

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 029 · März 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

DIE KOMPLEXITÄT VON KI-SYSTEMEN DURCH STECKBRIEFE BEWÄLTIGEN (2023)

Portrait über den Einsatz sogenannter AI-Cards bei der Siemens AG

Jonas Grasy und Bettina Seibold

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Den Herausforderungen durch die Technologien künstlicher Intelligenz (KI) begegnet die Arbeitgeberseite auf sehr unterschiedliche Weise. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) der Siemens AG war und ist in diesem Zusammenhang unternehmensseitig mit Vorbehalten konfrontiert. Dennoch hat sich eine nicht durch Betriebsvereinbarungen abgesicherte Arbeitsweise eingespielt: Mittels Steckbriefe – sogenannter Artificial Intelligence Cards, kurz: AI-Cards – werden die komplexen Herausforderungen bei kritischen KI-Anwendungen im Unternehmen handhabbar. Damit leisten die lokalen Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat wesentliche Vorarbeit für eine grundsätzliche betriebliche Vereinbarung und sensibilisieren die beteiligten Akteure für das Thema.

Wir portraituren, wie Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**



Die Siemens AG als weltweit agierender Technologiekonzern verfolgt die Strategieschwerpunkte Automatisierung und Digitalisierung in den Prozess- und Fertigungsindustrien, smarte Infrastruktur für Gebäude und dezentrale Energiesysteme, Mobilitätslösungen im Schienen- und Straßenverkehr sowie Medizintechnik. Die Siemens AG umfasst mehrere Tochterunternehmen, die Konzernzentrale ist in München. Im Konzern arbeiten weltweit rund 311.000 Beschäftigte, davon 86.000 in Deutschland. Der Gesamtbetriebsrat hat 48 Mitglieder. Mitarbeitende und Betriebsrat werden seit 2001 durch ein haupt- und ehrenamtliches Siemens-Team der IG Metall unterstützt.

1 Ausgangslage

Auslöser für die folgenden Aktivitäten des GBR war ein Verfahren im Rahmen eines Assessment-Centers für Auszubildende bei Siemens, das im Verdacht stand, künstliche Intelligenz zu nutzen.

Trotz diverser Nachfragen des damals zuständigen GBR-Ausschusses „Business Excellence, Lean und SPS“ zum Thema KI war die Personalorganisation aufgrund fehlender Schnittstellen zum Geschäft nicht in der Lage, die benötigten Informationen zu liefern. Es wurde deutlich: International beschaffte und erstellte KI-Anwendungen sind nicht ohne Weiteres erkennbar. Dies gilt insbesondere mit ihrer Wirkung auf die deutsche Betriebsverfassung und Mitbestimmung.



Ein Assessment-Center (engl. *assessment* = Beurteilung) ist eine Methode zur Einschätzung von Personen vor allem in den Bereichen der Personalauswahl und Personalentwicklung. Neben Ergebnissen von Arbeitssimulationen oder anderen Übungen (Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Konzeptionsübungen u. a.) und deren Bewertung durch geschulte Beobachtende (Assessoren) können Leistungstests oder Persönlichkeitstests zur Einschätzung von Personen verwendet werden. Im Falle des konkreten Verfahrens werden durch eine Software große Datenmengen gesichtet und auf Basis dieser Daten „geeignete“ und „nicht geeignete“ Personen unterschieden. Dabei kommen Verfahren des sogenannten Scorings und Profilings zum Einsatz. Das bedeutet: Aus den oben angeführten, umfangreichen und komplexen Daten werden Profile von Personen erstellt, die mit dem Anforderungsprofil abgeglichen werden. Wenn solche Verfahren zum Einsatz kommen, sind umfassende Transparenzpflichten sowie besondere Bestimmungen aus dem geltenden Datenschutzrecht zu erfüllen.



„Leider haben wir hier die Chance vertan, eine Vorreiterrolle in Bezug auf KI-Anwendungen einzunehmen. Weder haben wir die benötigten Experimentierräume noch ein entsprechendes Regelwerk geschaffen, dass das Vertrauen der Beschäftigten auf KI-

Anwendungen fördert.“ – Dietmar Kuttner, Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Sprecher des Ausschusses für Zukunft von Technologie und Arbeit

Zu Beginn der Verhandlungen bestritt der Arbeitgeber, dass es sich im Fall der Assessment-Anwendung für Auszubildende um KI handeln würde. Er vertrat eine Haltung, die den Begriff der künstlichen Intelligenz möglichst eng definiert auf selbstlernende Systeme beschränkt haben wollte. Damit wurde gleichzeitig ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestritten. Mit dieser Haltung des Arbeitgebers wollte sich der GBR nicht abspeisen lassen. Dabei ist es eine große Herausforderung für die Mitbestimmungsakteure, den Einsatz von KI-Anwendungen zu regeln. Einerseits bedarf es gremienintern einer klaren Haltung zur Durchsetzung der Mitbestimmung. Andererseits müssen die Mitglieder in den entsprechenden Gremien und Ausschüssen über genügend Kompetenz verfügen, um das Thema zu überblicken. Folglich gründete der GBR den Sonderausschuss KI und besetzte ihn in einem zweiten Schritt mit angemessen kompetenten Personen, die beispielsweise über Erfahrung in komplexen statistischen Methoden verfügen.



