

Künstliche Intelligenz (KI) als Herausforderung für die Mitbestimmung

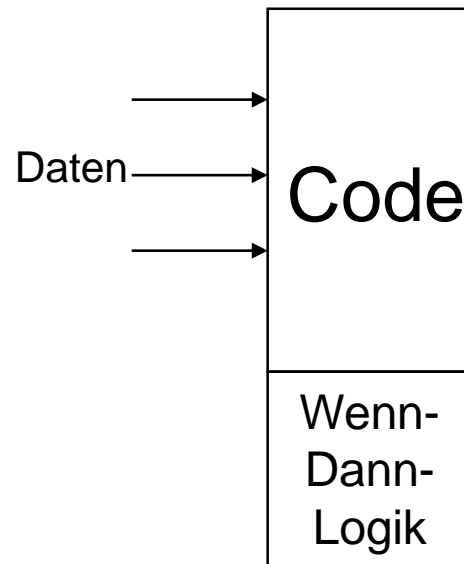
Berlin, 10.11.2023

Nadine Müller, Bereichsleiterin Innovation und Gute Arbeit

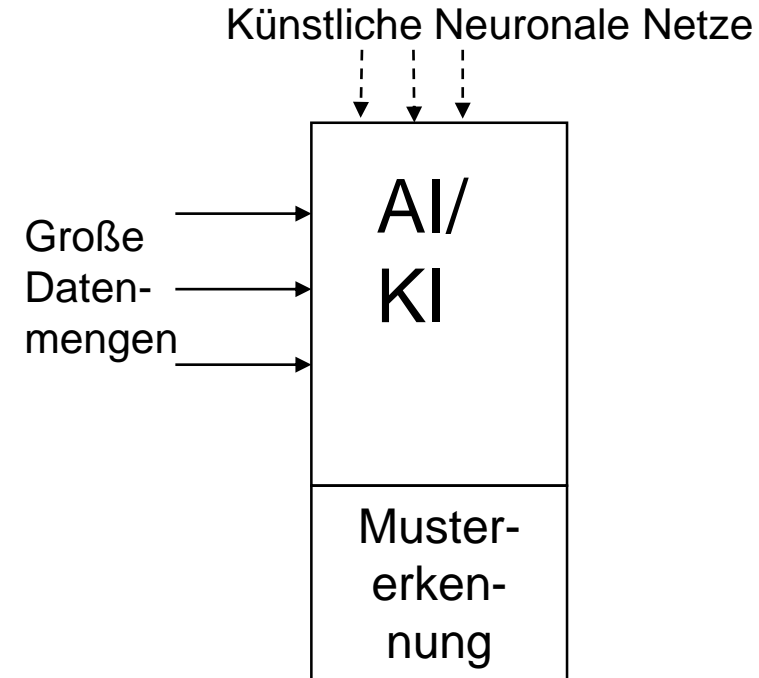
Was ist Künstliche Intelligenz (KI), und für was wird sie angewendet?

Das Besondere an „KI“ (seit 1955): „Lernen“ /sich selbst verbessern

Herkömmliche Algorithmen



Machine-Learning



Keine einheitliche Definition von KI

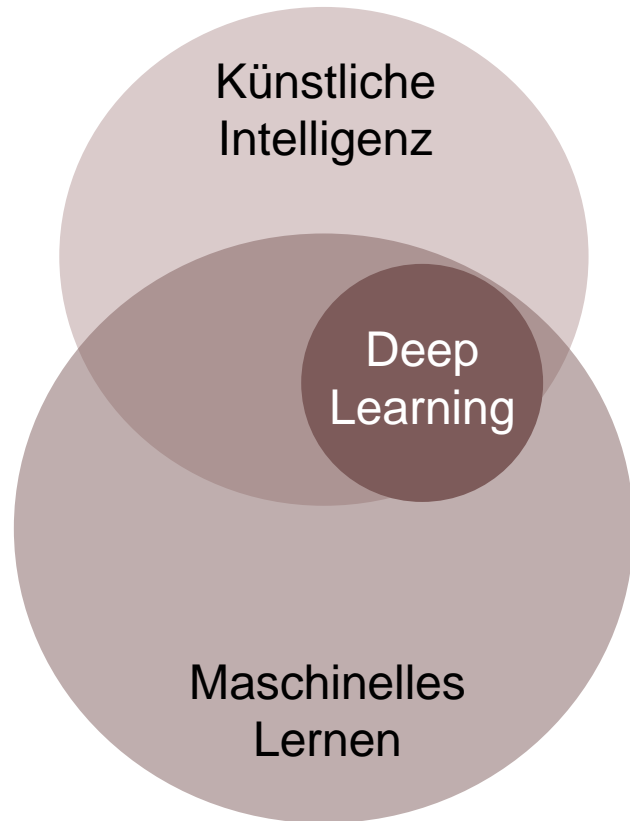


Abbildung: Systematisierung der KI (in Anlehnung an Raschka, Kranzinger, FhG-IAO)

Praktische Anwendungen von „KI“

ver.di

Beispiele:

Tumorerkennung mit hoher
Bildauflösung

Diagnose seltener Krankheiten

Multiübersetzer

Auswertung juristischer Literatur

Verkehrs-/Logistiksteuerung
(u.a. „autonomen Fahren“)



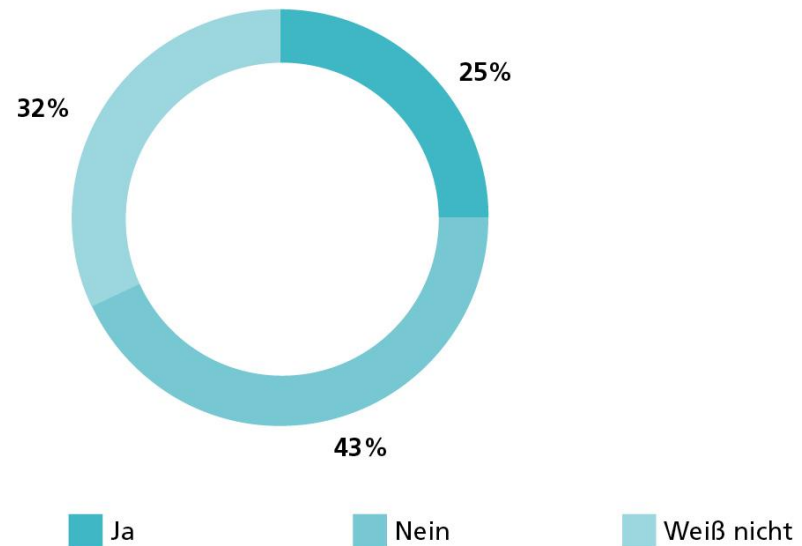
Hautkrebs-Untersuchung: Dermatologen konnten die Hauttumore in der Studie weniger treffsicher beurteilen als der Algorithmus. (Foto: dpa)

ver.di-Innovationsbarometer 2019: KI-Verbreitung im Dienstleistungssektor

ver.di

Abb. 6 Künstliche Intelligenz in Unternehmen – Verbreitung und Vorhaben

„Werden Anwendungen Künstlicher Intelligenz (KI) in Ihrem Unternehmen genutzt bzw. sind geplant?“



n = 980, Quelle: ver.di-Innovationsbarometer 2019, INPUT Consulting

Digitale Arbeitsmittel

Anteile der damit Arbeitenden nach Branchen

Im Dienstleistungssektor **arbeiten insgesamt 85 % der Befragten mit digitalen Mitteln, 21% mit KI.**

Am größten ist der Anteil der mit KI Arbeitenden in den Branchen

- Information und Kommunikation (41%)
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (37%)
- Ver- und Entsorgung (30%)

Abb. 8 Digitale Mittel – der Anteil der damit Arbeitenden nach Dienstleistungsbranchen*

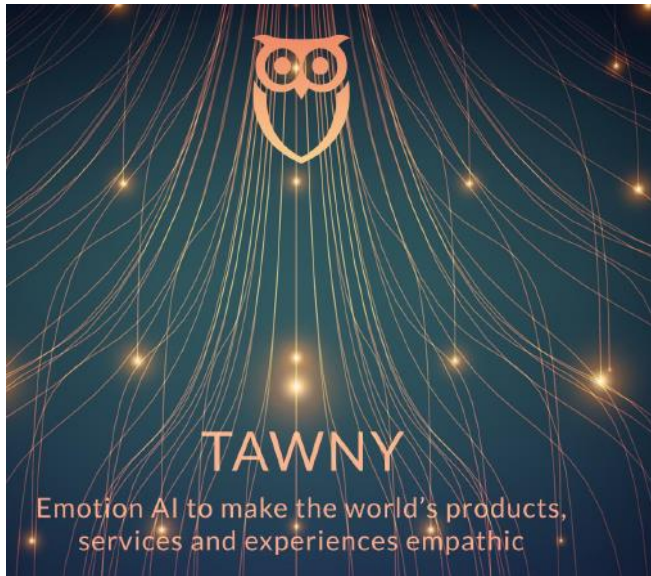
	Elektronische Kommunikation, z.B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netzwerke	Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten wie z.B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten	Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z.B. Routen-, Produktions- oder Terminplanung	Arbeit über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt	Arbeit mit computer-gesteuerten Maschinen oder Robotern	Arbeit mit „Künstlicher Intelligenz“, d.h. mit selbständig lernenden Computerprogrammen	Videokonferenzen	Anteil der mit digitalen Mitteln Arbeitenden insgesamt
Dienstleistungssektor insgesamt	82%	61%	62%	56%	22%	21%	60%	85%
Ver- und Entsorgung	95%	66%	78%	68%	38%	30%	77%	95%
Groß-/Außenhandel	81%	65%	66%	58%	36%	25%	60%	89%
Einzelhandel	72%	60%	49%	39%	24%	20%	37%	79%
Verkehr	77%	64%	66%	49%	25%	19%	62%	90%
Lagerei	77%	57%	61%	44%	26%	23%	40%	85%
Information und Kommunikation	96%	65%	79%	88%	23%	41%	86%	96%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	99%	61%	74%	93%	22%	37%	97%	99%

