



So klug wie ein Pferd

Surfen, suchen, klicken, schon erscheint der Hinweis: „Kunden, die dieses Produkt gekauft haben, haben sich auch für jenes entschieden.“ Die Auswahl haben Algorithmen der Künstlichen Intelligenz (KI) getroffen. Algorithmen gibt es nicht nur im Online-Handel. Sie empfehlen auch den passenden Partner beim Online-Dating, bewerten Kreditwürdigkeit oder prüfen die Steuererklärung auf Plausibilität.

Doch ist das Ergebnis einer maschinellen Entscheidung objektiv? Sind die lernenden Maschinen so schlau wie Menschen, vielleicht sogar schlauer? Wissenschaftler*innen der TU Berlin, des Heinrich-Hertz-Instituts und der Singapore University of Technology haben untersucht, wie intelligent die Systeme tatsächlich sind und auf welcher Grundlage sie ihre Entscheidungen treffen. Das Team war selbst erstaunt, wie viele KI-Systeme nach der „Klugen-Hans-Strategie“ verfahren. Der Name geht auf ein Experiment Anfang des 20. Jahrhunderts zurück, wonach das Pferd Hans angeblich rechnen und zählen konnte. Tatsächlich hatte das Pferd die erwünschten Antworten aus der

Körpersprache des Fragenden abgeleitet. Ähnliche Lösungsstrategien haben die Forscher*innen auch bei verschiedenen Systemen der Künstlichen Intelligenz gefunden. Das wirft ein neues Licht auf die angeblich so klugen Algorithmen. Personal- und Betriebsräte sollten deshalb besonders achtsam sein, welche Algorithmen im Betrieb oder in der Dienststelle eingesetzt werden. Sie sollten fragen, nach welchen Kriterien die Entscheidungen getroffen werden. Personal- und Betriebsräte haben beim Einsatz solcher Verfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Bundespersonalvertretungsgesetz ein Recht auf Beteiligung oder Mitbestimmung. Sie sollten auch im Blick behalten, wenn algorithmische Verfahren mit großen Datenmengen verknüpft werden. Hier werden stets personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet. Die Datenschutzgrundverordnung ist der rechtliche Rahmen für die Nachvollziehbarkeit, Kontrolle und Mitbestimmung. Betriebs- und Personalräte können sich fachliche Unterstützung holen, Sachverständige hinzuziehen oder ein Seminar besuchen. Die BTQ Kassel bietet Inhouse-Seminare zur Datenschutzgrundverordnung, Arbeit 4.0 und Social Media an.



Kaum ein Thema hat in den letzten Jahren einen solchen Hype erfahren wie die Künstliche Intelligenz (KI). Das zeigen die steigenden Investitionen, ebenso wie die strategische Ausrichtung der Europäischen Union und Deutschlands in diesem Bereich. Die Bundesregierung hat am 15. November 2018 ihre „Strategie für Künstliche Intelligenz“ beschlossen und das Thema weit oben auf die Agenda gesetzt. Kurz danach hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das „Wissenschaftsjahr 2019 Künstliche Intelligenz“ ausgerufen. Die Gewerkschaften haben sich ebenfalls eingemischt. Sie haben ihre Positionen im Dialog zur Zukunft der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) eingebracht. Und der DGB hat sich auf der re:publica in Berlin dafür stark gemacht, dass beim Einsatz von KI-Systemen die Gute Arbeit eine zentrale Rolle spielen soll – und damit die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen. Wir steigen in die Debatte ein mit einem Interview mit Dr. Alexander Silbersdorff von der Georg-August-Universität Göttingen: Künstliche Intelligenz – Schwächen, Mythen und Risiken.

Neues gibt es auch beim Thema Arbeitszeit: Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeiten der Beschäftigten erfassen. So steht es in einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 – eine erste Einschätzung finden Sie auf Seite 4.

Viel Spaß beim Lesen.

