen Eid für Informatiker“. ↗

Quelle: Thomas Klebe: Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung, Soziales Recht 3/2019