Quelle: ver.di-Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2022, Input Consulting

Herausforderungen für die Mitbestimmung

Positionierung - Erste ver.di-Positionen zu KI (I): WOZU, WAS und WIE sollen Algorithmen lernen?

ver.di



Erste KI-Positionierung:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen

- Dialogische Erarbeitung einer gesellschaftlichen Vision als Leitgedanke für den KI-Einsatz in Deutschland
- Rückbindung der KI-Entwicklung an demokratische Verfahren und gesellschaftliche Diskussionen
- **Klare Ethikregeln** und Kriterien für Gute Arbeit als Einsatzprinzipien
- Definition von „roten Linien“ für den KI-Einsatz: z.B. Verbot autonomer Waffensysteme
- Definition einer verantwortlichen Stelle und eine stringente Zweckbindung von KI, eine Folgenabschätzung entsprechend der EU-DSGVO sowie festgelegte Eingriffsmechanismen und Produkthaftung
- Ausweitung der KI-Sicherheits- und Arbeitsforschung sowie Technikfolgenabschätzung; eine gründliche Erprobung (Testing) von KI-Anwendungen
- Kennzeichnungspflicht für Chatbots und künstliche Sprachagenten bei deren Einsatz ...


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

Erste ver.di-Positionen zu KI (II): KI: WOZU, WAS und WIE sollen Algorithmen lernen?

ver.di

Künstliche Intelligenz und Gute Arbeit gestalten

Wir mischen uns ein, gestalten, regeln –
mit Euch gemeinsam!

ver.di

Erste KI-Positionierung:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen

- ...
- Stärkung sozialer Sicherungssysteme durch Mittelzuflüsse aus den KI-Gewinnen, Bewältigung der Beschäftigungsfolgen auch durch Konzepte der Arbeitszeitverkürzung
- Investitionen in Qualifizierung: staatliche Förderung einer Bildungsteilzeit und Bundesregelungen für die Weiterbildung
- **(Gute Arbeit by Design) frühestmögliche Beteiligung von Mitbestimmungsträgern und Beschäftigten: Stärkung und Ausbau der Mitbestimmung beim Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie KI-Beratung für Mitbestimmungsakteure**
- zwingende Gefährdungsbeurteilungen bei Einführung von KI
- Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde

(November 2018 & Mai 2019)


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

Wofür einen gewerkschaftlichen Ethikkodex?

ver.di

Vermittlung einer gewerkschaftlichen Sicht

Orientierung, Checkliste, Hilfestellung

in Richtung eines Anforderungskatalogs für die Planung, Entwicklung, Einkauf von KI-Systemen (Requirement-Check)

Für Gute Arbeit, Gemeinwohl und Gute Dienstleistungen

Diskussion von Zielen und soziale/ethischen Standards für KI-Anwendungen mit Akteuren (bspw. Gesellschaft für Informatik: Handlungsanleitung)

ver.di: ethische Leitlinien zu KI



- Sinnstiftung / Nützlichkeit
- Barriere- / Zugangsfreiheit
- Diskriminierungsfreiheit / Inklusion / Geschlechtergerechtigkeit
- Nachhaltigkeit
- Sicherheit / Robustheit / Kennzeichnung von KI
- Beschäftigungssicherung / Qualifikationsmöglichkeiten
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Gesundheit
- Persönlichkeitsrechte
- Beherrschbarkeit
- Nachvollziehbarkeit / Erklärbarkeit
- Transparenz
- Qualität der Daten, Verantwortung / Haftung



Ethische Leitlinien für die Entwicklung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI):
Gemeinwohl und Gute Arbeit by Design
(Diskussionspapier: Berlin, März 2020)

Die ethischen Leitlinien richten sich in erster Linie an Entwickler*innen, Programmierer*innen, Entscheider*innen, aber auch an Beschäftigte, die an der Konzeptionierung, Planung, Entwicklung und dem Einkauf sowie dem Einsatz von KI-Systemen in Unternehmen beteiligt sind und damit Verantwortung tragen.

Work in Progress: KI-Perspektiven in den Branchen

Szenarien „sammeln“ und Positionen konkretisieren, z.B.
Einsatzbereiche – Erwerbsmöglichkeiten – Qualifizierung – Datenqualität – Tätigkeitsspielräume -
Persönlichkeitsrechte

URHEBERRECHT

Gute Arbeit in der Kultur stärken - auch beim Einsatz von generativer künstlicher Intelligenz

ver.di fordert Unternehmen und die Politik auf, Rahmenbedingungen für den Umgang mit generativer KI in der Kulturarbeit zu schaffen

- Urheberrechte stärken
- Qualifizierung von Kulturarbeit
- Einkommen von Kreativen
- Welche Kultur wollen wir?

Generische KI im Journalismus - Sorgfalt, Transparenz und Qualität gewährleisten

23



Diskussionspapier der Bundesfachgruppe Medien, Journalismus und Film in ver.di zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz

15. September 2023

- Menschliche Verantwortung
- Kennzeichnung von KI
- Datenqualität gewährleisten
- Mitbestimmung bei der Verwendung von KI in Redaktionen

Gesetze: EU-KI-VO auf dem Weg

ver.di

Europäisches Parlament

2019-2024



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2023)0236

Gesetz über künstliche Intelligenz

Abänderungen des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD))¹

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Die Verordnung gibt es noch nicht. Die Positionen vom Europäischen Parlament und Ministerrat liegen vor, sie müssen sich mit der Kommission jetzt noch auf einen Kompromiss einigen.

EU AI Act – und weiter ...

Was wird beim/nach AI-Act direkt auch nationales Gesetz?

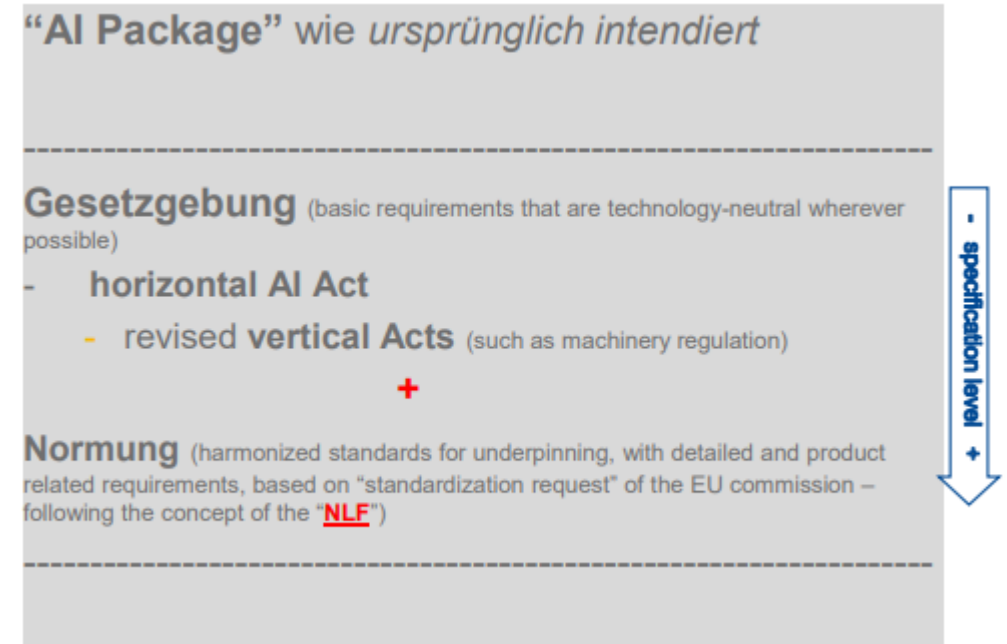
Wird Transparenz etc. für Beschäftigte / MB-Akteure gestärkt? Gibt es einen Schub für betriebliche Regelung?
EP will Pflicht zur Konsultation bei KI-Einführung verankern

Verbote durch EP-Vorschlag erweitert: z.B. Emotionserkennungssysteme, social scoring, biometrische Fern-Identifikation etc.

Achtung: Was passiert per Normung (kaum Einfluss der Gewerkschaften)?

Internet Governance Forum (IGF) der UN:
Reicht das Konzept des Risikomanagements?