Ihre Doris Batke
Geschäftsführerin ver.di Bildungswerk Hessen e.V.

Künstliche Intelligenz – Schwächen, Mythen und Risiken

Ob Radio, Fernsehen oder im Internet – überall wird über Künstliche Intelligenz (KI) berichtet. Wird es unser gesamtes Leben verändern, wie manche sagen? Oder wird vieles nur aufgebauscht? Was Betriebs- und Personalräte beachten sollten, was es mit Deep Learning Algorithmen auf sich hat und warum Künstliche Intelligenz nicht immer intelligent ist, erklärt Dr. Alexander Silbersdorff von der Georg-August-Universität Göttingen.

BTQ: Was ist Künstliche Intelligenz?

Silbersdorff: Künstliche Intelligenz ist ein breiter Sammelbegriff, dem fast beliebige Methoden der modernen Datenanalyse zugeschrieben werden können. Vieles wird unter dem Etikett KI – Künstliche Intelligenz – vermarktet, was als mehr oder weniger einfache Datenanalyse beschrieben werden könnte.

BTQ: Also alter Wein in neuen Schläuchen?

Silbersdorff: Zum Teil schon. Vielfach sind es Methoden, die seit langem bekannt sind. Die bekommen allerdings jetzt mit der Digitalisierung und den großen Datenmengen eine neue Dimension. So können bereits mit konventionellen Methoden Datenanalysen erstellt werden, die so umfangreich und präzise sind, wie man sich das noch vor wenigen Jahrzehnten nicht vorstellen konnte.

BTQ: ... aber dafür braucht es Spezialisten?

Silbersdorff: Nein. Dafür reichen statistisch geschulte menschliche Intelligenz, eine Statistik-Software und die Rechenleistung moderner Computer.

BTQ: Warum gibt es diesen Hype um Künstliche Intelligenz?

Silbersdorff: Die große Aufregung um das Thema basiert auf neuartigen statistischen Methoden wie Deep Learning Algorithmen. Diese Algorithmen hatten einen entscheidenden Anteil daran, dass erstmals ein Computerprogramm über einen der weltbesten menschlichen Spieler im sehr komplexen Brettspiel Go triumphierte. Das sorgte für viel Aufsehen in

der Fachwelt und wurde unter anderem in dem Film AlphaGo dokumentiert.

BTQ: Algorithmen sind also schlauer als der weltbeste Spieler – aber was heißt das für unser Leben?

Silbersdorff: Mit Deep Learning Algorithmen können einfache und komplexe Probleme bearbeitet werden, die bislang ausschließlich mit menschlicher Intelligenz gelöst werden konnten. So können Bewerbungen mit Deep Learning Algorithmen automatisiert eingelesen und auch ausgewertet werden. Und mit der Optical Recognition Software, die auf Künstlicher Intelligenz basiert, können digitalisierte Dokumente wie Schulzeugnisse ausgelesen und auf Echtheit überprüft werden. Sind solche Informationen über Bewerber*innen erst einmal in eine Datenbank eingepflegt, können alle mit einer Punktzahl bewertet werden. Man braucht nur genügend Daten. Damit ist eine komplett automatisierte Bewerber*innenauswahl möglich. Diese Deep Learning Algorithmen könnten auch eingesetzt werden, um die Kreditwürdigkeit von Bankkund*innen einzuschätzen oder um Röntgenbilder und Labordaten auszuwerten.

BTQ: Das kostet eine Menge Arbeitsplätze?

Silbersdorff: Künstliche Intelligenz wird deshalb so gepusht, weil sie das Potenzial für Rationalisierungen bietet. Gerade in Branchen mit hohem Wettbewerbsdruck, wie die Finanzbranche, werden diese Möglichkeiten zur Kostenreduktion gerade massiv verfolgt. Einige wissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass in



Dr. Alexander Silbersdorff forscht an der Georg-August-Universität Göttingen im Bereich Datenwissenschaften.

diesen Branchen bis zu 80 Prozent des Personals in den nächsten Jahrzehnten wegrationalisiert werden können.

