

EINSATZ VON KI-SYSTEMEN IN DER PRAXIS - BEISPIELE AUS DER GEWERKSCHAFTLICHEN BERATUNGSARBEIT

Dr.ⁱⁿ Eva Angerler

29.2.2024

INHALT

1. Arbeitsweise und Angebote der Abteilung Arbeit & Technik
2. KI erkennen - Fragen von Betriebsräten
3. Beispiele für Systeme mit KI-Anwendungen
4. Schritte in Richtung Mitbestimmung bei KI

ARBEITSWEISE UND ANGEBOTE VON ARBEIT & TECHNIK

- Betriebsberatung - Support für betriebsbetreuende Sekretäre
 - **Beschäftigtendatenschutz**, Management-Tools, neue Arbeitsformen;
- Grundlagenarbeit mit Beirat für Arbeit&Technik
 - Bewertung neuer Trends, Lösungsansätze;
 - **KI als Marketingbegriff**, algorithmenbasierte Entscheidungssysteme;
- Angebote zu KI-Anwendungen
 - Prüfkriterien zum Erkennen einer KI
 - KI-Frageliste als Grundlage für die Risikoeinschätzung
 - Datenschutzrahmenbetriebsvereinbarung mit Rahmenregelung zu KI und Big Data
 - **Seminarangebote**

KI ERKENNEN – FRAGEN VON BETRIEBSRÄTEN

- Bei uns soll eine **neue Software** (E-Recruiting, KI-Tool für Kundenberatung, CRM-System, usw.) eingeführt werden:
 - Kennt ihr die? Worauf sollen wir achten?
 - Gibt es da eine **Muster-Betriebsvereinbarung**?
 - Ist das von unserer bestehenden Datenschutzbetriebsvereinbarung abgedeckt?
 - Könnt ihr den BV-Entwurf bzw. die Präsentation zum neuen System prüfen?
- Digitale Systeme, die personenbezogene AN-Daten verarbeiten, berühren den **Beschäftigtendatenschutz** – KI-Anwendungen immer öfter mit dabei
 - Auswirkungen auch auf die **Arbeitsorganisation** und die **Gesundheit**
 - Bewusstsein für KI bzw. algorithmische Systeme nimmt zu (seit ChatGPT)

BEISPIELE FÜR SYSTEME MIT KI-ANWENDUNGEN

- **Talentmanagement** – Nachfolgeplanung mit Kompetenzbewertungen:
 - Regelungen zu Datenverwendung, Beurteilung;
- **E-Recruiting** – automatisierte Vorauswahl:
 - Nur für grobe Filterung verwendet – Entscheidung liegt bei den Menschen, BR hat Rolle im Bewerbungsverfahren;
- **Kunden-Feedbacksystem** (Teil eines CRM-Systems) – automatische Benachrichtigung der Vorgesetzten bei bestimmten Bewertungsergebnissen:
 - Regelung in Betriebsvereinbarung: Keine Verknüpfung von personenbezogenen Arbeitnehmer:innen-Daten mit den Kundenfeedbacks, Kunden-Feedback ist subjektiv;
- **KI-Software zur Beantwortung von Kundenanfragen** – was ist aus AN-Sicht zu beachten?
 - Ziele? Produkt? Einbindung der Betroffenen, Unterstützung für MA, Aufwertung der Tätigkeiten, Mitbestimmung;
- **System zur Sturzprävention im Pflegebereich** – Auswirkungen auf die Beschäftigten?

BEISPIELE FÜR SYSTEME MIT KI-ANWENDUNGEN II

- Einsatz von **VR-Brillen** – Einsatzgebiete? Gesundheitliche Auswirkungen? Datenschutz?
 - Hype überschritten? Anwendungsmöglichkeiten überschätzt?
- Einsatz von **ChatGPT**: Regeln für die betriebliche Nutzung
- **Copilot** im MS 365 Paket: viele offene Fragen – Vereinbarungen für Testphase
- **Data Loss Prevention System** – Sicherung von Bankdaten mithilfe von KI:
 - Regelung für Testphase, keine Profilings;
- **Ortungssysteme** mit automatischen Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen bei „Auffälligkeiten“
- **Austrittswahrscheinlichkeitsberechnungen**
 - auf Basis von Daten aus HR-, Schulungs- und Bewertungsdatenbanken; Trainingsdaten: Selbstkündigungen der letzten Jahre;

SCHRITTE IN RICHTUNG MITBESTIMMUNG BEI KI

- Informationen einfordern (ArbVG, DSGVO;)
 - **die richtigen Fragen stellen**
- Risiken bewerten (Datenschutzfolgenabschätzung, KI-Verordnung, Arbeitsplatzevaluierung;)
- Regeln
 - DS-Rahmen-BV, Anlagen zu speziellen Anwendungen
- Informieren, sensibilisieren
 - Verantwortungsvoller Umgang mit KI-Anwendungen
- Dranbleiben: Digitale Anwendungen werden ständig weiterentwickelt – agile Softwareentwicklung, Einbindung von noch mehr Daten – **agile Mitbestimmung!**

**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!**