Hiroshima-Prozess (G7): Vorschläge zur Regulierung von ChatGPT bis Ende 2023



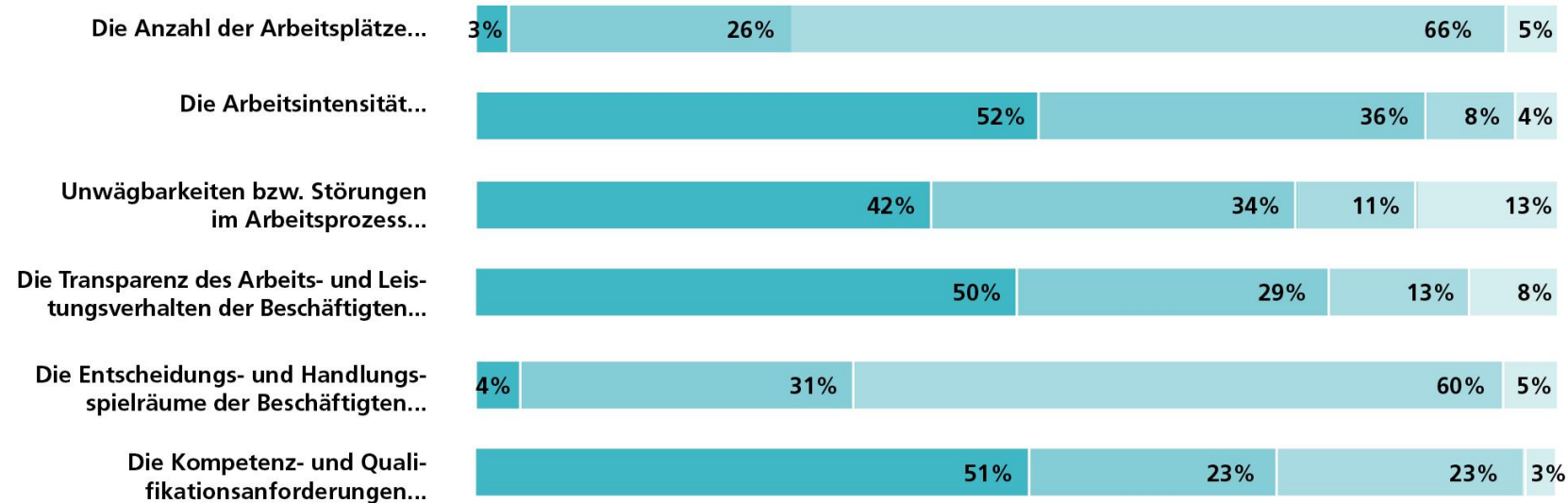
Thema KI in den Betrieben/Verwaltungen: ver.di-Hinweise zu Gestaltung & Vereinbarungen

Ver.di-Innovationsbarometer 2019: KI-Folgen im Dienstleistungssektor

ver.di

Abb. 10 **Folgen von Künstlicher Intelligenz für die Arbeitsbedingungen in Unternehmen, in denen damit gearbeitet wird**

„Alles in allem: Wie wirkt sich der Einsatz von KI aktuell Ihrer Meinung nach aus?“



■ Nimmt/Nehmen zu ■ Bleibt/Bleiben gleich ■ Nimmt/Nehmen ab ■ Weiß nicht

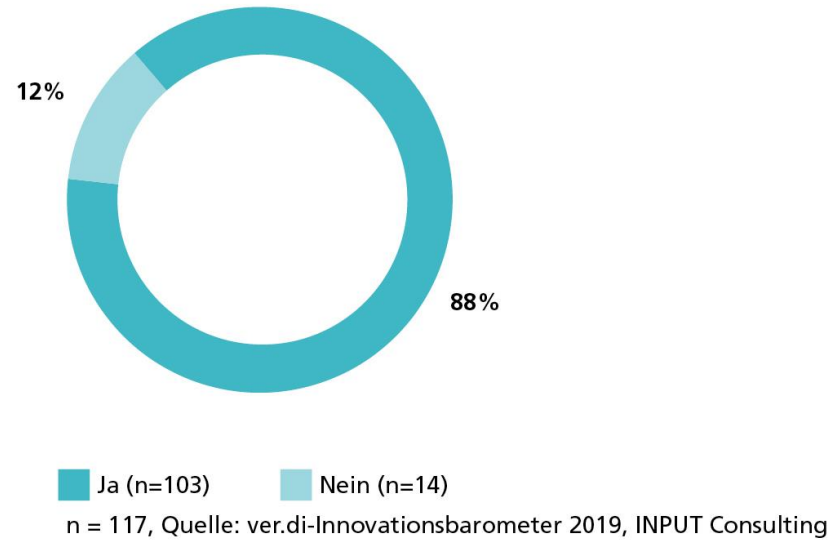
n = 121 - 125, Quelle: ver.di-Innovationsbarometer 2019, INPUT Consulting

Ver.di-Innovationsbarometer 2019: Mehr starke Mitbestimmungsrechte für KI

ver.di

Abb. 16 **Mitbestimmungsrechte bei KI-Vorhaben**

„Meinen Sie, dass Sie als Betriebs-/Personalrat mehr starke Mitbestimmungsrechte schon bei der Planung von KI für den Einsatz im Betrieb bezüglich der Arbeitsgestaltung brauchen?“



Betriebsrätemodernisierungsgesetz: Was meint ver.di dazu?

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white lowercase letters on a red square background.

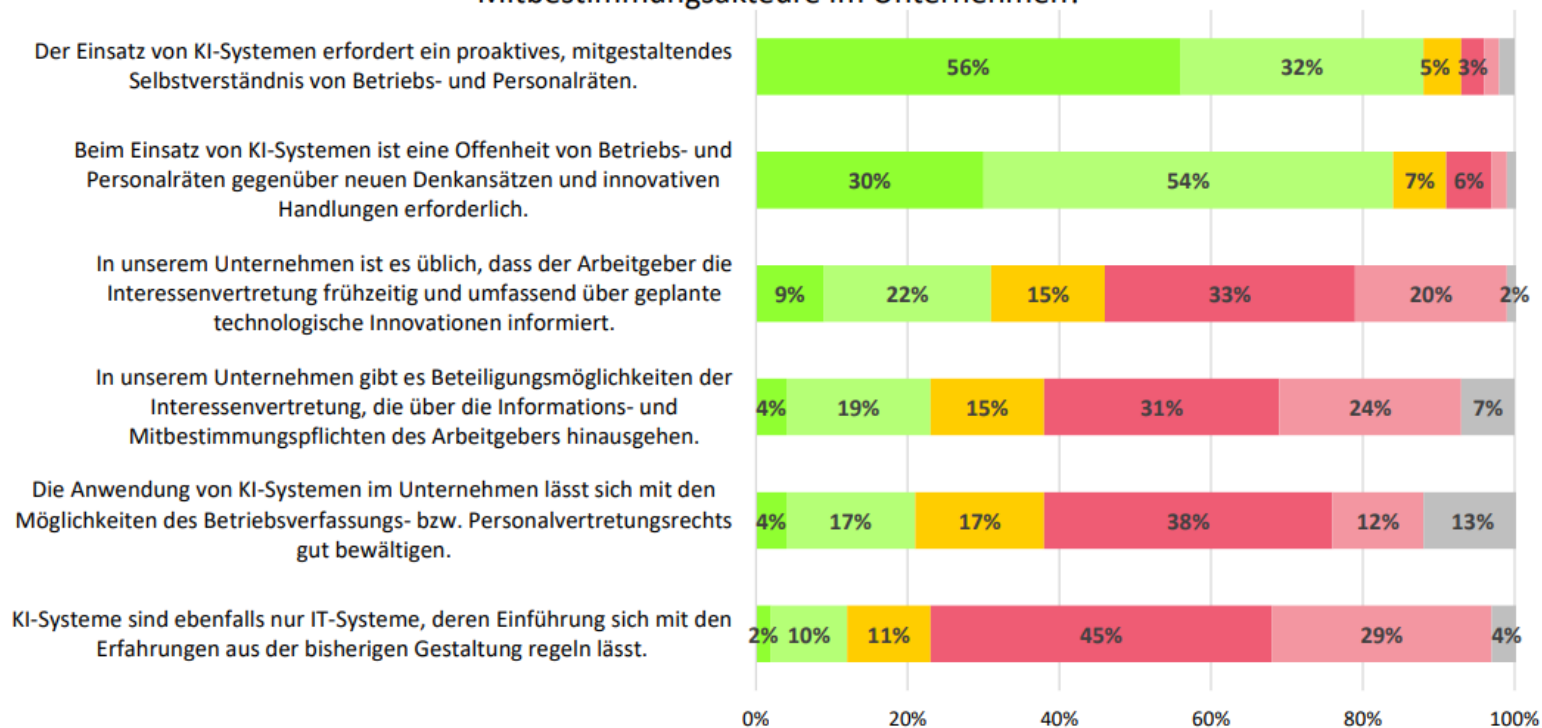
Bereits in der Diskussion um die „Arbeit 4.0“ des BMAS war zwar eine leichtere Hinzuziehung von Sachverständigen für die Betriebsräte von ver.di gefordert und vom BMAS angedacht worden (s. Weißbuch „Arbeit 4.0“), aber bisher wurde das nicht (ausreichend) umgesetzt.

