



Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

Wer wir sind:



14. Thüringer Betriebs- und Personalrätekonferenz 23.10.2024

Raymond Haße, Ass. jur.

Mitbestimmung und künstliche Intelligenz

Übersicht / Agenda



- Einführung in künstliche Intelligenz (nachfolgend KI)
- Bedeutung von KI im Arbeitsumfeld
- Rechtlicher Rahmen: Mitbestimmung von Betriebsräten und Personalräten
- Herausforderungen der Mitbestimmung bei KI
- Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte
- Fazit und Ausblick

Definition von KI



Intelligenz: Ein Versuch der Definition von Intelligenz ist, dass sie die Eigenschaft sei, die ein Wesen befähigt, angemessen und vorausschauend in seiner Umgebung zu agieren; dazu gehört die Fähigkeit, Umgebungsdaten wahrzunehmen, d. h. Sinneseindrücke zu haben und darauf zu reagieren, Informationen aufzunehmen, zu verarbeiten und als Wissen zu speichern, Sprache zu verstehen und zu erzeugen, Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen. (Quelle: Wikipedia)

Künstliche Intelligenz (KI) bezieht sich auf die Fähigkeit von Maschinen, insbesondere Computern oder Software, Aufgaben auszuführen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern. Dazu gehören Prozesse wie das Lernen aus Erfahrung, das Verstehen von natürlicher Sprache, das Erkennen von Mustern, das Treffen von Entscheidungen und das Lösen komplexer Probleme. KI-Systeme verwenden Algorithmen und Modelle, um Daten zu verarbeiten und basierend auf diesen Daten intelligente Entscheidungen oder Vorhersagen zu treffen.

Es gibt zwei Hauptarten von KI:

1. **Schwache KI (Weak AI):** Diese Art von KI ist auf spezifische Aufgaben spezialisiert, wie etwa Sprachverarbeitung oder Bildanalyse. Schwache KI wird oft in Anwendungen wie Sprachassistenten (z. B. Siri oder Alexa), selbstfahrenden Autos oder Gesichtserkennungssystemen verwendet.
2. **Starke KI (Strong AI):** Dies bezieht sich auf Maschinen, die die gleichen intellektuellen Fähigkeiten wie Menschen haben. Eine starke KI könnte lernen, denken und sich anpassen wie ein Mensch, aber solche Systeme existieren bisher nicht.

KI-Technologien basieren häufig auf maschinellem Lernen, einer Methode, bei der Maschinen durch das Training mit großen Datenmengen lernen, Muster zu erkennen und Vorhersagen zu treffen.

Einsatzmöglichkeiten von KI in Betrieben und Unternehmen (Beispielhaft, nicht abschließend)



- **Automatisierung von Geschäftsprozessen** (Erstellen von Rechnungen, Ausfüllen von Formularen, Logistik, Bestellungen, Lieferketten, Lagerverwaltung)
- **Kundendienst und Support** (Chatbots, virtuelle Assistenten)
- **Datenanalyse, Entscheidungsfindung** (Vorhersageanalyse, Datenvisualisierung)
- **Personalisierung, Marketing** (E-Commerce, Targeting, Kundenanalyse)
- **Produktentwicklung** (Optimierung von Designprozessen, Entwicklung von Prototypen)
- **Personalwesen** (Bewerbermanagement, Analyse von Lebensläufen, Mitarbeiteranalyse anhand von Leistungsdaten)
- **Forschung & Entwicklung** (KI gestützte Forschung, Auswertung und Analyse von Daten, Simulationsmodelle)

Einsatzmöglichkeiten von KI in Betrieben und Unternehmen (Beispielhaft, nicht abschließend)



- **Logistik und Lieferkettenmanagement** (Bestandsoptimierung, Routenoptimierung)
- **Finanzen und Buchhaltung** (Erkennen von verdächtigen Transaktionen, Beschleunigung von Buchhaltungsprozessen)
- **Qualitätskontrolle** (Bildverarbeitung, Überwachung von Wartung der Maschinen)
- **Cybersecurity** (Erkennen und Abwehr von Cyberangriffen, Risikobewertung)
- **Gesundheitswesen** (Diagnosen, Auswertung von Patientendaten, Überwachen von Patientendaten)

Bedeutung von KI im Arbeitsumfeld



- Effizienzsteigerung durch Automatisierung
- Einfluss auf Arbeitsplätze: Potenzielle Arbeitsplatzverluste und –gewinne
- Veränderung von Aufgabenprofilen: Von Routineaufgaben hin zu komplexeren Tätigkeiten
- Chancen durch den Einsatz von KI für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit
- Wegfall der „emotionalen“ Komponente für Entscheidungsfindungen
 - Gleichzeitig besteht die Gefahr von diskriminierenden oder rassistischem Profiling

Rechtlicher Rahmen: Mitbestimmung von Betriebsräten und Personalräten (Siehe Handout)



- Grundsätze der Mitbestimmung in Deutschland
 - Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)
- Datenschutzrechtliche Aspekte (DSGVO und BDSG)
- Verantwortung der Betriebs- und Personalräte bei der Überwachung der Einführung von KI

Herausforderungen der Mitbestimmung bei KI



- Komplexität von KI-Systemen: Verstehen und Bewerten von Algorithmen
- Mangelnde Transparenz der KI-Entscheidungen (Blackbox-Problematik)
- Datenschutz und Datensicherheit
- Risiken der Diskriminierung durch KI-basierte Entscheidungen
- Balance zwischen Effizienz und Arbeitnehmerrechten

Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte



- Aufbau von KI-Kompetenzen bei Betriebsräten
- Externe Beratung einholen (KI-Experten und Datenschutzbeauftragte)
- Frühzeitige Einbindung in KI-Projekte
- Transparenz- und Aufklärungsarbeit gegenüber der Belegschaft
- Förderung einer ethischen und fairen Nutzung von KI im Betrieb

Ca. 90 % des Inhalts dieser Präsentation wurden durch eine KI erstellt und lediglich ihrem Inhalte geprüft.

Vielen Dank für Ihre / Eure Aufmerksamkeit!