



netzwerk

ARBEIT UND INNOVATION

kompakt

mit uns
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ
erkennen, verstehen, gestalten



Künstliche Intelligenz (KI) ist keine ferne Zukunft. Ohne dass dies den meisten bewusst wäre, beeinflusst KI bereits heute unser Alltagsleben – etwa bei Kreditanfragen bei Banken. Schon vor Jahren gewannen KI-Programme gegen Schach- und Go-Weltmeister. „Intelligenten“ Computerprogrammen und Maschinen wird nunmehr eine rasche Verbreitung in der Arbeitswelt vorausgesagt. KI-Anwendungen fließen in Standardsoftwarepakete ein (z. B. Copilot in Microsoft 365).

Wir stehen Betriebsräten sowie Vertrauensleuten zur Seite und erklären, was auf Beschäftigte zukommt und wie man KI im Betrieb gestalten kann.

Definition und Trends

KI ist ein Teilgebiet der Informatik. Dort wird an Computerprogrammen und Maschinen/Robotern gearbeitet, die in der Lage sein sollen, Probleme zu lösen, für die üblicherweise menschliche Intelligenz vonnöten ist. Technologien kann man insbesondere dann als KI bezeichnen, wenn sie mit Hilfe großer Datenmengen trainiert werden („Lernen“) und in gewissem Rahmen eigenständig agieren.

Durch die Besuche einer Modellfabrik der BTU Cottbus und des Leipziger „Logistics Living Lab“ ist im Netzwerk ARBEIT UND INNOVATION klar geworden: KI kommt in die Betriebe – bei dem einen langsam, bei dem anderen schnell; bei dem einen auffällig, beim anderen durch die Hintertür. „Die Veranstaltung hat mir die Angst genommen, das Thema zu gestalten“, so der Porsche-Vertrauensmann Daniel Schneider. Michael Hellriegel, Siemens-Betriebsrat, formulierte die Erkenntnis: „KI real einzuführen ist umfangreicher und schwieriger als gemeinhin gedacht. Die Entwicklung steht in vielen Bereichen noch am Anfang. Das gibt uns die Chance, mitzugestalten und unsere Vorstellungen einzubringen.“

Es hat sich auch gezeigt: Niemand muss absehbar mit menschengleichen Robotern rechnen oder mit Superintelligenzen, die den Menschen in seiner Vielfertigkeit übertreffen. Es geht vielmehr um Maschinen und Programme, die in eingegrenzten Feldern hochleistungsfähig sind (z. B. Bilderkennung) und die sich mit der Zeit optimieren. Es geht etwa um digitale Assistenten, die Texte generieren oder Personalern Vorschläge unterbreiten, wer eine Weiterbildung „wert“ sein soll, oder es geht um Anlagen, die ihre Wartung und Bestückung selbst anfordern.

Beispielhafte KI-Einsatzmöglichkeiten in Unternehmen

- **Produktion:** vorausschauende Wartungstechnik, autonome Qualitätskontrolle (Problemprediktionen, Fehler- bzw. Anomalie-Erkennung), einfach und flexibel anlernbare Leichtbauroboter, individuelle Verhaltensempfehlungen (Ergonomieüberwachung)
- **Logistik:** autonome lernfähige Transportfahrzeuge, automatisiertes Ordern oder Zuweisen von Aufträgen
- **Verwaltung:** automatisierte Text- bzw. Datenverarbeitung (autonome Rechnungsstellung, Plausibilitäts- und Vollständigkeitskontrollen), sprachgesteuerte digitale Assistenten in der Büroarbeit
- **Kundenkontakt:** Chatbots zur Abwicklung von Anfragen, Gesprächszusammenfassungen
- **Marketing/Vertrieb:** Analyse von Nutzer- bzw. Kundenverhalten (Prognose über Kaufverhalten, Cross-Selling)
- **Personal/HR:** Bewerber(vor)auswahl, Prognosen und automatisierte Vorschläge (Kündigungsrisiko und Gehaltsempfehlungen, Kompetenzanalysen aus unstrukturierten Daten), automatisierte Empfehlungen und Zuweisungen (z. B. Mitarbeiter zu Weiterbildungsangeboten oder offenen Stellen)

KI in Sachsen und Leipzig

KI ist keineswegs nur ein Thema im fernen Silicon Valley. Die sächsische Landesregierung hat eine eigene „KI-Strategie“ aufgesetzt. Sie plant bis 2025 zu einem führenden deutschen Forschungs- und Innovationsstandort für KI zu werden. Dafür werden Fördergelder in Millionenhöhe bereitgestellt. Im EU-Vergleich gilt Sachsen in der KI-Forschung als sehr innovativ. An 34 Forschungseinrichtungen wird zu KI gearbeitet; 80 Unternehmen (davon 22 in Leipzig ansässig) verkaufen KI-Anwendungen, hat das Fraunhofer Institut ermittelt.