Im Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde lediglich bei Angelegenheiten des Themenfeldes **Künstliche Intelligenz (KI) die Möglichkeit geschaffen, Sachverständige erleichtert hinzuzuziehen.**

Es fehlen "Klarstellungen" zu den **BR-Rechten beim Einsatz von KI**, insbesondere ein verbindliches „**prozedurales Mitbestimmungsrecht**“ im gesamten (vernetzten) Prozess sowie weitere erforderliche Mitbestimmungsrechte.

Einschätzungen BR/PR zu eigener Rolle / Anforderungen

Frage: Welche Anforderungen stellt der Einsatz von KI-Systemen aus Ihrer Sicht an die Mitbestimmungsakteure im Unternehmen?



Erweiterung der Mitbestimmung ist dringend nötig!

Handlungsoptionen für die betriebliche Interessenvertretung



- Information und Sensibilisierung von Arbeitgeber und Belegschaften für die Herausforderungen des digitalen Wandels
- Analyse der Auswirkungen auf den eigenen Betrieb, auf verschiedene – v.a. potenziell benachteiligte – Beschäftigtengruppen
 - Quantitative Folgen (Anzahl der Arbeitsplätze)
 - Qualitative Folgen (Veränderung von Arbeitsinhalten und qualifikatorischen Anforderungen)
- **Aktives Handeln**
 - Rechtzeitige berufliche Weiterbildung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit einfordern
 - Zukunftsträchtige Tätigkeitsfelder identifizieren / entwickeln
 - Gesetzliche Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung konsequent nutzen!
 - Personalplanung (§92 BetrVG)
 - Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)
 - Berufliche Weiterbildung (§ 96 – 98 BetrVG)
 - Verhaltens- und Leistungskontrolle (§ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)



Was ist im Betrieb zu tun ...

- Überblick verschaffen über geplante (oder vorhandene) KI-Systeme
- Systematische Beurteilung, was schon geregelt (durch IT), was noch fehlt?
- Gestaltungsansprüche fest legen
- Ethikmodell entwickeln
- Risikostufen und Regulierungsmöglichkeiten festlegen
- Anforderungen an Folgeabschätzungen festlegen
- Anforderungen an Trainingsysteme festlegen
- ...

Ziel: KI-Systeme – mitgestalten und mitbestimmen für Gute Arbeit

KI – Wofür? Welche? Wie?

- KI „erkennen“
 - KI-Einführung
 - KI-Einsatz kennzeichnen
- Zwecke und Folgen
 - Steuerung von Arbeit / Assistenzsysteme
 - Automatisierungsgrad
 - Eingriff in menschliche „Domäne“ (Gesundheit, Entwicklungschancen, Spielräume)
 - Kontrolle
- Kritikalität und Regelungsbedarf
- Regelungszugriff, wie (weit) möglich?

Folgen hängen nicht an „der“ KI, sondern an der Gestaltung des sozio-technischen Systems!

- Arbeitsgestaltung
- Leistungs politik
- Personalpolitik / Qualifizierung

Fachbereichsübergreifend werden Empfehlungen für TV/BV/DV entwickelt, die den digitalen Wandel in den Unternehmen positiv und vorausschauend gestalten. Eine pro-aktive Beteiligung von Interessenvertretungen und Beschäftigten ist dafür die Voraussetzung.

Workshops in 2017, 2018, 2019 & 2020:

- Mobile Arbeit
- Beschäftigungssicherung
- Agile Arbeit
- Entlastung
- Veränderungsprozesse / Qualifizierung

Veröffentlichungen von Empfehlungen:

- Mobile Arbeit
- Agile Arbeit
- Gesunde Arbeit (2020)
- **Digitalisierung/KI: Veränderungsprozesse / Qualifizierung (Juni 2021)**



Gestaltungs- und Regelungsthemen

Digitalisierung / KI

ver.di

Im Wesentlichen geht es um **Prozessvereinbarungen**, die die Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten & v.a. ihre gewerkschaftlichen sowie betrieblichen Vertreter*innen erweitern.

Vereinbarung zu Digitalisierungsvorhaben

- Definition und Vereinbarungsgegenstände
- Zielsetzung (Präambel)
- Geltungsbereich
- Voraussetzungen und Grundsätze
- Qualifizierung und Personalentwicklung
- Führungskultur
- Arbeitszeit
- Gesundheitsschutz
- Beschäftigungssicherung
- Sozialverträglicher Ausstieg

Gute Arbeit by Design: Lobbyarbeit



ver.di



Acatech Whitepaper Change Management

- Beteiligung der Beschäftigten und Interessenvertretungen, gemeinsame Gestaltung des Change-Prozesses „schon in der ersten Phase der Konzeptionierung, Entwicklung und Planung“
- dauerhafte Begleitung von Change-Prozessen bei KI ... etwa in Form eines paritätisch besetzten KI-Rates, Mitwirkungsvereinbarungen für die gesamte Prozesskette oder ‚lebender Vereinbarungen‘ für regelmäßige Anpassungen Lernender Systeme

- Leitfragen u.a. zu <https://www.dgb.de/themen/++co++18197bd6-9f2d-11ea-80f0-525400e5a74a>
 - Zielen/Zielkonflikten
 - Anforderungen an KI-Anbieter
 - Prozesstransparenz/Datennutzung
 - Arbeitsgestaltung, Autonomie, Verantwortung

https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5fb793f3f47e18ceefd089f3/download/AG2_Whitepaper_Change_Management.pdf

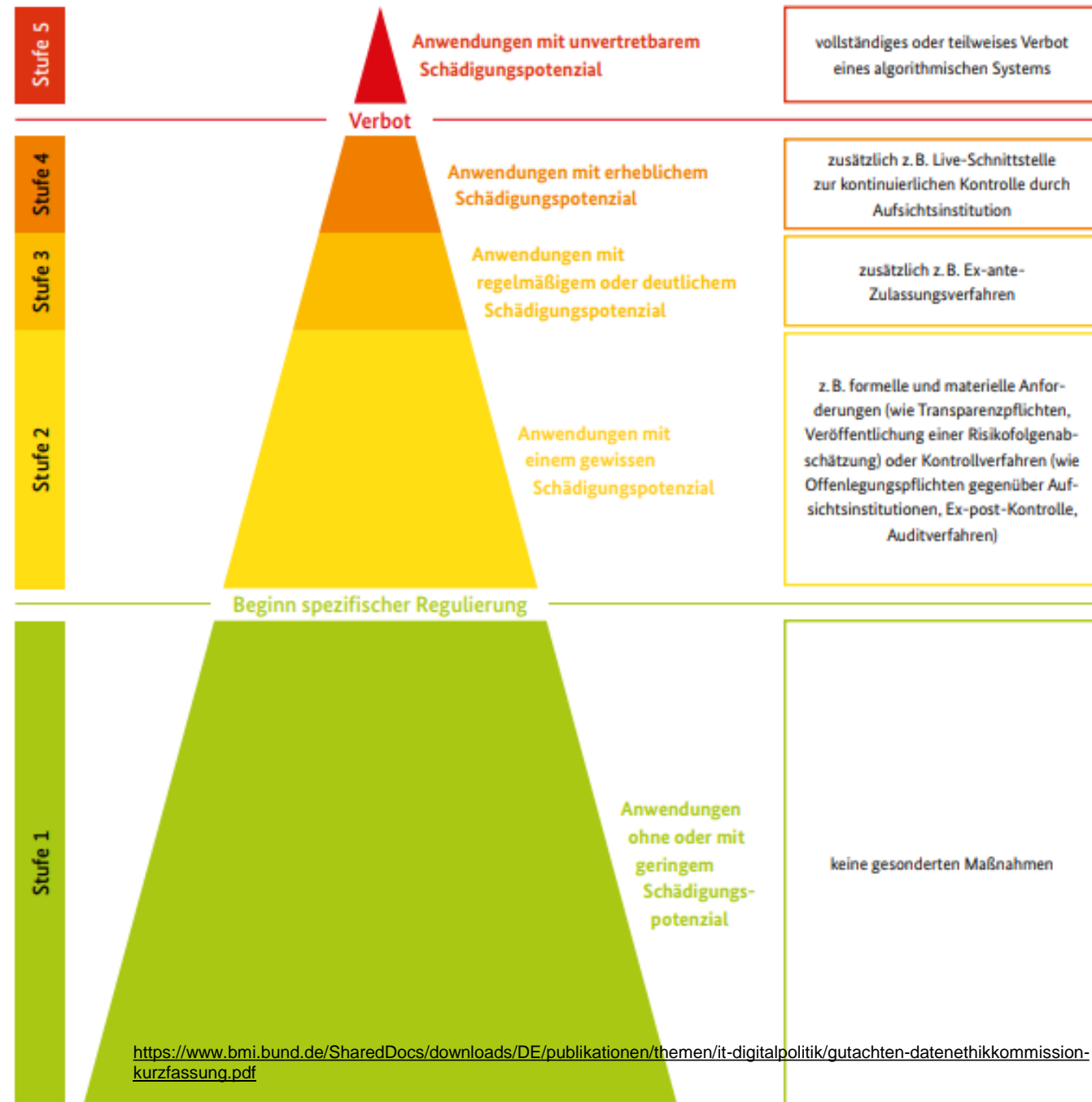
Kritikalitätspyramide (DEK)

Datenethikkommission (2019):
3 Stufen in Bezug auf menschliche
Entscheidungen:

- algorithmenbasiert
- algorithmengetrieben
- algorithmendeterminiert

„risikobasierte Regelungsansatz“

integriert Anforderungen an Systeme
und ihren Einsatz (Folgeabschätzung,
Haftung etc.)