„Anhand der gezeigten Reaktionen auf Seiten der Arbeitnehmervertretung wurde schnell erkennbar, dass eine Überforderung in Bezug auf fehlende Qualifizierung und Fachkenntnis bei der Bearbeitung von KI-relevanten Themen vorhanden war. Die Verfahren wurden mit ihrer möglichen Tragweite gar nicht so wahrgenommen.“ – Dietmar Kuttner, Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Sprecher des Ausschusses für Zukunft von Technologie und Arbeit

Auseinandersetzung um die Mitbestimmung bei der Assessment-Software und den darin verankerten Auswahlrichtlinien

Mit Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vom 14. Juni 2021 haben sich einige Bestimmungen zur Behandlung von KI durch Mitbestimmungsgremien verändert. So ist in § 80 Abs. 3 BetrVG ausdrücklich festgehalten, dass es für den Betriebsrat erforderlich ist, externe Sachverständige hinzuzuziehen, um KI bewerten und regeln zu können.

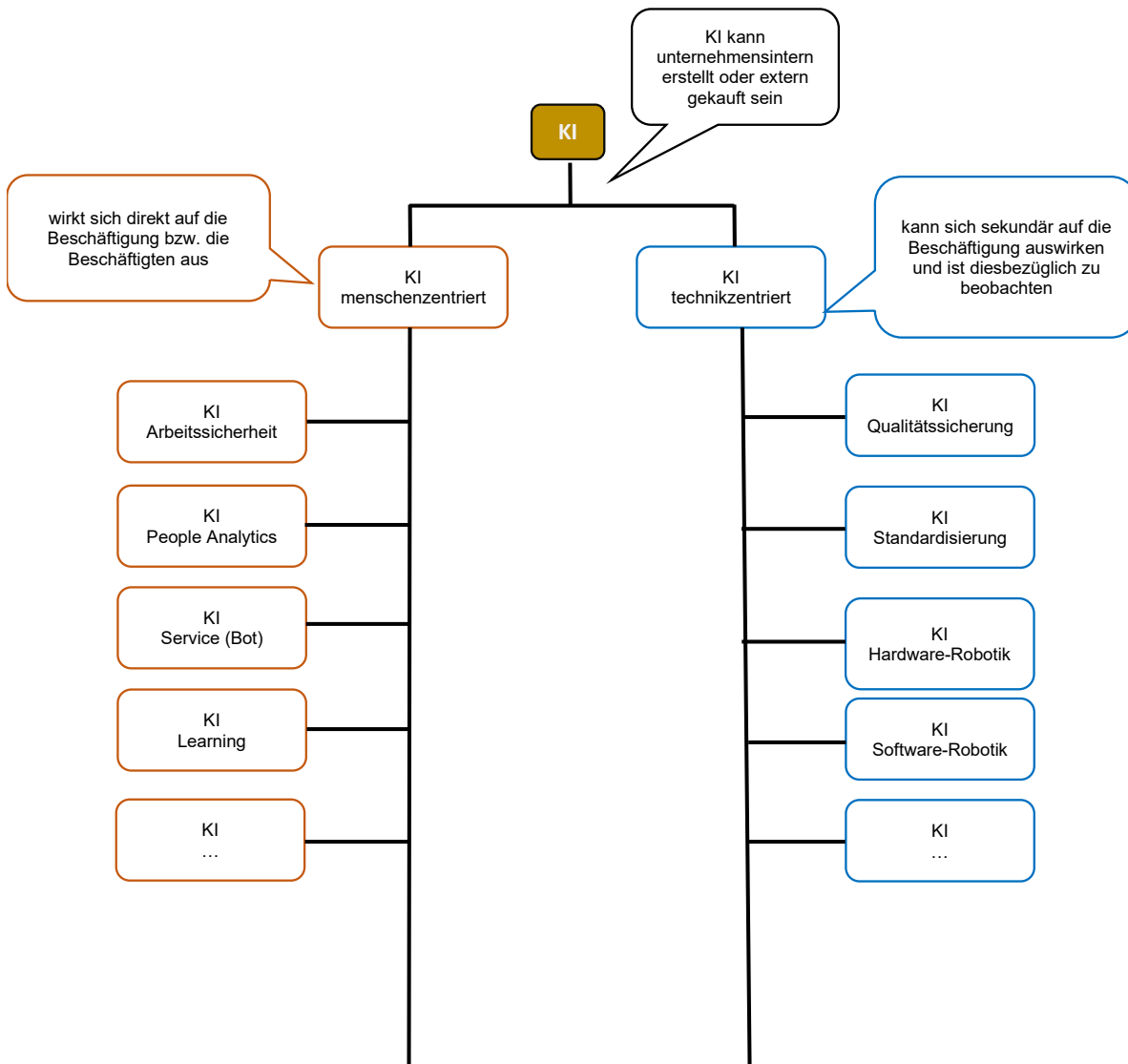
Jenseits der grundsätzlichen Frage nach Mitbestimmung bei der Einführung von KI-Anwendungen wurde auch die Mitbestimmung bei den inhaltlichen Aspekten des Assessments diskutiert. Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen nach § 99 BetrVG gehört zu den wichtigsten Formen der Mitbestimmung. Werden beispielsweise neue Mitarbeitende oder Auszubildende eingestellt, muss der Betriebsrat zustimmen. Darüber hinaus sind aber auch die Richtlinien, die der Arbeitgeber für die personelle Auswahl bei „Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen“ (§ 95 BetrVG) aufstellt, mitbestimmungspflichtig. Nach der Ergänzung des § 95 BetrVG um den Absatz 2a im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt diese Mitbestimmung auch, wenn

