

Recruiting über KI?

BIG DATA Talentmanagement wird in vielen Unternehmen heute über Algorithmen betrieben. So geschehen beim Modeversandhändler Zalando. Wie sich Betriebsräte hierzu verhalten können, erfahren Sie im Interview mit unseren Experten Steffen Andreae und Reza Ghaboli-Rashti von der BTQ Kassel.

VON MICHAELA BÖHM

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat muss bei einer algorithmisch gesteuerten Personalauswahl mitbestimmen.
2. Dazu muss ihn der Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend informieren.
3. Wird zu KI eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, muss diese stetig weiterentwickelt werden.

Immer wieder ist von selbstlernenden Algorithmen die Rede, die Bewerbungsunterlagen sichten, Bewerberinnen und Bewerber auswählen oder Interviews bewerten.

Was können Betriebsräte in solchen Fällen tun?

Steffen Andreae: Bei einer algorithmisch gesteuerten Personalauswahl muss es vorab Richtlinien geben, denen der Betriebsrat zustimmen muss (§ 95 BetrVG). Das sollte er nur, wenn transparent ist, wie Entscheidungen zustande kommen. Transparenz im Sinne einer verständlichen Erklärung des algorithmischen Entscheidungsprozesses ist eine Kernforderung der Europäischen Kommission. Weniger dürfen Interessenvertretungen in keinem Fall verlangen.

Ihr betont, wie wichtig es ist, vor der Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) bestimmte Aspekte zu regulieren. Warum?

Reza Ghaboli-Rashti: Im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des Rechts auf rechtzeitige und umfassende Informationen sollten sich Betriebsrat und Unternehmen vor der Einführung von selbstlernenden Systemen über folgende Punkte verständigen: Welchen Aktionsradius erhalten algorithmische Systeme? Wo und wie entlasten automatisierte Entscheidungen und Einschätzungen die Beschäftigten? Welche Autonomieeinbußen oder Schädigungspotenziale gehen damit einher? Wir empfehlen, in einer Betriebsvereinbarung ethische und rechtliche Grenzen zu definieren, die nicht überschritten werden dürfen.

Der ver.di-Innovationsbarometer 2019 zu KI zeigt, dass nach Erkenntnis der Betriebsräte Arbeitsintensität und Transparenz des Arbeits- und Leistungsverhaltens zunehmen, während zugleich Entscheidungs- und Handlungsspielräume abnehmen.

Selbstlernende Systeme sind von ihrer Logik her nicht starr, sondern verändern sich. Wie soll das eine Betriebsvereinbarung auffangen?

Andreae: Das wird keine Vereinbarung sein, die einmal beschlossen wurde und für immer gilt. Die schnelle technologische Entwicklung, aber auch die gesellschaftlichen Diskussionen – vielleicht denken wir in ein paar Jahren darüber völlig anders? – sollten dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat klarmachen, dass sich eine Betriebsvereinbarung weiterentwickeln muss. Denkbar wäre, die Vereinbarung mindestens einmal pro Jahr neu zu betrachten, gegebenenfalls anzupassen und explizit über die ethischen Folgen des Einsatzes von algorithmischen Systemen zu diskutieren.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von KI?

Ghaboli-Rashti: Das hat er. Der Betriebsrat ist in der Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Ebenso greift hier das Unterrichts- und Beratungsrecht bereits in der Planungsphase (§ 90 BetrVG), da selbststeuernde und lernende Algorithmen in den

meisten Fällen Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

Was sollte der Betriebsrat tun, wenn der Arbeitgeber selbstlernende Systeme einsetzen will?

Andreae: Wenn er nicht selbst vom Fach ist, wäre er gut beraten, externe Sachverständige hinzuzuziehen. Da Implementierung und Fortentwicklung KI im Betrieb als technologische Veränderung verstanden wird, die mit einer grundlegend neuen Arbeitsmethode verbunden ist, darf der Betriebsrat ab 300 Mitarbeitern auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers Sachverständige hinzuziehen (§ 111 BetrVG).

Mit der Software Zonar ist eine gegenseitige Bewertung der Beschäftigten möglich. Darauf basierend erstellt ein Algorithmus individuelle Scores, die der Einteilung in Low-, Good- und Top-Performer dient. Die Software nutzte der Online-Versandhändler Zalando für Mitarbeitergespräche und um über Lohnerhöhungen zu entscheiden. Wie kann ein Betriebsrat die Belegschaft davor schützen?

Ghaboli-Rashti: Bei solch einem technischen System greift einerseits die Mitbestimmung, andererseits die Überwachung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Gesetze. Zudem bedarf die Einführung neuer oder die Veränderung bestehender Personalprozesse durch Beurteilungssysteme ebenso der Zustimmung des Betriebsrats (§§ 92–99, 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG) wie die Einführung leistungsorientierter Entgeltbestandteile. Auch bei Qualifizierungsmaßnahmen ist der Betriebsrat mitwirkungs berechtigt (§§ 92a, 96, 98 BetrVG). Von der Erweiterung auf sogenannte 360-Grad-Feedbacks unter den Beschäftigten sollte Abstand genommen werden. Sie können ein Gefühl der Überwachung und Kontrolle sowie Leistungsdruck und Stress erzeugen und einen verschärften Konkurrenzkampf auslösen.