Arbeitsgestaltung (Mensch-Maschine-Interaktion)

Wie verändert sich die Tätigkeit und Arbeitsorganisation konkret?

- KI als Akteur: delegiertes Handeln
- KI als Einschränkung oder Entlastung von Arbeit
- KI schafft neue Arbeitsbereiche (mglw. komplizierte, unvollständige, fehlerbehaftete?)
- Anteile niedrig-/hochqualifiziert, manuell / kognitiv, emotional / kreativ, belastend / motivierend



Kriterien für die Mensch-Maschine-Interaktion bei KI
Ansätze für die menschengerechte Gestaltung in der Arbeitswelt

Wie wird das Zusammenwirken von Mensch und KI gestaltet?

- systematische Unterschiede Mensch und KI
- dynamisches Automationsverständnis: Ersatz von Arbeit vs. Stärken des Menschen?
- formale Tätigkeiten vs. ganzheitlicher Blick (Arbeitssystem, Wissen etc.)
- wechselseitige Anpassung und Lernen

- ⇒ partizipative Einführungsprozesse
- ⇒ flankierende Regelungen

Cluster 1: Schutz des Einzelnen

- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Datenschutz und verantwortungsbewusste Leistungserfassung
- Vielfaltssensibilität und Diskriminierungsfreiheit

Cluster 2: Vertrauenswürdigkeit

- Qualität der verfügbaren Daten
- Transparenz, Erklärbarkeit und Widerspruchsfreiheit
- Verantwortung, Haftung und Systemvertrauen



Cluster 3: Sinnvolle Arbeitsteilung

- Angemessenheit, Entlastung und Unterstützung
- Handlungsträgerschaft und Situationskontrolle
- Adaptivität, Fehlertoleranz und Individualisierbarkeit

Cluster 4: Förderliche Arbeitsbedingungen

- Handlungsräume und reichhaltige Arbeit
- Lern- und Erfahrungsförderlichkeit
- Kommunikation, Kooperation und soziale Einbindung

Mögliche Maßnahmen (Beispiele):

- Vermeidung von Datenanalysen zur ungerechtfertigten Leistungskontrolle
- Entwicklung einer positiven Feedbackkultur
- Entwicklung von Methoden, um KI-Systeme verständlich zu machen
- Berücksichtigung menschlicher Grundbedürfnisse nach sinnvoller, motivierender, gesundheits- und persönlichkeitsfördernder Arbeit

Weitere Gestaltungshinweise

ver.di



Lothar Schröder / Petra Höfers

Praxishandbuch Künstliche Intelligenz

Handlungsanleitungen, Praxistipps,
Prüffragen, Checklisten



BUND
VERLAG



tbs
berlin GmbH



Handreichung zur Gestaltung und Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI)

Gestaltungsgrundsätze für Entwickler*innen, Beschäftigte und
ihre Interessenvertretungen

[1] Umfassende Beteiligung und prozessbegleitende Mitbestimmung

KI ist eine Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts mit weitreichenden Folgen für die Gesellschaft. Sie geht mit einer Transformation der Arbeit einher, bei der voraussichtlich viele Tätigkeiten automatisiert, andere tiefgreifend geändert, neue entstehen werden.

Um diesen Prozess sozial, menschengerecht und gemeinwohlorientiert, unter Wahrung der Interessen der Beschäftigten, mit ihrer Unterstützung, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zu gestalten, ist eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen unabdingbar. Zu beachten ist dabei, dass bereits in frühen Stadien der Planung und Beschaffung weitreichende Wechselstellungen erfolgen, die Prozesse der Entwicklung und Einführung sich meist über längere Zeiträume erstrecken und mit der Produktivsetzung eines Systems, dessen Entwicklung nicht endet.

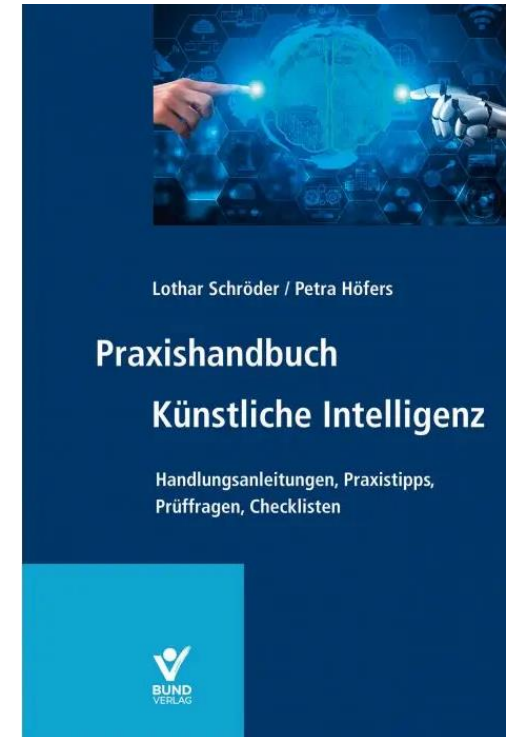
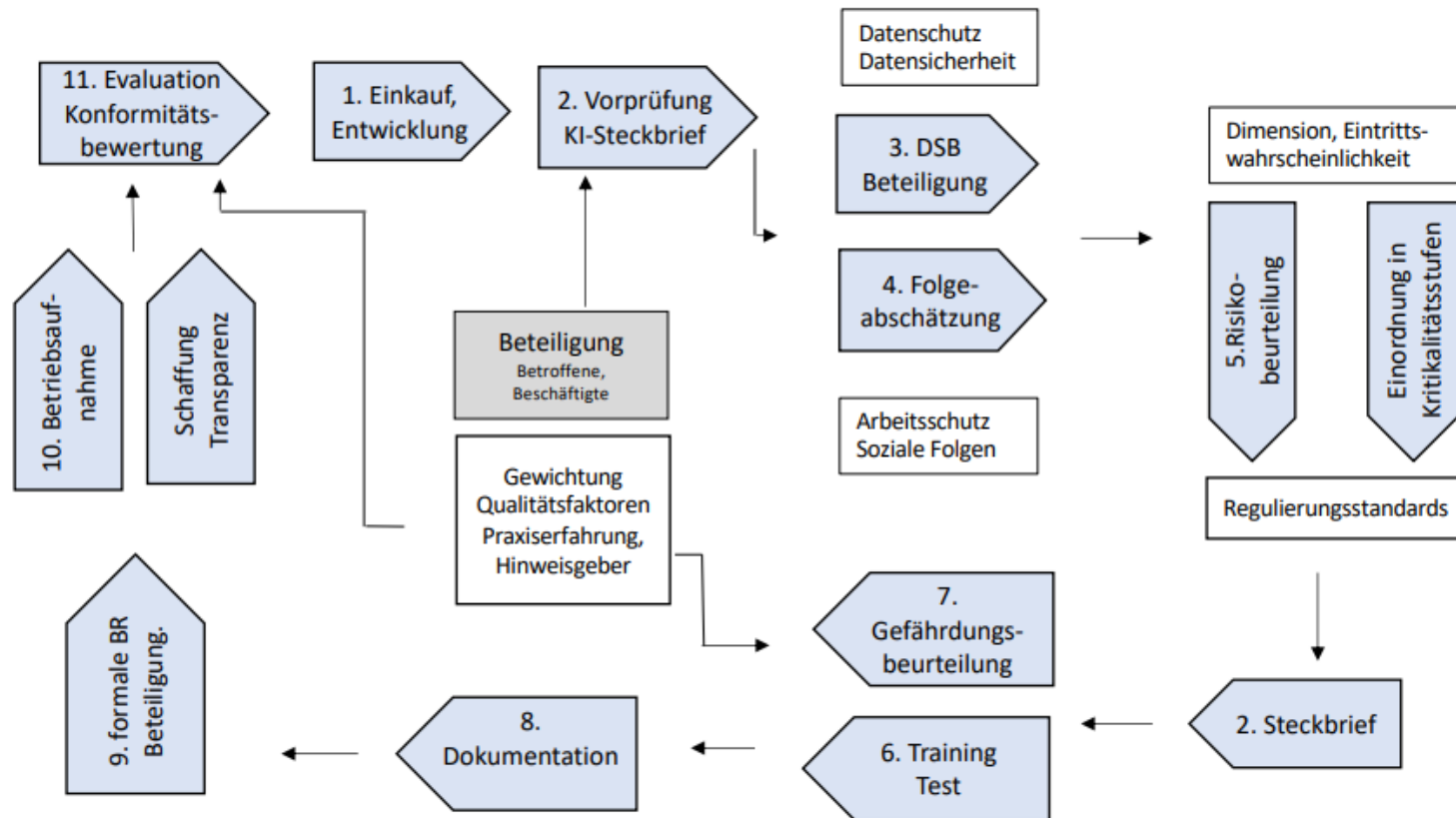
Die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen sind vorab schwer abschätzbar, insbesondere nicht zu dem Zeitpunkt, zu dem Interessenvertretungen im Allgemeinen gebeten oder aufgefordert werden, ihre Zustimmung zur Einführung eines IT-Systems zu geben. In Anbetracht dessen sind frühzeitige Informationen im Planungsstadium sowie fortlaufende Informationen und eine weitgehende Mitbestimmung über den gesamten Projektverlauf und das Änderungsmanagement im weiteren Betrieb geboten.