bei der Aufstellung der Auswahlrichtlinien künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt. Nur über diesen Weg kann eine gestaltende Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten gelingen, denn die Widerspruchsgründe bei Einstellungen sind durch das Betriebsverfassungsgesetz klar beschränkt.

In diesem Zusammenhang war es wichtig, dass der GBR hartnäckig blieb und die Arbeitgeberseite im Zuge der Auseinandersetzung einräumen musste: Das Thema KI wurde von den Beteiligten nicht tiefgehend betrachtet und man sei daher froh gewesen über die Aussage des Herstellers, dass es sich nicht um KI handeln würde. Da sich aber auch die Arbeitgeberseite nicht abschließend mit dem Thema beschäftigt hatte, bestand die große Chance, sogenannte AI-Cards zu platzieren (vgl. Punkt 2 + 3.1).

Im Zuge der langjährigen Beschäftigung mit dem Thema KI wurde deutlich, dass zwischen den unterschiedlichen Anwendungsfällen differenziert werden muss: Wurde eine KI im eigenen Unternehmen entwickelt oder extern eingekauft? Wirkt sie technisch oder menschenzentriert (vgl. Abbildung)? Ist sie technisch zentriert, entfaltet sie möglicherweise erst sekundär eine menschenzentrierte Wirkung: in Form einer Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten.

KI – Wirkung auf Beschäftigung



Quelle: Betriebsrat Siemens AG

2 Ziele und Strategie

Für einen Technologiekonzern wie Siemens mit den Schwerpunkten Automatisierung und Digitalisierung und hohem Innovationsgeschehen spielt der Einsatz von algorithmischen Systemen und künstlicher Intelligenz auch produktseitig eine große Rolle. Teil der zentralen Forschungs- und Entwicklungsbestrebungen ist daher auch ein sogenanntes AI Lab (Artificial Intelligence Lab) – eine Entwicklungsabteilung, die neue Möglichkeiten im Bereich künstlicher Intelligenz (KI) untersucht und zu KI-Anwendungen berät.

Mit Blick auf den Einsatz von KI-Anwendungen arbeitet Siemens intern mit AI-Cards: speziellen Steckbriefen (Checklisten), die nicht nur den Blick auf eine leistungsfähige Technologie lenken, sondern einen verantwortungsvollen Umgang mit ihr ermöglichen sollen. Initiiert wurden

die AI-Cards vom damaligen Leiter des AI Labs: Er sah die Notwendigkeit für das Unternehmen, die KI-Entwicklungen und deren Auswirkungen für einen Diskurs in übersichtlicher Weise aufzubereiten und zu dokumentieren.

Diesen Bedarf, insbesondere internen Beratungsbedarf hinsichtlich der Frage, wie Siemens generell mit dem Thema KI umgehen sollte, sah der Gesamtbetriebsrat ähnlich und stieg in Verhandlungen zum Thema ein. Für den GBR bestand jedoch die Herausforderung, dass nicht das AI Lab, sondern die zentrale Personalabteilung für die Beteiligungsrechte und als Ansprechpartner für das Gremium zuständig ist. Sie hatte das Thema KI in der ersten Phase jedoch nicht als dringliches Regelungsthema bewertet, weshalb der bestehende Mitbestimmungsprozess bei der Einführung neuer Technologien nicht griff. Daher suchte der GBR bei diesem strategisch wichtigen Thema die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, um die benötigten Informationen über die KI-Anwendungen zu erhalten.

Aus Betriebsratsicht bestand das größte Problem darin, dass der Einsatz von KI übergreifend im Unternehmen geregelt werden sollte. Der neu gegründete KI-Sonderausschuss hatte den Zweck, die Blockadehaltung des Arbeitgebers zu überwinden und sozialpartnerschaftlich Lösungen im Themenfeld KI im Unternehmen zu finden. AI-Cards waren hierzu ein erster Ansatz.