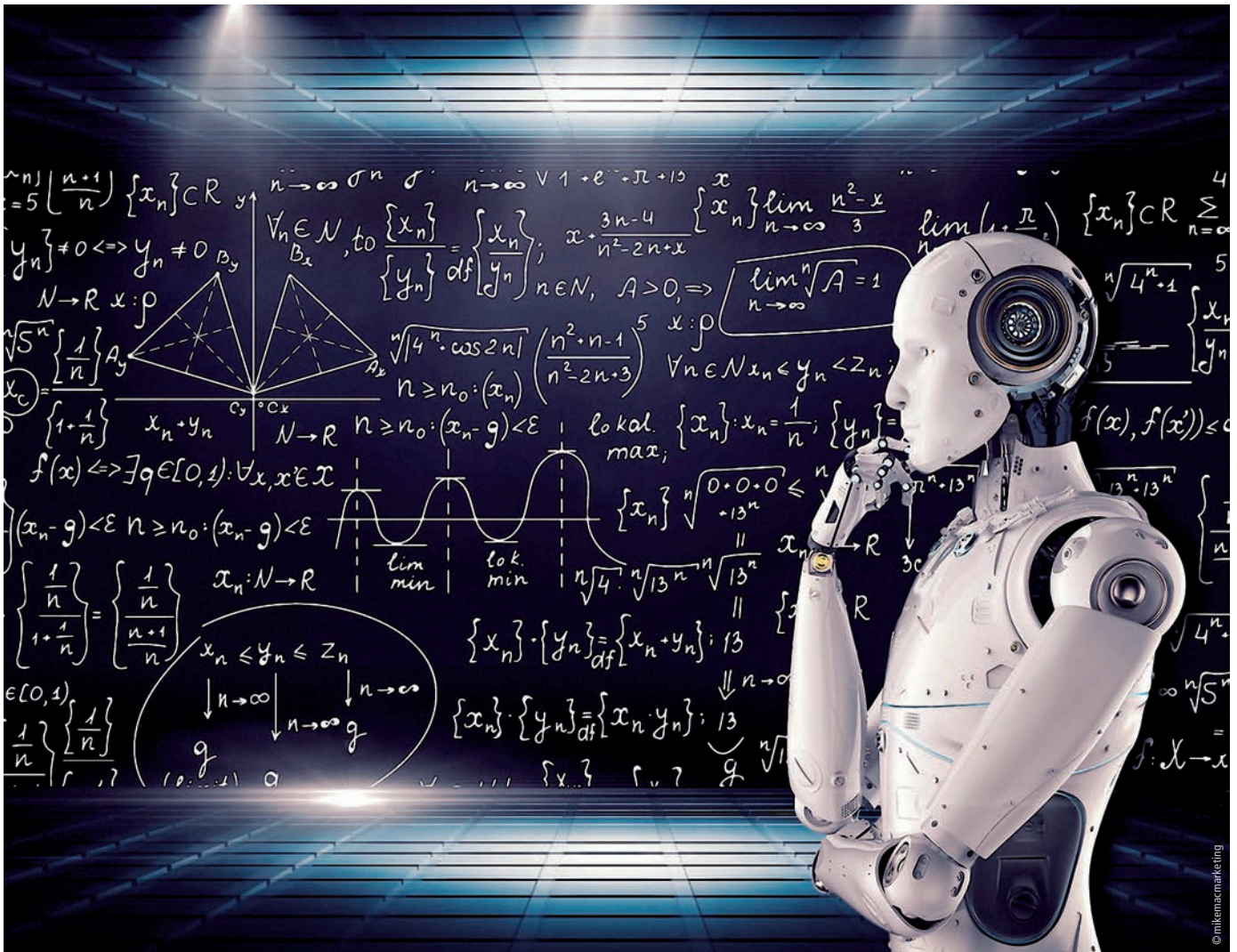
BTQ: Wie können Betriebs- und Personalräte dagegenhalten?