Besonders zu beachten ist, dass die Anpassungsfähigkeit ein genuines Merkmal lernender KI-Systeme ist. Eine automatisierte Anpassung kann unwillkürlich im Zuge ihrer Anwendung oder gezielt erfolgen, um das System einer sich ständig wandelnden Umgebung anzupassen oder von Fehlern zu bereinigen und zu optimieren. Die maschinellen Lernverfahren bergen wiederum Gefahren, die Funktionstüchtigkeit des Systems zu untergraben, wemöglich in einem Ausmaß, das einer verantwortungsbewussten Weiternutzung des Systems entgegensteht.

Der Einsatz agiler Methoden der Entwicklung und Anpassung von KI-Systemen wie maschineller Lernverfahren erfordert agile Verfahren der Beteiligung und Mitbestimmung. Es ist notwendig, dass sich die Mitbestimmung auf alle Phasen von KI-Vorhaben erstreckt und wesentliche Änderungen und Erweiterungen der Systeme einschließt.


GUTE ARBEIT
Die ver.di Initiative

Prozessmodell (Qualitätssicherung)



Handlungshilfen aus KI-Projekten (BMAS)

Projekt humAIn work.lab

Betriebliche Praxislaboratorien zur menschenzentrierten Gestaltung von KI

„In den Praxislaboratorien entwickeln Beschäftigte des Kundenservice Lösungsansätze für den Umgang mit den genannten KI-Technologien, indem sie gemeinsam mit den für die IT-Entwicklung zuständigen Fachseiten die Handlungsbedarfe zur Verbesserung der KI-gestützten Techniknutzung identifizieren. Die Spannweite der Themen reicht dabei von den Folgewirkungen des KI-Einsatzes (z.B. Qualifizierungsbedarfe, Belastungssituation) über Strukturen der Beschäftigtenbeteiligung (z.B. Systematisierung der Kommunikation zwischen Nutzer:innen und zuständiger Fachseite) bis hin zu funktionsbezogenen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der KI-Systeme “

überbetrieblicher Lern- und Experimentierraum für Betriebsräte



Prof. Dr. Peter Wedde

KI-EINSATZ IM BETRIEB

ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN
ZUR KI-MITBESTIMMUNG



KI: Diskriminierung abbauen

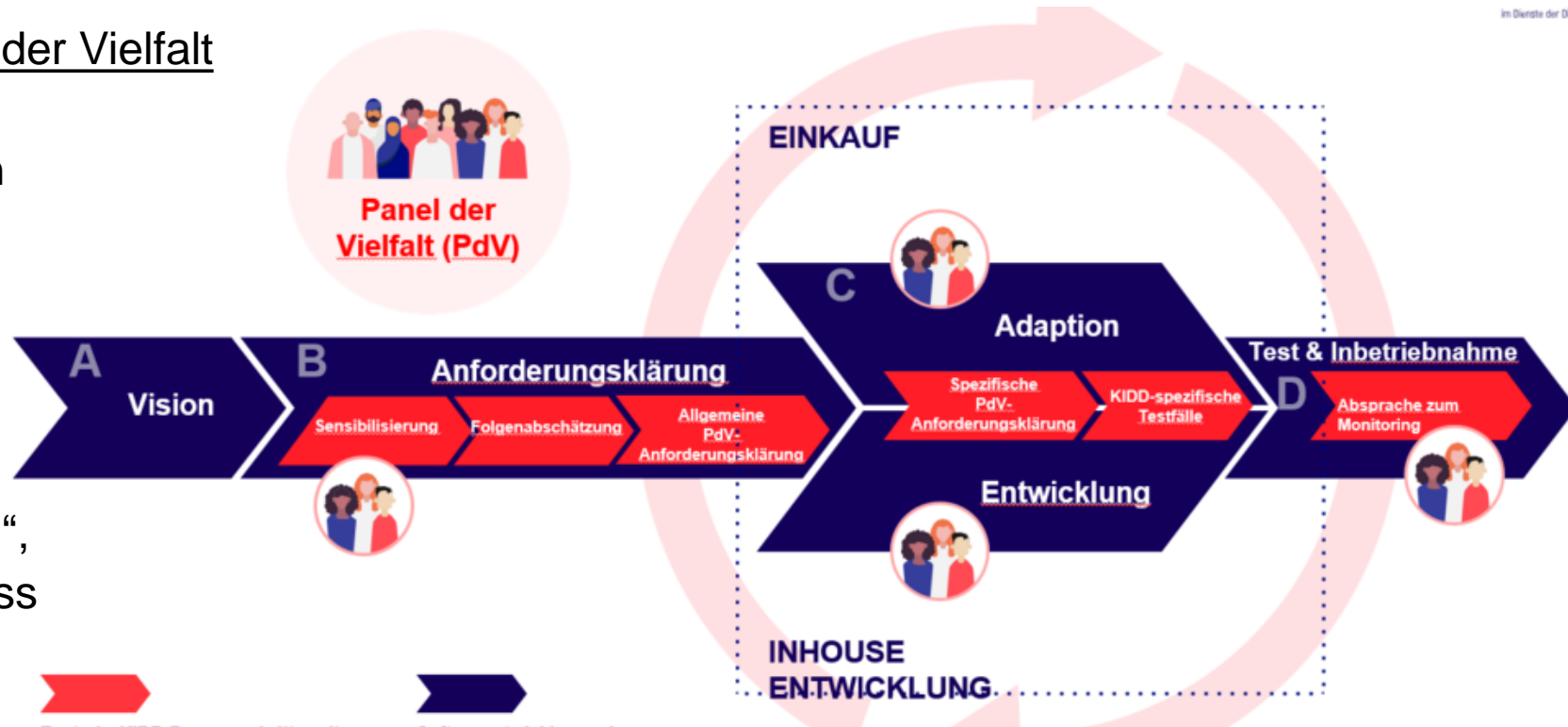
BMAS-Projekt KIDD – KI im Dienste der Vielfalt

Bis zu 15 Pers. mit unterschiedlichen Perspektiven (nach Kriterien)

In Abstimmung mit der Interessenvertretung

Anforderungen an die IT „übersetzen“, Elemente in jeden Einführungsprozess integrieren

PdV identifiziert ca. 80% aller Probleme einer KI



Zehn BMBF-Projekte/Kompetenzzentren

ver.di



KI-Kompetenzzentren

Mit der Einrichtung und dem Ausbau der Kompetenzzentren für KI-Forschung verfolgt das BMBF das Ziel, die bestehende gut aufgestellte KI-Forschung in Deutschland weiter zu stärken und durch die Fokussierung auf herausragende KI-Standorte, diese auf ein internationales Spitzenniveau zu heben. Die KI-Kompetenzzentren sollen dazu beitragen, die KI-Forschung in Deutschland weiter zu vernetzen und international sichtbarer und wettbewerbsfähiger zu machen. Als nationales Forschungskonsortium sollen sie im Verbund die gesamte thematische und methodische Breite der KI-Forschung in höchster Qualität abdecken und sich dabei ergänzen und kooperieren. Sie sollen attraktive Arbeitsbedingungen sowohl für den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für international renommierte Expertinnen und Experten bieten, sodass sich Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe in der KI behaupten kann. Zudem sollen die KI-Kompetenzzentren Ausgangspunkt für eine europäische Vernetzung „KI made in Europe“ sein und damit auch die KI-Forschung in Europa vorantreiben.

A graphic with a dark blue background and white text that reads 'NETWORK OF NATIONAL CENTRES OF EXCELLENCE FOR AI RESEARCH'.A graphic with a dark blue background and white text that reads 'LEADING, CONNECTED, INNOVATIVE.'.

[KI-Kompetenzzentren \(pt-dlr.de\)](http://pt-dlr.de)

The logo for 'GUTE ARBEIT Die ver.di Initiative' features a stylized 'e' icon above the text 'GUTE ARBEIT' and 'Die ver.di Initiative'.