Der GBR passte in der Folge seine bestehenden Arbeitsstrukturen, insbesondere Aufgaben und Besetzung der zuständigen Ausschüsse, an die neuen Herausforderungen an. Trotz erheblicher betriebspolitischer Anstrengungen gibt es bislang keine übergreifende Regelung zum Einsatz von KI. Trotzdem wird das Ziel einer Rahmenregelung, die sowohl die unterschiedlichen KI-Klassifizierungen als auch die dazugehörigen ethischen Grundlagen berücksichtigt, weiterhin intensiv verfolgt.



„Erst wenn die europäische Verordnung zu deutschem Recht geworden ist, wird KI ein Thema für die Arbeitgeberseite. Vorher glaube ich nicht, dass wir zu einer Vereinbarung kommen.“ –

Roland Konopac, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI

Frühzeitig ging der Ausschuss auch auf weitere zentrale Bereiche und das AI Lab zu, deren Führungskräfte und Mitarbeitende dem Betriebsrat und der Mitbestimmung sowie ethischen Fragen gegenüber aufgeschlossen waren und hohes Interesse zeigten, gute Vereinbarungen zum Thema KI abzuschließen.

Im Vordergrund der Idee zur AI-Card stand dabei zunächst die Produktebene. Der Betriebsrat forderte jedoch, dass auch ethische Aspekte aufgenommen werden und die AI-Card unternehmensweit eingesetzt wird. Letztendlich akzeptierte die Personalorganisation das Verfahren und brachte ihre Aspekte mit ein.

EU-Leitlinie zu KI als Umsetzungsargument für die AI-Card

Neben den konkreten Auseinandersetzungen um das Assessment-Center wollte der GBR nach wie vor auf Unternehmensebene zu einer grundsätzlichen Vereinbarung für künstliche Intelligenz kommen. Dabei half den Betriebsräten, dass die Europäische Kommission an Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI arbeitete und das Unternehmen noch nicht auf deren Umsetzung vorbereitet war. Mit diesem Argument konnten IT-Verantwortliche überzeugt werden, dass eine Notwendigkeit für Umgangsformen und Verfahren beim Einsatz von künstlicher Intelligenz besteht – insbesondere für Produkte, die nicht selbst entwickelt, sondern im Rahmen von Software-Beschaffung teils international gekauft werden.



Die 2019 veröffentlichten „[Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI](#)“ der Europäischen Kommission wurden von der „Unabhängigen hochrangigen Expertengruppe für künstliche Intelligenz“ erarbeitet, bestehend aus 52 unabhängigen Personen aus Wissenschaft, Industrie und Zivilgesellschaft. Die Leitlinien formulieren 7 Anforderungen, die Vertrauen in KI schaffen sollen: 1) Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht 2) Robustheit und Sicherheit 3) Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement 4) Transparenz 5) Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness 6) gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen 7) Rechenschaftspflicht. Die Umsetzung dieser Anforderungen soll garantieren, dass KI im Sinne der Menschen eingesetzt wird und zu wirtschaftlichem Erfolg führt.

Bei der Beschäftigung mit den geplanten ethischen Leitlinien wurde deutlich: Ein neuer Prozess im Unternehmen war nötig, da der bisherige interne Ablauf bei der Einführung von zugekaufter Software den neuen Herausforderungen von KI nicht gewachsen war. Bis dato wurde Software zunächst gekauft, dann von den betrieblichen Datenschutzbeauftragten begutachtet und von der Mitbestimmung mit Hilfe einer Checkliste geregelt. Danach wurde sie in Betrieb genommen. Der grundsätzliche Funktionsumfang sowie der Einsatzzweck im Unternehmen konnten in dem Prozess jedoch nicht geändert werden.

Mit Blick auf KI-Anwendungen besteht die besondere Herausforderung, dass ihr Funktionsumfang und die Folgen ihres Einsatzes häufig unklar sind. Vielfach wird der Begriff KI ohne klare Definition als Verkaufsargument genutzt. Insofern ist die betriebliche Verwendung solcher Technologien häufig äußerst intransparent. Außerdem entwickeln bestimmte KI-Anwendungen im Rahmen des Trainings mit Daten eigene Regeln. Weil dieses Training vor dem Einsatz stattfinden muss, verarbeiten solche KI-Anwendungen betriebliche Daten bereits vor ihrer eigentlichen Anwendung. Betriebliche Datenschutzbeauftragte und Betriebsräte würden nach dem alten Verfahren – wenn überhaupt – erst zu einem Zeitpunkt einbezogen, zu dem längst mit betrieblichen und gegebenenfalls personenbezogenen Daten gearbeitet würde.

Des Weiteren gibt es KI-Verfahren, die grundsätzlich nicht eingesetzt werden sollten oder für deren Einsatz sehr hohe Anforderungen erfüllt sein

müssen. Beide Prüfaufgaben kann die Mitbestimmung aber erst nach erfolgter Anschaffung erfüllen.