Silbersdorff: Eine Blockadehaltung ist keine gute Idee. Stattdessen sollten sich Betriebs- und Personalräte damit auseinandersetzen, wie die Algorithmen im Betrieb und in der Dienststelle eingesetzt werden (sollen). Dann können sie mitgestalten. Ich rate dazu, besonders dann kritisch nachzufragen, wenn der Arbeitgeber oder die Dienststelle aufs Tempo drückt und Künstliche Intelligenz überhastet einführen will.

BTQ: Wie könnte ein Betriebs- oder Personalrat argumentieren?

Silbersdorff: Die größte Schwäche von Künstlicher Intelligenz besteht darin, dass der Algorithmus immer nur so gut sein kann wie die Daten, mit denen er trainiert wird. Sind diese Daten unzureichend, ist auch die KI unzureichend.

Amazon versucht seit 2014 Bewerber und Bewerberinnen mit Deep Learning Algorithmen auszuwählen. Bei einer Analyse stellte sich jedoch heraus, dass hauptsächlich Männer eingestellt worden waren und der Algorithmus Frauen strukturell benachteiligte. Die scheinbar objektive Künstliche Intelligenz lieferte also nicht so



intelligente Ergebnisse. Zum einen verstieß das gegen das Gleichstellungsgebot und zum anderen sortierte die KI auch für Amazon potenziell interessante Kandidatinnen aus.

BTQ: Lassen sich falsch trainierte KI-Algorithmen nicht anders trainieren?

Silbersdorff: Das ist gar nicht so einfach, da die verwendeten Deep Learning Algorithmen so komplex sind, dass sie von Menschen nicht mehr wirklich überblickt werden können. Nur mit sehr aufwendigen Prozeduren, die entsprechend teuer sind, lässt sich der Deep Learning Algorithmus überprüfen. Betriebs- und Personalräte sollten deshalb kritisch nachhaken, wenn der Arbeitgeber oder die Dienststelle KI bei der Auswahl der Bewerber*innen einsetzen will. Sie sollten auch sicherstellen, dass im Zweifelsfall die nötigen Ressourcen zur Verfügung stehen, mit der eine Überprüfung der Technologie mög-

lich ist. Aufgabe von Personal- und Betriebsräten ist es ja auch, auf das Gleichstellungsgebot zu achten, das mit falschen Trainingsdaten verletzt würde.

So kann und sollte dem Betriebsrat nachvollziehbar dargestellt werden, welche Daten von Beschäftigten zu welchem Zweck in KI-Technologie einfließen – und dass es sich dabei um die Nutzung personenbezogener Daten handelt.

BTQ: Welche Risiken sollten Betriebs- und Personalräte im Blick behalten?

Silbersdorff: Sie sollten darauf achten, dass die Technologie sinnvoll und nicht in blinder Technik-Euphorie eingesetzt wird. Zumal die Trainingsdatensätze in vielen Fällen noch nicht so gut sind, dass sie gut geschulte Fachkräfte ersetzen könnte. Es ist nicht nur sozial, sondern auch ökonomisch sinnvoll, die Arbeitsplätze zu erhalten. KI darf auch nicht die Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Aus der

arbeitsmedizinischen Forschung wissen wir, dass ein zu geringer Gestaltungsspielraum Menschen krank machen kann. Führt der Einsatz Künstlicher Intelligenz dazu, dass die Beschäftigten jeglichen Entscheidungsspielraum verlieren, muss das verhindert werden.