Erfahren Beschäftigte, welche algorithmischen Systeme eingesetzt werden und welche Folgen das haben kann?

Andreae: Die Funktionsweise und die möglichen Auswirkungen eines algorithmischen Systems müssen den Beschäftigten verständlich



Reza Ghaboli-Rashti
ist Technologieberater
bei der BTQ Kassel.

»Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat fortlaufend über Veränderungen der Arbeitsabläufe durch KI informieren.«

REZA GHABOLI-RASHTI

gemacht werden. Und zwar so, dass die Anwenderinnen der algorithmischen Systeme deren Funktionsweise verstehen, erklären und nur so auch kontrollieren können. Auch Beschäftigte, die von Entscheidungen algorithmischer Systeme betroffen sind, müssen darüber informiert werden, wo sie eine qualifizierte Auskunft erhalten können. Es sollte dauerhaft eine einfach zugängliche Beschwerdestelle eingerichtet werden. Über die Zusammensetzung und Arbeitsweise hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Oft ist die Rede davon, dass algorithmische Systeme Arbeitsvorgänge automatisieren, den Beschäftigten monotone Tätigkeiten abnehmen und so Freiraum schufen für die interessante Arbeit. Und wenn dem nicht so ist?

Ghaboli-Rashti: Die Abnahme monotoner Tätigkeiten scheint auf den ersten Blick gut für Beschäftigte zu sein. Doch sie dürfen nicht zu

2021. Immer dabei



Schoof
**Betriebsrats-Kalender
2021**

2020, 359 Seiten, flexibler Einband
€ 12,90
ISBN 978-3-7663-6976-5

buchundmehr.de/6976



service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

Steffen Andrae
ist Technologie- und
Datenschutzberater
bei BTQ Kassel.



»Betriebsräte sind gut beraten, bei der Einführung von KI Sachverständige hinzuzuziehen.«

STEFFEN ANDRAE

100 Prozent von anspruchsvollen oder kreativen Tätigkeiten ersetzt werden, da daraus eine Überforderung resultieren könnte. Monotone Tätigkeiten können zur Entspannung beitragen und ein sicheres Gefühl vermitteln, weil sie leicht von der Hand gehen. Arbeitsprozesse müssen menschengerecht gestaltet werden, damit die Beschäftigten nicht dazu genötigt werden, sich wie Maschinen zu verhalten und sich Kreativität, Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten entfalten können.

Ihr habt es bereits angedeutet: Wenn Algorithmen übernehmen, besteht die Gefahr, dass sich Arbeitsabläufe verändern werden und Tätigkeiten wegfallen. Werden Beschäftigte zu Handlangern der Systeme?

Andrae: Zunächst muss sichergestellt sein, dass der Betriebsrat fortlaufend und unaufgefordert vom Arbeitgeber über die Veränderungen der Arbeitsabläufe durch den Einsatz von KI informiert wird. Die Beschäftigtengruppen, die direkt oder indirekt mit KI arbeiten oder von ihr betroffen sind, müssen für den Umgang und zu den Auswirkungen geschult werden.

Gestaltung, Pflege und Bedienung neuer Systeme darf keine Aufgaben von Spezialisten und Spezialistinnen sein. Stattdessen müssen mit dem Betriebsrat Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden. Weiterbildung ist eine Möglichkeit, die Beschäftigten für neue Aufgaben zu qualifizieren, was spätestens dann nötig wird, wenn der Bedarf an Arbeitskräften durch die KI zu sinken beginnt.

Ist es denn überhaupt möglich, selbstlernende Systeme zu beherrschen?

Ghaboli-Rashti: Dafür müssen wir sorgen. Nur durch die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Entscheidungsketten können auf deren Grundlage beide Parteien zu Einigungen kommen und eine zwingend notwendige Rechtskonformität herstellen. So hat beispielsweise jede betroffene Person durch Art. 13 und 14 DSGVO ein Auskunftsrecht zu aussagekräftigen »... Informationen über die involvierte Logik sowie die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung ...«. Zudem schützt Art. 22 DSGVO davor, dass eine ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhende Entscheidung über die Person getroffen wird. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall in der Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DSGVO) und sollte Auskunft über die Daten, die Logik (Berechnungsformeln, Gewichtung von Daten, zugrunde liegendes Fachwissen, individuelle Konfiguration etc.), die Tragweite und die möglichen Auswirkungen der Entscheidung für die Beschäftigten geben können.

Ist das realistisch?

Andrae: Selbstverständlich. Es fragt sich, ob es gewollt ist und ob Betriebsräte ihre Mitspracherechte vollumfänglich wahrnehmen. Das ist ein dickes Brett. Die Bereiche »Nachvollziehbarkeit«, »Beherrschbarkeit« und »Gestaltbarkeit« stellen an Arbeitgeber und Interessenvertretungen hohe Anforderungen, weil das »An-Lernen« einer KI zu Entwicklungsschritten führt, deren Darstellung anspruchsvoll ist. ◀



Michaela Böhm,
Journalistin, Frankfurt am Main.
www.Michaela-Boehm.de