

»Für die Zukunft der Arbeit gewappnet«

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ KI bestimmt unseren Alltag schon jetzt mehr, als wir es selbst wahrnehmen – dieser Ansicht ist der Konzernbetriebsrat der SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH. Er hat daher gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine KI-Rahmenvereinbarung erarbeitet.

VON BETTINA FROWEIN

GESPRÄCHSPARTNER



Frank Jahn, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats bei der SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH.

Die SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH ist im technischen Gebäudemanagement tätig und bietet hier ein breit gefächertes Leistungsspektrum an.

1. Wo genau wird bei Euch im Betrieb z.B. KI eingesetzt?

In unserem Konzern nutzen wir u.a. KI-Systeme im Bereich Human Resource. Diese Systeme sind durch KI in der Lage, eigenständig Entscheidungen über Einstellungen oder Nichteinstellungen von Bewerbern zu treffen. Auch wenn diese Funktionen bei uns nicht eingesetzt werden, besteht aber die Möglichkeit hierzu. Das ist einer der Gründe, weshalb wir die Vereinbarung für nötig hielten.

Ein weiteres Anwendungsgebiet ist die Robotic Process Automation. Darüber hinaus nutzen wir in unserem Unternehmen diverse Analysetools, die KI-behaftet sind.

2. Welche Gefahren seht Ihr beim Einsatz von KI?

Wir wollen KI nicht grundsätzlich verteufeln und sehen sowohl Chancen wie auch Risiken. Wir sind allerdings der Auffassung, dass solche Systeme geregelt sein müssen. Gefahren sehen wir z.B. bei den HR-Systemen in Form von Diskriminierung. Man muss wissen, dass über Algorithmen durchaus gewisse Eigenschaften wie Hautfarbe, Alter und Geschlecht entsprechend positiv oder negativ bewertet wer-

den können. Außerdem sind wir der Auffassung, dass gerade ethische Grundsätze in diesem Zusammenhang einer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen.

3. Warum wart Ihr der Meinung, dass dafür eine neue KBV her muss?

Die Vielfältigkeit von KI-Systemen kennt keine Grenzen. Wer kann mit Sicherheit wissen, wo überall allein in unserem Alltag KI-Systeme Anwendung finden?

Es ist absehbar, dass unser berufliches Umfeld in Zukunft mehr und mehr durch Systeme mit KI beeinflusst wird. Diese Perspektive vorausgesetzt wollten wir uns für die Zukunft wappnen.

Eine frühzeitige Einbindung der Mitbestimmung in den Prozess bei der Einführung von KI-unterstützten Anwendungen gewährleistet die Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden. Gleichzeitig ist die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber im Vorfeld der Einführung einer KI-Anwendung für beide Parteien wertvoll.

4. Welche Elemente eurer Betriebsvereinbarung sind von besonderer Bedeutung?

Von besonderer Bedeutung sind für uns das Diskriminierungsverbot, die Letztentscheidungsbefugnis des Menschen, aber auch die Verpflichtung zur Prüfung ethischer Grundsätze bei der Anwendung von KI. Denn hierzu

ECKPUNKTE DER KI-RAHMENVEREINBARUNG

- **Begriffsbestimmung:** Umfasst sind Hard- und Software-Systeme, die unter Verwendung von Algorithmen arbeiten, ein nicht festgelegtes Verhalten aufweisen, über eigenständige Lernkapazität verfügen und zielorientiert arbeiten (KI-Systeme).
- **Grundsatz der Letztentscheidungsbefugnis des Menschen**
- **Transparenzgebot:** Bei der Einführung eines KI-Systems ist dem Betriebsrat dessen Funktionsweise möglichst umfassend zu erläutern, insbesondere auf welche Datenquellen das System zurückgreift und welche es für das eigene Training nutzt.
- **Diskriminierungsverbot:** Vor der Einführung einer KI-Anwendung ist sorgfältig zu prüfen, ob der Algorithmus diskriminiert.
- **Leistungs- und Verhaltenskontrolle:** Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten durch eine KI-Anwendung ist ausgeschlossen, sofern nicht eine gesonderte Vereinbarung hierzu geschlossen wird, welche Zweck und Umfang ausdrücklich regelt.
- **Ethische Prüfung:** Auf Verlangen von SPIE oder des KBR tritt eine Arbeitsgruppe aus Vertreter:innen beider Seiten zusammen, um die ethischen Grundsätze einer Anwendung zu prüfen.
- **Fairness:** Der Einsatz von KI soll nicht zu erhöhtem Arbeitsdruck oder dem Wegfall von Beschäftigung führen dürfen. Arbeitsplätze dürfen nur auf Grund gesonderter Vereinbarung unter Ausgleich etwaiger Nachteile entfallen.

haben wir vereinbart, eine Arbeitsgruppe zu installieren, die bei ethischen Fragestellungen entscheidet.

5. Was bedeutet der »Grundsatz der Letztentscheidungsbefugnis des Menschen«?

Mit Letztentscheidungsbefugnis des Menschen meinen wir, dass am Ende des Tages der Mensch und nicht die Maschine das Recht haben muss, eine Entscheidung zu treffen. Das KI-System soll Entscheidungen nur vorbereiten.

6. Gab es in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber besondere Herausforderungen oder Probleme?

Als wir mit der Idee einer solchen KBV an den Arbeitgeber herangetreten sind, gab es sofort Zuspruch. Im Verlauf der Verhandlungen zeigte sich die Bereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit an diesem Thema. Unabhängig von unserer KBV »Informations- und Kommunikationssysteme« (KBV IuK) wollten wir die KI-Vereinbarung gesondert betrachten.

Das heißt, diese Vereinbarung trifft auch auf Systeme zu, die bereits unter der KBV IuK geregelt sind. Also mussten wir die Vereinbarung so formulieren, dass sie nicht im Widerspruch zur KBV IuK steht.

Eine weitere Herausforderung war es, den Umfang einer solchen KBV zu erfassen und abzugrenzen, zumal es bis dahin auch noch keine uns bekannte Vorlage gab. Wir haben hier mit einer Rahmen-KBV zur KI die Voraussetzung geschaffen, alle künftig zu verhandelnden KI-Anwendungen unter diesem Rahmen abschließen zu können.

7. Was würdet Ihr anderen Gremien raten?

Mein Rat an andere Mitbestimmungsgremien wäre, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um hier ebenfalls Regelungen für die Arbeit mit KI gestützten Systemen zu vereinbaren. Eines sollte uns klar sein: KI beeinflusst unser Leben – und somit auch unsere Arbeitswelt – jetzt schon mehr, als es uns bewusst ist. ◀

Die Fragen stellte Bettina Frowein.

www.dprp.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2024

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2024« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift

Der Personalrat
PERSONALRÄTE IM ORIENTIERUNGSPUNKT

In Kooperation mit

DGB **Debetka**
Das Füreinander zählt.