Die fachverantwortlichen Führungskräfte in den Bereichen AI Lab und IT teilten die Einschätzung des Betriebsrats, dass sich die Einführung von KI von der Einführung klassischer Software unterscheidet und nicht mit den bestehenden Prozessen abgewickelt werden kann. Zusätzlich muss die Mitbestimmung zu einem früheren Prozessschritt eingebunden werden, als das bislang der Fall war. Deshalb wurde die AI-Card entwickelt: Sie greift das etablierte Checklistenverfahren auf und erweitert es um die spezifischen technischen und ethischen Anforderungen von künstlicher Intelligenz (vgl. Punkt 3.1). Die AI-Card soll auch den eigenen Beschäftigten und Führungskräften in den Entwicklungsabteilungen Orientierung bieten und einen einheitlichen Standard etablieren – mit dem Ziel einer „responsible“, also verantwortungsvollen künstlichen Intelligenz.

3 Das Mitbestimmungshandeln

3.1 AI-Cards

Die AI-Cards bieten innerhalb Siemens eine ganze Reihe von Vorteilen. Sie stellen alle relevanten Funktionen und Verwendungsformen einer KI-Anwendung übersichtlich dar. Dadurch verlieren beispielsweise Entscheidungsträger ihre Berührungsangst, die möglicherweise mit dem eingekauften Produkt verbunden ist. Darüber hinaus kann das sehr komplexe Thema KI mit den AI-Cards für sämtliche Anwendungen im Betrieb operationalisiert werden – es wird sichtbar und anwendbar. Eine Definition von KI enthalten die AI-Cards jedoch ebenfalls nicht. Dies birgt einerseits das Risiko, dass es regelmäßig zu Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite darüber kommt, ob es sich im konkreten Fall um ein KI-System handelt oder nicht. Andererseits ist somit ein Konkurrenieren verschiedener Definitionen – auf Ebene der betrieblichen Vereinbarung sowie der Gesetzgebung – ausgeschlossen.



„Das ist ein Stück Firmenkultur, was wir hier prägen. Man kann das nicht allein dem Arbeitsrecht überlassen und warten bis eine gesetzliche Regelung kommt, das wäre verantwortungslos.“ –

Roland Konopac, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI



Die AI-Cards enthalten drei Frageblöcke. Der erste Bereich enthält Fragen zu Anwendung und Hersteller.

1. Anwendung

- Kurze Beschreibung der Anwendung, des KI-Modells oder des Dienstes
- Was ermöglicht diese Anwendung?
- In welchem Bereich (des Unternehmens) wird diese KI-Anwendung verwendet?

2. Organisation

- Welche Organisation bzw. welches Unternehmen stellt die Anwendung zur Verfügung?
- Wie etabliert ist dieses Unternehmen – mit welchen Referenzen?

3. Dienst

- Welche Dienste, KI-Modelle oder Algorithmen werden aus dem Umfang der Anwendung genutzt?
- Welche Funktionen/Merkmale haben die jeweiligen Dienste?
- Um welche Software bzw. Komponenten handelt es sich?

4. Algorithmen und Daten

- Welche spezifischen Algorithmen werden verwendet?
- Welche Trainingsdaten wurden verwendet und mit welcher Methode wurde der Algorithmus trainiert?
- Werden zusätzliche Daten verfügbar gemacht?
- Gibt es Referenzimplementierungen (Open Source u. a.)?
- Welche Schlussfolgerungen zieht die Software und mit welchem Wahrheitsgrad (= Verhältnis der korrekten Antworten zu allen Antworten)?
- Nach welchen Kriterien entscheidet die Software?
- Wie wurde die Methode des maschinellen Lernens getestet?
- Wie wird die Qualität der Implementierung (des Programmcodes) sichergestellt?



Zusammenfassen lässt sich dieser erste Block mit den Fragen:

Welches Unternehmen stellt welchen Dienst mit welchem

Algorithmus zur Verfügung? Mit welchen Daten wurde er trainiert?

Für welche Entscheidungsebene dient er?

Im zweiten Bereich werden Fragen zur Verwendung des KI-Systems geklärt.

5. Aufgabe(n) der KI

Eine oder mehrere der folgenden Möglichkeiten müssen ausgewählt werden:

- Automatisierung
- Prognose
- Visualisierung
- Erkennung von Ausreißern
- Klassifikation

- Erzeugung von Daten
- Optimierung
- Informationsbeschaffung

6. Verwendete Daten

Eine oder mehrere der folgenden Möglichkeiten müssen ausgewählt werden:

- Bilder
- Text
- Tabellen
- Zeitreihen
- Graphen
- Transaktionen

Diese Daten stammen von:

- Beschäftigten
- Kunden

Zusätzlich müssen diese Fragen beantwortet werden:

- Welche Daten/Merkmale werden für die Bewertung verwendet?
- Auf welche Daten greift die Software zu?
- Welche Kriterien wurden für die Datenauswahl verwendet?