Und da im Arbeitskontext mittelfristig kaum ein Einsatz künstlicher Intelligenz ganz ohne den Einsatz menschlicher Arbeitskraft am Computer denkbar ist, und im Zuge dieser Interaktion es in den allermeisten Fällen zur Erhebung von personenbezogenen Daten der eingesetzten Kollegen kommt, sind Betriebs- und Personalräte nach Betriebsverfassungsgesetz (§ 87) sowie nach der Datenschutzgrundverordnung (Art. 88) und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (§ 26) in der Mitbestimmung. Die Möglichkeiten dieser Mitbestimmung gilt es heute auszuschöpfen, um das Morgen im Sinne der Arbeitnehmervertretungen zu gestalten.



Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte

Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, sobald sie ihre individuelle Arbeitszeit überschreiten, aber nicht Vollzeit erreichen. Das gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag anders lautet. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Bislang ging die Rechtsprechung davon aus, dass eine Teilzeitkraft mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 20 Std. erst dann einen Anspruch auf Überstundenzuschläge hat, wenn sie die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschreitet. Dadurch erhielten Teilzeitkräfte nie tarifliche Überstundenzuschläge, solange sie weniger als Vollzeit arbeiteten. Die neue Rechtslage: Bei Überschreiten der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf Überstundenzuschlag.
<https://bit.ly/2Ud0NiR>
<https://bit.ly/2HwvOcC>

Ab sofort zählt jede Stunde

Arbeitszeit verschenken – das ist Vergangenheit. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass Arbeitgeber nicht nur Überstunden, sondern auch die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten erfassen müssen.

Ausgangspunkt war ein Rechtsstreit in Spanien. Die spanische Gewerkschaft Comisiones Obreras (CCOO) wollte die Verpflichtung der Deutschen Bank feststellen lassen, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Dies hat der Europäische Gerichtshof am 14. Mai 2019 bestätigt. Zwar sind die Arbeitgeber nach deutschem Recht nicht verpflichtet, der Gewerkschaft die Informationen über

die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln. Das Urteil des EuGH hat auch keine sofortige Gesetzeswirkung. Es stärkt jedoch die Verhandlungsposition der betrieblichen Interessenvertretungen, wenn es um die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme geht.

Die Begrenzung der Arbeitszeit und die Vermeidung ausufernder Arbeitszeiten können mit Blick auf dieses Urteil verstärkt von Betriebs- und Personalräten angegangen werden. So können die Interessen der Beschäftigten an planbaren Arbeitszeiten und an Arbeits- und Gesundheitsschutz unter zeitpolitischen Gesichtspunkten besser umgesetzt werden.

Das Urteil und die Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs:
<https://bit.ly/2KRY9MI>
<https://bit.ly/2HqeuVs>

Seminare zur Arbeitszeit

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs oder auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte sind Themen für die Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalratsmitgliedern. Aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben und Dienststellen bietet die BTQ Kassel Inhouse-Seminare zu den Auswirkungen dieser Urteile an.



Walter Lochmann ist seit 30 Jahren als Arbeitszeitberater unterwegs und berät Betriebs- und Personalräte in allen Fragen rund um die Arbeitszeitgestaltung.

BTQ Kassel: Büro Frankfurt am Main
DGB-Haus, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069 - 2569 1901

BTQ Kassel: Was wir leisten

Elektronische Personalakte, die neue Datenschutzverordnung, die Veränderungen der Arbeitszeitsysteme, mobile Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz – die Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen werden anspruchsvoller und Betriebs-/Dienstvereinbarungen komplexer.

Die BTQ bietet Seminare an, unterstützt mit Sachverständigen und in betrieblichen Einigungsstellen und veröffentlicht an der Praxis orientierte „BTQ-Infos“. Unser Ziel: konkrete und nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Impressum

Herausgeber: BTQ Kassel
Redaktion und Lektorat: Michaela Böhm, Frankfurt am Main
Gestaltung: K.Design, Wiesbaden
Druck: Druckerei Riehm, Kassel

BTQ Kassel: Büro Kassel
Angersbachstraße 4, 34127 Kassel
Tel.: 05 61 - 77 60 04, Fax: 05 61 - 77 60 57
E-Mail: info@btq-kassel.de
www.bttq-kassel.de