Telekom-Manifest (2022)

- Standardisierter Ordnungsrahmen, bes. intensive Begleitung kritischer Systeme
- Zusatzperspektiven ggü. klass. IT-MB ⇒ Qualitäts-/Vertrauensfaktoren:
 - Konformität und ethische Vereinbarkeit
 - Transparenz
 - Nützlichkeit im Leistungsprozess
 - Risikoangemessenheit und Kontrollierbarkeit
 - Robustheit, Ergonomie
 - Schutz der Persönlichkeitsrechte
 - Gute Arbeit, Sozialverträglichkeit, Nachhaltigkeit
- paritätischer Expertenkreis:
 - Ausarbeitung Risikomodell (Modelltests)
 - Empfehlungen für Risikoeingrenzung



KI- Manifest Telekom: Prinzipien und gemeinsame Zielsetzungen

Prinzipien:

- Transparenz
- Primat menschlicher Entscheidungen
- Interventionsrechte
- Keine Auswertung besonders sensibler Daten
- Keine Emotionserfassung und -steuerung
- Kein Tracking von Biosensoren
- Biometrische Daten nur nach expliziter Vereinbarung

Aufgaben:

- Expertenkreis einsetzen
- Modelltests durchführen
- Ordnungsrahmen schaffen
- IT-Rahmenbetriebsvereinbarung ergänzen
- Standards entwickeln
- alle Persönlichkeitsrechte der europäischen Grundrechtscharta schützen

Manifest zur Nutzung von KI verabschiedet

Teilen Drucken Text vorlesen

Die Deutsche Telekom und der Konzernbetriebsrat (KBR) haben ein Manifest zur Nutzung von „Künstlicher Intelligenz“ (KI) verabschiedet. Das Manifest setzt in den deutschen Konzerneinheiten den Rahmen für die Verarbeitung von Beschäftigten-Daten in KI-Systemen.

„Mit dem Manifest schaffen wir die besten Voraussetzungen auch im Bereich der internen KI die führende digitale Telco zu werden. Wir wahren die Interessen und schützen die Daten unserer Kolleginnen und Kollegen und haben nun klar geregelt, welche Standards für die Einführung von KI-Systeme gelten. Auf dieser Basis beschleunigen wir die Entwicklung und den Einsatz neuer KI-Systeme, die für uns Chancen bieten“, ordnet Personalvorständin Birgit Bohle die Bedeutung der Vereinbarung ein.



Kerstin Marx, Vorsitzende Konzernbetriebsrat Deutsche Telekom (links) und Birgit Bohle, Vorständin Personal und Recht Deutsche Telekom. © Deutsche Telekom

Das Manifest regelt, dass der Einsatz von KI-Systemen keine negativen Auswirkungen auf die Sicherheit, Gesundheit und Grundrechte von Beschäftigten haben darf. Beispielsweise kann die KI für Personalentscheidungen zwar Vorschläge machen, sie trifft aber nie die Entscheidung. Ein gutes Verhandlungsergebnis für KBR-Vorsitzende Kerstin Marx: „Das KI-Manifest bietet uns die Möglichkeit, positive Anwendungen von KI zur Vereinfachung, Erleichterung und Steigerung der Effizienz unserer Arbeitsprozesse zu nutzen. Es ist wichtig zu betonen, dass der Einsatz von KI-Systemen sowohl Chancen als auch Risiken für die Beschäftigten birgt. Während KI monotone Arbeiten übernehmen kann, müssen wir

sicherstellen, dass sich durch den Einsatz keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten ergeben.“

ver.di

Zentrale Faktoren:

- Rechts- und Regelkonformität
- Transparenz
- Vereinbarkeit mit Ethikleitlinien
- Nützlichkeit im Leistungsprozess
- Risikoangemessenheit
- Kontrollierbarkeit
- Schutz der Persönlichkeitsrechte
- Ergonomie
- Gute Arbeit
- Sozialverträglichkeit
- Robustheit
- Nachhaltigkeit

KBV bei IBM Central Holding GmbH

Die „Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz/Artificial Intelligence“ (KI-Rahmenvereinbarung)

ergänzt die bereits bestehende IT-Rahmenvereinbarung.

- Auf Basis von Risikobewertungen
- Definierte Anforderungen an KI (strukturierter Fragenkatalog)
- Definierte Zustimmungsprozesse
- Transparenz für Beschäftigte
- Regelkreis für Qualität (Rückmeldung)

Was? Regelkreise & mehr

- Probleme werden gemeldet
- Mitarbeitende fühlen sich weniger ausgeliefert
- Führungskräfte, Personal, Betriebsräte kümmern sich
- **KI Ethik Rat berät**
- ➔ KI lernt es (hoffentlich) richtig!

Beispiel: Ergo-Versicherungen

KI-Anwendungen, TV & Vorgehensvereinbarung

ver.di

Aus dem Praxisreport zur Ergo-Versicherungsgruppe, ver.di-Bildungspolitik:

Zwei Bots werden in der Pflegeversicherung eingesetzt,

der 2. Bot bearbeitet Gutachten des medizinischen Dienstes und ist seit April 2014 im Einsatz:

- „...er kann Daten bereits sehr gut auslesen.“ (Nicole Schmieden, Versicherungskauffrau)
- Welche Briefbausteine gehen an die Versicherten oder lösen Zahlungen für zurückliegende Zeiträume aus, das musste die Software natürlich erstmal ‚lernen‘.
- Wenn etwas offen bleibt, geht es an die Kolleg*innen.

N. Schmieden meint, dass dies zu einer Entlastung führt & Arbeit interessanter macht.

Bisher ist ihre Abteilung nicht kleiner geworden & es gibt die Ansage „von oben“, dass keine Arbeitsplätze gestrichen werden.

Zudem hat ver.di einen Tarifvertrag geschlossen: **Vertrag für einen sozialen Ordnungsrahmen** (s. Interview mit Frank Fassin im Report). Der BR hat eine „**Vorgehensvereinbarung**“ geschlossen mit Blick auf KI (S. 7 & s.u.: Empfehlungen).



2019: erste KI-Anwendung in der Rechnungsprüfung (Krankentagegeld: Selektion für Nachuntersuchung)

BeDaX

[Index Beschäftigtendatenschutz]

- Tool zur Feststellung des jeweils erreichten Schutzniveau im Betrieb oder Verwaltung bzgl. der Beschäftigtendaten
- Tool für Interessensvertretungen
- Tool schärft Bewusstsein für bestehende Risiken
- allg. Informationen unter www.BeDaX.net



ver.di-Innovationsbarometer 2019: Mehr Information & Beratung für KI gewünscht

ver.di

Abb. 14 **Informationsstand und Qualifizierung der Betriebs-/Personalräte zum Thema KI**

„Ich fühle mich als Betriebs-/Personalrat zum Thema Künstliche Intelligenz ausreichend informiert bzw. qualifiziert.“



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher mehr zu ■ Trifft eher weniger zu ■ Trifft gar nicht zu
n = 116, Quelle: ver.di-Innovationsbarometer 2019, INPUT Consulting

ver.di-KI-Online-Veranstaltungsreihe

nächste Viko zu Projektergebnissen am 11.12.2023
14.30 – 16.00 Uhr:

<http://live.serve-u.de/verdi/231211ki>

Bisherige Veranstaltungen:

Kickoff: Gewerkschaftliche Aktivitäten & Positionen (27.6.2022),
 acatech-Plattform „Lernende Systeme“ (10.10. 2022), KI-
 Normung (23.1.23), Betriebliche Gestaltung: Das Beispiel
 Telekom (21.3.23); Betriebliche Gestaltung: Das Beispiel IBM
 (12.6.23), Ergebnisse BMAS-Projekte (6.10.23)

Dokumentation der letzten Veranstaltungen:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit

Format: i.d.R. online; ca. 1,5h; ca. zweimonatlich

Weitere Veranstaltungen (Themen):

KI & Qualifizierung; KI & Nachhaltigkeit;

(Zwischen-)Ergebnisse aus Forschungsprojekten;

Beispiele aus den Branchen



ver.di-Publikationen zu KI (Auswahl)



WOZU, WAS und WIE sollen Algorithmen lernen?

Gute Arbeit und Künstliche Intelligenz

Im Bereich der „Künstlichen Intelligenz“ sind vor allem auf dem Gebiet des „maschinellen Lernens“ und des „tiefen Lernens“ (deep learning) große Fortschritte aufgrund der zunehmenden Daten und Rechen- sowie Speicherleistungen gemacht worden. Diese Fortschritte treiben die Digitalisierung an und benötigen gesonderte Aufmerksamkeit: Denn im Unterschied zu herkömmlicher Software wird nicht jeder Schritt programmiert, sondern die Systeme lernen bis zu einem gewissen Grad „selbständig“ und in unvorhergesehener Weise. Haben sich die Algorithmen eingelernt, sind die dabei getroffenen Entscheidungen des Systems schwer nachvollziehbar.

ver.di stellt erste Positionen zur Diskussion vor, die folgende Elemente umfasst:



ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSGESTALTUNG KI: Lernende Systeme und Gute Arbeit Gute Arbeit | 5 | 2019

KI: Lernende Systeme und Gute Arbeit

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ Das System wählt unter Bewerbungen aus, erteilt Arbeitsaufträge nach Ablaufeffizienz oder überwacht die »Emotionen« der Beschäftigten. Die Ergebnisse von »KI« sind weder objektiv noch per se mit menschengerechter Arbeit vereinbar. Da kommt was auf die Interessenvertretungen zu.

VON NADINE MÜLLER



innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit



Danke für die Aufmerksamkeit!