7. Verwendung

- Primäre Nutzung
 - Welche menschliche Entscheidung soll durch die Anwendung unterstützt werden?
 - Wofür wird die Anwendung eingesetzt?
 - Wie viele Menschen sind von der Anwendung betroffen?
 - In welchen Prozess ist die Software integriert?
- Hauptbenutzer
 - Von welchen Personen/Profilen wird die Anwendung genutzt?
 - Wie verwenden die Nutzer die Software?
 - Welche Fähigkeiten und Kenntnisse werden von den Nutzern der Software verlangt?

8. Reifegrad (der Anwendung)

Eine der folgenden Möglichkeiten müssen ausgewählt werden:

- Demo
- Pilot
- Proof of Concept (PoC)
- Roll-Out



Diese Unterscheidung ist interessant für die Mitbestimmung. Denn an ihr lässt sich grob ablesen, ob die konkrete Einführung der KI-Anwendung temporär oder dauerhaft ist, ob noch Veränderungen am Funktionsumfang zu erwarten sind und ob bzw. wie viele Beschäftigte davon betroffen sein können.

9. Anwendung

Eine oder mehrere der folgenden Möglichkeiten müssen ausgewählt werden:

- Produkt
- Dienst
- Lösung



Die zusammenfassende Frage für diesen Bereich lautet: Innerhalb welcher Anwendung für welchen Geschäftsprozess verwenden wir welche Daten mit welchen Auswirkungen auf welche

Benutzer/Beschäftigte?

Im dritten Block erfolgt eine Betrachtung hinsichtlich Ethik und Risiken.

10. Leistungskennzahlen

- Wie werden die Ergebnisse ausgewertet?
- Welche KPIs [Key Performance Indicators] (= Kennzahlen) werden für die Bewertung verwendet?
- Wer legt die Messgrößen fest, die zur Definition der Ziele in der Software verwendet werden?
- Wie transparent ist der Entscheidungsprozess?

11. Ethische und risikobezogene Erwägungen

- Wurde eine Risikobewertung durchgeführt?
- Wie werden Bias (= die Verzerrungen) in den Daten transparent gemacht?
- Wie beurteilen wir das Missbrauchspotenzial?
- Weist der Datensatz irgendwelche Untergruppen aus (z. B. nach Alter, Geschlecht)?
- Wie werden die Mitarbeitenden für die Interpretation der Algorithmen geschult?
- Sind mögliche subtile Einflüsse durch die Gestaltung der Softwareoberfläche (= „dark pattern“) ausgeschlossen?
- Gibt es noch andere Risiken und wie hoch ist der zu erwartende Schaden? (z. B. Sicherheit, Fairness/Nicht-Diskriminierung, Privatsphäre...)

12. Vorkehrungen und Empfehlungen

- Was sind die Risiken, wenn die Anwendung skaliert wird?
- Wofür sollte die Anwendung nicht verwendet werden?
- Können automatische Entscheidungen korrigiert werden/wie?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die unter Punkt 11 genannten Risiken zu verringern? Welches Restrisiko verbleibt?

13. Risikobewertung

- Handelt es sich um ein KI-System mit hohem Risiko (Artikel 3.1 und 6 der EU-KI-Verordnung)? Begründung der Entscheidung?

- Im Falle eines KI-Systems mit hohem Risiko sind die Verpflichtungen gemäß der EU-KI-Verordnung bekannt (Artikel 29 EU-KI-Verordnung) und werden angegangen.

14. Kontaktdaten

- Bereichsverantwortliche:r
- Anwendungsbetreuung IT



Dieser dritte Fragenblock lässt sich mit folgenden Fragen zusammenfassen: Wie wird dieser Dienst geprüft? Anhand welcher Kennzahlen? Mit welcher Risikobewertung und welchen Milderungsmaßnahmen für die damit verbundenen Risiken?

Mit Hilfe dieser drei Frageblöcke können die Mitbestimmungsakteure sowie die Entscheidungsträger im Unternehmen ohne detaillierte technische Kenntnis einfach und schnell den Charakter und das Risiko hinter bestimmten Verfahren und Anwendungen erkennen und entscheiden, ob die Anwendung gesondert behandelt und reguliert werden muss – sowohl bei der Einführung als auch beim fortwährenden Einsatz.



Aktuell arbeitet die Europäische Union an einem Entwurf 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](#)“. Darin wird ein umfassender Regulierungsansatz für die Entwicklung und den Einsatz künstlicher Intelligenz innerhalb der EU verfolgt. Neben einer grundsätzlichen, rechtlichen Definition von KI werden dort auch sogenannte Hochrisikosysteme definiert und besondere Bedingungen an deren Betrieb gestellt. Darüber hinaus sollen bestimmte Praktiken im Bereich der künstlichen Intelligenz mit dieser Verordnung komplett verboten werden. Letztere definiert Transparenzvorschriften für KI-Systeme, die mit natürlichen Personen interagieren sollen oder mit Daten umgehen, die zur Erkennung von Emotionen oder zur biometrischen Kategorisierung geeignet sind. Zusätzlich bestehen solche Transparenzvorschriften auch für KI-Systeme, die zum Erzeugen oder Manipulieren von Bild-, Ton- oder Videoinhalten verwendet werden. Abschließend legt die EU auch Vorschriften für die Beobachtung und Überwachung des Marktes für KI-Produkte fest.