Chancen und Risiken

Entgegen allen Heilsversprechen sind KI-Technologien grundsätzlich Teil des profitgetriebenen Konkurrenzkampfes zwischen Unternehmen. KI-Einsatz zielt daher zunächst nicht auf die Humanisierung der Arbeit, sondern auf neue Absatzmärkte bzw. auf Rationalisierung und Automatisierung.

Sind Gewerkschaftsaktive und Betriebsräte nicht wachsam, drohen nicht zuletzt Arbeitsplatzabbau, Abgruppierungen, intransparente, fehlerhafte oder diskriminierende Entscheidungen der KI und intensivere Verhaltens- und Leistungskontrolle.

Doch das muss nicht so sein. Handlungsfähige Vertrauensleute und Betriebsräte sollen im Einklang mit der KI-Technologie für „Gute Arbeit“ sorgen. Beispielsweise birgt sie das Potenzial für neue, abwechslungsreiche und höher entlohnte Tätigkeiten. Auch im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können durch die aktive Mitbestimmung beim Einsatz von KI erhebliche Fortschritte erzielt werden.

KI gestalten: Hebel im BetrVG

Du bist im Betrieb mit KI konfrontiert? Wir erarbeiten mit Dir eine **Strategie**. Betriebsräte haben zahlreiche Handlungsmöglichkeiten!

Informations- und Beratungsanspruch I

Da der Einsatz von KI-Systemen zwangsläufig zu einer Veränderung der Arbeitsabläufe führt. Die Veränderungen hat der AG mit dem BR zu beraten.

…§ § 90, § 111

Informations- und Beratungsanspruch II

Da der Betriebsrat das Einhalten der Gesetze im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung und mit dem Gesundheitsschutz überwachen muss. Zur Beurteilung der KI-Anwendung hat der Betriebsrat Anspruch auf einen Sachverständigen.

…§ § 80

Mitbestimmung über den Weg des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Immer dann, wenn der Einsatz von KI zu Gefährdungen für die Beschäftigten führen kann, z.B. Überforderung, erhöhter Arbeitsdruck etc.. Bei besonderen Belastungen durch den KI-Einsatz kann der BR Maßnahmen erzwingen, die diese abwenden, mildern oder ausgleichen.

…§ § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 91

Mitbestimmung über die Regelung von Überwachungsmöglichkeiten

Immer dann, wenn ein KI-System auch potentiell zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten geeignet ist.

…§ § 87 Abs. 1 Nr. 6

Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien

Immer dann, wenn Algorithmen eine (Vor-)Auswahl geeigneter Bewerber/innen treffen; Endauswahl muss bei einem Menschen liegen (Art. 22 DSGVO).

…§ § 95

Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung I

Immer dann, wenn KI-Techniken die durchzuführenden Tätigkeiten der Beschäftigten ändern und die dafür notwendigen Kenntnisse der Mitarbeiter nicht mehr ausreichen. Grundsätzlich ist der Betriebsrat über die betriebliche Personalplanung (§ 92 BetrVG) zu unterrichten.

…§ § 92, § 97 Abs. 2

Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung II

Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Mitarbeiter zu beraten.

…§ § 96 Abs. 1

Kennst du schon?

- Wedde (2023): KI-Einsatz im Betrieb: Antworten auf häufig gestellte Fragen zur KI-Mitbestimmung.
- Schröter (2023): 40 Kriterien zum Einsatz sogenannter KI, Forum Soziale Technikgestaltung. Online verfügbar unter: blog-zukunft-der-arbeit.de
- Schröder / Höfers (2022): Praxishandbuch Künstliche Intelligenz: Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten, Bund-Verlag.



Code scannen und zur digitalen Version dieses Flyers und zu weiteren Hinweisen des Netzwerks finden



Fachlich wird das Netzwerk von Experten des IMU-Instituts im Rahmen des Projekts „Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ begleitet, das von der Fachkräfteallianz Leipzig befürwortet und aus Mitteln des Freistaats Sachsen finanziert wird.

Das Netzwerk ARBEIT UND INNOVATION ist ein Forum von und für Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Beschäftigte in der Leipziger Metall- und Elektroindustrie.

Koordiniert wird es von:

BENJAMIN HEROLD IG Metall-Vertrauensmann bei Siemens
MARCEL THIEL Berater, IMU-Institut
SVEN BURAT Berater, von Rundstedt
BENJAMIN KRIMMLING Gewerkschaftssekretär IG Metall Leipzig

Wir organisieren kollegiale Beratung, Seminare, Exkursionen, fachlichen Austausch und unterstützen die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Wir sind Deine Ansprechpartner rund um die Digitalisierung der Arbeit und eine humane Arbeits- und Technikgestaltung!

Sprich uns an:



www.igmetall-leipzig.de



Tel.: 0341 / 4862 90



leipzig@igmetall.de

Version 2, 2024

V.i.s.d.P. Steffen Reißig, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Leipzig, Thomasiusstraße 1, 04109 Leipzig, www.igmetall-leipzig.de