

Betriebsräte setzen den Algorithmen Grenzen

Künstliche Intelligenz zieht in Büros und Werkhallen ein, Algorithmen werten Arbeitsprozesse aus. Betriebsvereinbarungen können verhindern, dass daraus individuelle Überwachung wird.

Lernende Maschinen, Künstliche Intelligenz (KI) – das klingt nach spektakulären Supercomputern. Doch selbst in den neueren Versionen normaler Bürosoftware stecken bereits viele Funktionen, die von „intelligenter“ Software gesteuert werden. Über die Benutzung der unterschiedlichen Programmfunctionen wird es möglich, Verhaltensprofile zu erstellen. Die Programme machen auf dieser Basis zum Beispiel Vorschläge, welche Datei als nächste bearbeitet und an wen sie anschließend weitergegeben werden kann. Dies ist eine andere Art der Rationalisierung, als sie früher üblich war: Es geht nicht mehr darum, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten über den Einsatz von Maschinen zu steigern, stattdessen liegt die „potenzielle Produktivkraft hier in den Erkenntnissen, die aus den Daten gezogen werden“, so Andree Thieltges von der Hochschule für Politik der Technischen Universität München in einer Analyse von Betriebs- und Dienstvereinbarungen für das I.M.U. Bei den automatisch erhobenen Daten handelt es sich zu einem großen Teil um „personenbeziehbare“ Daten.

Wie die erfassten Informationen genau verarbeitet werden und nach welchen Regeln lernende Maschinen ihre Schlüsse daraus ziehen, bleibt häufig im Dunkeln. Denn die Algorithmen sind das Betriebsgeheimnis der Softwarehersteller. Umso wichtiger ist es Thieltges zufolge für die Arbeitnehmer, zumindest so viel Transparenz herzustellen wie möglich. Schließlich sind sie diejenigen, deren Verhalten von den Computern permanent überwacht und bewertet wird.

Der Wissenschaftler hat aus dem Archiv betriebliche Vereinbarungen des I.M.U. Regelungen mit Vorbildcharakter herausgefiltert. Es gibt bereits eine Reihe von Dokumenten zu Fragen der Datenverarbeitung, die auf KI anwendbare Vorschriften enthalten. Sie verhindern unter anderem, dass bei der Computerarbeit anfallende Daten zur individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrolle benutzt werden. Angesichts der rasanten technischen Entwicklung stehe Betriebsräten auf diesem Feld eine „kontinuierliche inhaltliche Auseinandersetzung“ bevor – zu der sie „aufgrund der steigenden Komplexität der Anwendungen“ auch den Rat von Sachverständigen einholen sollten. Grundsätzlich sollten die Regeln möglichst konkret sein und die jeweilige Software in der Betriebsver-

einbarung im Detail beschrieben werden, so Thieltges. Die anfallenden Datentypen sollten klar benannt und eine Auswertung nur zu genau definierten Zwecken gestattet werden. Denn die Möglichkeiten der Datenanalyse seien nicht zu unterschätzen; beispielsweise könne es den Fall geben, dass Nutzerdaten zwar anonymisiert erhoben werden, durch Zusammenführung mit weiteren Datenquellen aber trotzdem wieder Einzelpersonen zuzuordnen sind. Werden etwa anonymisierte Zeiterfassungsdaten mit den Logdaten einzelner Computer verknüpft, lässt sich am Ende doch recht genau ableiten, wer wann, wo und wie viel gearbeitet hat.

„Das Potenzial von KI zur Analyse von Datensammlungen ist groß. Algorithmen werden von Menschen programmiert und folgen klaren Kriterien. Diese Kriterien können aber mitbestimmt werden“, sagt I.M.U.-Expertin Sandra Mierich, zuständig für den Arbeitsbereich Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. ↪

Quelle: Andree Thieltges: Machine Learning Anwendungen in der betrieblichen Praxis, Mitbestimmungspraxis Nr. 33, Oktober 2020

Umgang mit Daten regeln

In Betriebsvereinbarungen heißt es beispielsweise ...

„Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darüber überein, dass alle Auswertungen von Mitarbeiterdaten nur dann zulässig sind, wenn gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Anforderungen erfüllt werden müssen.“

„Sämtliche Leistungsdaten, die das System erfasst, dürfen weder direkt noch indirekt zum Gegenstand arbeitsrechtlicher Maßnahmen gemacht werden.“

„Auswertungen sind grundsätzlich ohne Personenbezug vorzunehmen [...]. Es sei denn, dass dies durch gesonderte Betriebsvereinbarung im Einzelfall gestattet wird.“

„Eine Übermittlung von Daten an Externe [...] bedarf einer vorhergehenden Prüfung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten und der Zustimmung durch den Betriebsrat.“

Quelle: Thieltges 2020