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white lowercase letters on a red square background.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bereich Innovation und Gute Arbeit
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

nadine.mueller@verdi.de

innovation-gute-arbeit.verdi.de

innovation@verdi.de



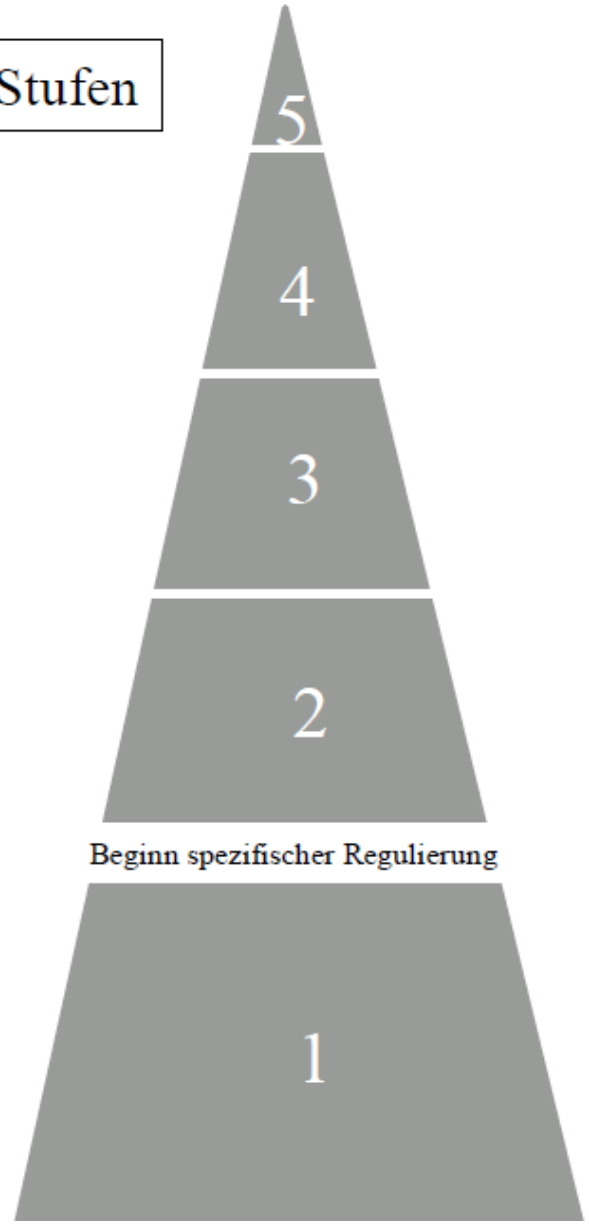
ver.di

Anhang

Empfehlungen der Datenethikkommission



Stufen



5
Unvertretbares
Schädigungspotenzial

4
Erhebliches
Schädigungspotenzial

3
regelmäßiges oder deutliches
Schädigungspotenzial

2
Gewisses
Schädigungspotenzial

1
Ohne oder mit geringem
Schädigungspotenzial

Verbot

Kontinuierliche Kontrolle

Ex-ante Zulassungsverfahren

Transparenzpflicht,
Folgenabschätzung, Ex-post
Kontrollen, Audits

Keine gesonderten
Maßnahmen

Beginn spezifischer Regulierung

Kritikalität der Anwendungen

Art der Regulierung

Politische Lobbyarbeit mit dem DGB: EU-KI-VO



DGB-Position

zum Entwurf der EU-Kommission für eine europäische KI-Verordnung

November 2021

1. Grundsätzliche Einordnung der Europäischen KI-Initiative

Die Initiative für einen Europäischen Rechtsrahmen für die Zulassungs- und Nutzungsbedingungen von KI-Anwendungen wird grundsätzlich begrüßt. KI hat das Potenzial, erheblich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen. Grundvoraussetzungen für eine Nutzung von KI zur Förderung guter Arbeit – als auch zur Vermeidung von negativen Effekten – sind insbesondere (a) Transparenz über die Funktionsweise der KI-Anwendungen, (b) Kompetenzen zur Einschätzung und Kontrolle im Umgang mit KI-Anwendungen sowie (c) ausreichende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Diese Voraussetzungen sind grundlegend für die notwendige betriebliche Folgenabschätzung sowie die kontinuierliche Evaluation inkl. möglicher Anpassungsnotwendigkeiten. Der DGB hat die Anforderungen zur betrieblichen KI-Anwendung im [DGB-Konzeptpapier für KI im Betrieb](#) (2020) zusammengefasst.

Die **Transparenz-Anforderungen** werden mit dem Entwurf der EU-Kommission aufgegriffen, jedoch nur soweit sie für die Zulassung von KI-Anwendungen / Systemen zum Tragen kommen. Damit wird auf eine wesentliche Grundvoraussetzung zur Nutzung von KI eingegangen. Aufgrund des Charakters der „EU-Verordnung“ werden aber nicht alle Transparenzfragen abgedeckt. Insbesondere gelten die Transparenzgebote, die die Anbieter verpflichten, zwar gegenüber den Überwachungsbehörden und bei Hochrisiko-KI-Systemen auch gegenüber den Nutzern (vgl. Art. 13), nicht aber gegenüber den Betroffenen und damit nicht gegenüber den betroffenen Beschäftigten und ihren betrieblichen Interessenvertretungen. Einzig bei bestimmten KI-Systemen soll für die betroffenen natürlichen Personen transparent sein, dass sie es mit einem KI-System zu tun haben (vgl. Art. 52). Dennoch ist ein solcher Ansatz, der bislang weltweit einmalig ist, ein wichtiger Baustein für die KI-Nutzung im Sinne von „Gute Arbeit by design“ (vgl. DGB 2019).

ETUC Amendments to the AI Act

Recital 1a	
Text from draft report	Amendment
	<i>In line with Article 114 (2) TFEU, this Regulation does not in any way affect the rights and interests of employed persons. This Regulation is without prejudice to Community law on social policy and national labour law and practice.</i>

Recital 1b	
Text from draft report	Amendment
	<i>Given the significance of Artificial Intelligence impact assessments according to the usage Artificial Intelligence applications in the workplace, the EU will consider a corresponding directive with specific provisions for an impact assessment to ensure the protection of the rights and freedoms of workers affected by AI systems through collective agreements of national legislation.</i>

Article 2 (6)	
Text from draft report	Amendment
	<i>This Regulation shall be without prejudice to Regulation (EU) 2016/679.</i>

Article 2 (7)	
Text from draft report	Amendment
	<i>This Regulation shall be without prejudice to Community law on social policy.</i>

Article 2 (8)	
Text from draft report	Amendment
	<i>This Regulation shall be without prejudice to national labour law and practice, that is any</i>

Aktueller Stand ...

Trilog-Verhandlungen zur KI-Verordnung

- Nach monatelangen Verhandlungen hat das Europäische Parlament am 14.6. seine [Position zur KI-Verordnung](#) festgelegt – mit großer Mehrheit: 499 zu 28 Stimmen bei 93 Enthaltungen. Der Rat hatte sich schon Ende 2022 geeinigt, so dass man noch am Abend der Abstimmung mit den Trilog-Verhandlungen begonnen hat, damit die Verordnung noch vor den Europawahlen beschlossen werden kann.
- Bezüglich des Verbots ist das EP noch deutlich über die Position des Rates hinaus gegangen, so soll u.a. die Verwendung von KI-Systemen zur Risikobewertung der Straffälligkeit einer Person sowie der **Einsatz von Emotionserkennungssystemen** (auch am Arbeitsplatz) oder das **Erstellen von Gesichtserkennungsdatenbanken verboten** werden. Auch **social scoring Systeme sollen verboten** werden und eine flächendeckende Überwachung mit biometrischen Echtzeitdaten in der Öffentlichkeit.



Whitepaper: v.a. zum Changemanagement



Verlängerung der Plattformarbeit bis 2024:

Teilnahme an Arbeitsgruppen

„**Arbeit und Qualifizierung**“, vormals

„Geschäftsmodellinnovationen“ & **neu:**

„**Gesundheit, Medizintechnik & Pflege**“

www.plattform-lernende-systeme.de/ag-2.htm

Papiere: Kriterien für die Mensch-Maschine-Interaktion; Whitepaper Change-Management (2020), Kompetenzentwicklung (2021), Führung im Wandel (2022)

Fokusgruppe „KI in der Arbeitswelt“ des BMAS beendet & überführt in ein Projekt „KI – Ultra“, das Fraunhofer für 3 Jahre durchführt (Start März 2021)

Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz - Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche, soziale und ökologische Potenziale“ (Bericht liegt vor, Schröder/Röspel: Textauszüge, Hg.: Input)

Diverse BMAS-Projekte zu KI

ver.di



Ein Beispiel: humAI Work.Lab mit den Projektpartnern

- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) e.V. (Projektkoordination, Forschungspartner)
- ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V., Düsseldorf (Forschungspartner)
- input Consulting gGmbH (Forschungspartner)
- IBM Deutschland GmbH (Anwendungspartner)
- MICAARA GmbH (Anwendungspartner)
- Deutsche Telekom Service GmbH (Anwendungspartner)
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin (Transferpartner)
- BDA - Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin (Transferpartner)

Laufzeit: September 2020 - August 2023

