

Einsatz von KI im Betrieb – Chancen und Risiken aus Sicht der SBV

Dr. Henning Wetzel

- Der Rat der 27 EU-Mitgliedstaaten hat am 21. Mai 2024 den AI Act (= KI-Verordnung) und damit einen einheitlichen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Europäischen Union verabschiedet.
- Künstliche Intelligenz beschreibt die Fähigkeit von Maschinen, basierend auf Algorithmen Aufgaben autonom auszuführen und dabei die Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeiten des menschlichen Verstandes nachzuahmen.

- „System der künstlichen Intelligenz“ (KI-System) = 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

- Verbotene Praktiken (Art. 5) = z.B. gezieltes Ausnutzen von Schwächen, Social Scoring etc.
- Hochrisiko-Systeme (Art. 6 - 51) = stark reguliert
- Systeme mit limitierten Risiko = insb. Transparenzpflichten (z.B. Offenlegung dass Chatbot oder Deep-Fake)
- Systeme mit minimalem Risiko (z.B. aktuell schon KI-basierte Computerspiele)

Als Hochrisiko-KI-Systeme gelten z.B. die folgenden KI-Systeme (vgl. Anhang III):

- Biometrische Identifizierung und Kategorisierung natürlicher Personen
- KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere für die Bekanntmachung freier Stellen, das Sichten oder Filtern von Bewerbungen und das Bewerten von Bewerbern in Vorstellungsgesprächen oder Tests
- KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen über Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen, für die Aufgabenzuweisung sowie für die Überwachung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen

- Bundesgesetzgeber hat bereits zuvor u.a. mit § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG reagiert:
- *„Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.“*
- Doch auch dieser wird im Einzelfall an seine Grenzen stoßen!

- Hohes Risiko per Definition aber auch tatsächlich, weil:
 - Diskriminierungsgefahr (z.B. Assessment-“Spiele“, Barrierefreiheit bei automatisierten Videointerviews, sichtbare Behinderung wird fehlinterpretiert, Fehlinterpretation der Mimik bei neurologischen Erkrankungen)
 - „Fütterung mit diskriminierenden Daten“ = Biasgefahr (reale Beispiele bei Google oder Amazon)
 - Algorithmus kann selbst von Anbietern / Entwicklern zT nicht nachvollzogen / erklärt werden
 - Arbeitgeber muss aber seine Entscheidung begründen iRd Erörterung nach § 164 Abs. 1 SGB IX
 - DSGVO setzt hohe Hürden (Auskunftsrechte, ggf. Datenschutzfolgeabschätzung)

- Bei rein automatisierter Sozialauswahl / Kündigungsentschluss = Verstoß gegen Art. 22 Abs. 1 DSGVO: *„Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.“*
- „Fütterung“ mit diskriminierenden Daten
- Algorithmus kann selbst von Anbietern / Entwicklern zT nicht nachvollzogen / erklärt werden
- Ohnehin: Schriftformerfordernis + Beteiligung BR + SBV
- „Entscheidung“ ist zu begründen.....Algorithmus?

- KI im BEM?
- Automatisierte Überwachung / Einleitung denkbar
- Auswahl von BEM-Maßnahmen? Wenn überhaupt vorstellbar: Eher auf Ebene der Reha-Träger (Neigungsfindung usw.)
- Aber: KI-Systeme selbst können „Lösung“ im BEM sein (dazu sogleich)

- § 164 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX = Anspruch auf
 - *behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,*
 - *Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen*
- Insbesondere als „Lösung“ im BEM denkbar
- Bei diskriminierungsfreier Datengrundlage:
 - Hilfe bei der Prüfung nach § 164 Abs. 1 SGB IX
 - Identifizierung SBM / Gleichgestellte im Bewerbungsverfahren
 - Unterstützung Einleitung § 167 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX

- Seeing KI = Smartphone-Apps, die Menschen mit Sehbehinderung das virtuelle Sehen ermöglicht. Die App beschreibt unter anderem Dinge, die sich im Blickfeld der Smartphone-Kamera befinden, so dass diese identifizierbar werden.
- Live-Transkription (z.B. für Youtube)
- Sprachsynthese-Software bei fehlender stimmlicher Artikulationsmöglichkeit
- Maussteuerung über Augen- und Gesichtsbewegungen
- Einsatz in der Prothetik und Physiotherapie
- Exoskelettsteuerung, App-gestützte Maschinenbedienung, assistierende Industrieroboter
- Ausgleich kognitiver Einschränkungen iR von Aus- und Weiterbildung

- Im Bereich Recruiting / Unterstützung bei Sozialauswahlprozessen oder Kündigungen überwiegen mE die Risiken
- Hier wird aus rechtlichen (Beteiligung SBV, BR; DSGVO usw.) und ethischen Gründen der Mensch letztentscheidend sein müssen
- Für den einzelnen behinderten Menschen überwiegen mE trotz der allgemeinen Gefahr des Ersatzes von Arbeitsplätzen durch Maschinen / KI-Systeme die Chancen
- Jobverluste werden vor allem in technisierten, service- oder büroorientierten Berufsbildern erwartet. Das betrifft behinderte wie nichtbehinderte Menschen
- Handwerkliche Berufe werden zunächst nicht so stark betroffen sein. Hier eröffnet dann aber KI dem behinderten Menschen vielleicht die Möglichkeit, so einen Beruf überhaupt behalten zu können
- Bereits jetzt können KI-Lösungen als „milderes Mittel“ iRd BEM oder allg. iRd § 164 Abs. 4 SGB IX Arbeitsplätze von behinderten Menschen erhalten

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**