3.2 Data Lake

Im Rahmen einer Vereinbarung zu einem Data Lake (= sehr großer Datenspeicher für Daten im Rohformat) konnte der Gesamtbetriebsrat Leitlinien zu Anwendung und Informationspflichten durchsetzen. Damit gelang ein weiterer Schritt auf dem Weg, den Umgang mit KI und großen Datenmengen im Unternehmen in geregelte Bahnen zu lenken. Die Vereinbarung enthält z. B. Mindeststandards für die Anwendungen, die Zugriff auf die Daten in diesem Data Lake bekommen. Die Leitlinien und

die ethische Betrachtung gelten auch bei Anwendungen, die keine formalen Mitbestimmungsrechte tangieren – also keine personenbezogenen Daten von Beschäftigten erheben oder verarbeiten. Auf diese Standards kann in zukünftigen Verhandlungen aufgebaut werden.

Der GBR bekommt einmal im Jahr eine vollständige Liste mit allen Anwendungen in diesem Zusammenhang vorgelegt.



„Da bin ich schon gespannt darauf, ob das so fliegt, weil wir vorab Bedingung für Zugriffe definieren und dann die üblichen Informationen erhalten. Da sind wir das erste Mal auf dem Weg, wo wir sagen: Ja, wir sind schneller in der Beteiligung und das könnte was werden.“ – Roland Konopac, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI

Die Betriebsräte bei Siemens setzen hohe Erwartungen in die Bemühungen der EU, verbindliche Standards für den Einsatz künstlicher Intelligenz zu entwickeln. Außerdem hilfreich wäre eine KI-Definition, die künstliche Intelligenz als ein System definiert, das die Entscheidungen seiner Umgebung, mit der es interagiert, beeinflussen kann. Dabei spielt es keine Rolle, ob dahinter ein künstliches neuronales Netz mit selbst gesetzten Entscheidungskriterien oder eine komplexe Statistik mit einem Entscheidungsbaum wirkt.

Auch wenn eine Definition von KI für die Mitbestimmungsakteure hilfreich wäre, zeigt der Einsatz der AI-Card: Entsprechende Anwendungen können auch ohne eine solche Definition geregelt werden.



„Es ist mir wichtig, dass man wegkommt von dieser Diskussion über Begrifflichkeiten. Wir müssen zu einer Diskussion über die Auswirkungen kommen und darüber sprechen: Mit welchen Maßnahmen kann ich negative Auswirkungen eingrenzen?“ – Roland Konopac, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI



In der [„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“](#), die sich aktuell noch im Entwurf befindet, liefert Artikel 3 Nr. 1 eine Definition für ein „System der künstlichen Intelligenz“: Dabei handelt es sich um „eine Software, die mit einer oder mehreren der in Anhang I aufgeführten Techniken und Konzepte entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren“.

Im Anhang I dieser EU-Verordnung werden drei Techniken und Konzepte beschrieben, die künstliche Intelligenz gemäß dieser Definition ausmachen:

1) Konzepte des maschinellen Lernens, mit beaufsichtigtem, unbeaufsichtigtem und bestärkendem Lernen unter Verwendung einer breiten Palette von Methoden, einschließlich des tiefen Lernens (Deep Learning) 2) Logik- und wissensgestützte Konzepte, einschließlich Wissensrepräsentation, induktiver (logischer) Programmierung, Wissensgrundlagen, Inferenz- und Deduktionsmaschinen, (symbolischer) Schlussfolgerungs- und Expertensysteme 3) Statistische Ansätze, Bayessche Schätz-, Such- und Optimierungsmethoden.

4 Mitbestimmung

Grundsätzlich ist die Mitbestimmung im Unternehmen fest verankert. Der globale Charakter des Konzerns erschwert jedoch teilweise die Arbeit der deutschen Mitbestimmungsgremien, da die Entwicklung – nicht nur der Themen rund um künstliche Intelligenz – in global vernetzten und Knowhow-getriebenen Strukturen stattfindet. Es ist eine große Herausforderung für die Betriebsräte, die für sie relevanten Entwicklungen immer im Blick zu haben.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Sommer 2021 und den daraus folgenden Ergänzungen in Bezug auf KI im Betriebsverfassungsgesetz sollten die Mitbestimmungsakteure gestärkt werden. Allerdings stellt die fehlende Begriffsdefinition für künstliche Intelligenz eine besondere Herausforderung dar. Infolgedessen diskutieren die Sozialpartner auf Verbandsebene und betrieblich über Technologien und Abgrenzung von Technologien untereinander, statt die Anwendung, ihre Auswirkungen und die damit verbundenen Risiken in den Blick zu nehmen.



„Wir müssen darüber reden: Was machen diese Applikationen? Welche Risiken gehen von ihnen aus? Und dann ist es völlig egal, ob man das jetzt KI nennt oder nicht.“ – Roland Konopac,

Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI

Damit in dieser Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber die Interessen der Beschäftigten bestmöglich vertreten werden können, ist es wichtig, den Begriff der künstlichen Intelligenz möglichst weit zu fassen. Auf diese Weise wird für alle relevanten Anwendungen – unabhängig von der eingesetzten Technologie – eine klare Einschätzung zu Einsatzzweck, Anwendung und damit verbundenen Risiken möglich.



„Dem Gesamtbetriebsrat geht es auf Basis dieser Perspektive bei diesen IT-Systemen um folgende drei grundsätzliche Fragen.

Erstens: Welche Auswirkungen hat dieses System auf die Beschäftigten? Zweitens: Welche Beschäftigten sind davon betroffen? Drittens: Welche Maßnahmen, wie z. B. Qualifizierung, muss ich für die

betroffenen Beschäftigten ableiten?“ – Dietmar Kuttner, Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Sprecher des Ausschusses Zukunft von Technologie und Arbeit

Somit löst der Gesamtbetriebsrat das Dilemma, ob es sich bei der eingesetzten Technologie um künstliche Intelligenz handelt, oder nicht. Ihm war im Rahmen der Verhandlungen bewusst: Die EU-Verordnung ist noch nicht erlassen, daher stehen die Fragen nach einer Definition und insbesondere Bestimmungen für Systeme mit hohem Risiko auf wackeligen Füßen. Allerdings setzte sich auch auf Unternehmensebene die Einsicht durch, dass zumindest Verfahren mit hohem Risiko identifiziert werden müssen.

Mittlerweile arbeitet das Unternehmen mit einer Universität zusammen, um KI-Anwendungen auf potenziell benachteiligte Personengruppen zu analysieren und zu bewerten. Die aus dieser Zusammenarbeit entstehenden Studien sollen auch für die Meinungsfindung in den Mitbestimmungsgremien verwendet werden. Der Gesamtbetriebsrat verspricht sich dadurch sachlichere Diskussionen innerhalb des Gremiums und mit dem Arbeitgeber.

In diesem komplexen Spannungsfeld ist es dem GBR dennoch gelungen, die AI-Cards als Arbeitsweise im Unternehmen zu etablieren.

5 Ausblick

Auf Mitbestimmungsseite herrscht große Zuversicht, dass aufgrund der breiteren Wahrnehmung des Themas KI in der Öffentlichkeit und in anderen Unternehmen immer mehr Betriebsvereinbarungen entstehen werden und dadurch die Vorbehalte gegenüber einer Rahmenvereinbarung innerhalb des eigenen Konzerns aufweichen.

Mit den AI-Cards und der detaillierten Beschäftigung mit dem Thema ist die Mitbestimmungsseite sehr gut auf die Verhandlungen zu einer ordentlichen Gesamtbetriebsvereinbarung vorbereitet. Auch zukünftig wird für den GBR eine wichtige Aufgabe darin bestehen, gestaltenden Einfluss auf den Einsatz von KI-Anwendungen zu nehmen, damit eine auf Verantwortung basierende Ethik nachhaltig in der Technologie verankert wird.



„[Wir sind zuversichtlich,] dass wir hier zu Regelungen kommen, die in unserer Kultur annehmbar sind, und wir eine Diskussion bekommen, in der alle Betriebsräte auch Ethikräte sind. Das betrifft uns alle!“ – Roland Konopac, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI

Jenseits der betrieblichen Regelungsebene heben die Vertreter des Gesamtbetriebsrats hervor, dass eine unabhängige, unternehmensexterne Institution geschaffen werden muss, die KI-Verfahren regelmäßig, also nicht nur bei ihrer Einführung, überprüft und zertifiziert, wenn sie eingesetzt

wird. Derzeit fokussiert sich der GBR schwerpunktmäßig auf KI, die menschenzentriert ist (vgl. Abbildung).



Kontakt

Roland Konopac, Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Siemens AG, Sprecher des Ausschusses für Datenverarbeitungssysteme und des temporären Sonderausschusses KI
E-Mail: roland.konopac[at]siemens.com

Dietmar Kuttner, Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Siemens AG, Sprecher des Ausschusses Zukunft von Technologie und Arbeit, Mitglied des temporären Sonderausschusses KI
E-Mail: dietmar.kuttner[at]siemens.com

Hagen Reimer, Projektleiter Siemens-Team beim Vorstand der IG Metall
E-Mail: hagen.reimer[at]igmetall.de



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de