

# KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) AM ARBEITSPLATZ – HERAUSFORDERUNG FÜR DIE MITBESTIMMUNG

Dr. Eva Angerler

Privacy Week, 27.10.2021

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

1



# INHALTE

- KI am Arbeitsplatz – worum geht's?
- Beispiele
- Neue Studie
- Auswirkungen auf die AN
- Auswirkungen auf die Mitbestimmung
- Forderungen

# KI AM ARBEITSPLATZ – WORUM GEHT'S?

- Begriff „**Künstliche Intelligenz**“ („KI“) wird für unterschiedliche Verfahren benutzt
- Es geht dabei um mehr oder weniger selbstlernende Verfahren, die auf der Grundlage von Daten zu Aussagen (Vorhersagen, Entscheidungen) kommen
- Werden dabei direkt oder indirekt personenbezogene AN-Daten verarbeitet, sind deren Interessen betroffen
- Begriff „**Algorithmenbasierte Massendatenverarbeitung**“ ist treffender als KI

# KAMERAÜBERWACHUNG UND AUTOMATISCHE ANWEISUNGEN MIT KI IN AMAZON-AUTOS

- Vier Kameras, die sowohl den Fahrer als auch die Straße filmen und die Beschäftigten bei bestimmten Ereignissen (z.B.: Abstand halten, Telefonieren am Steuer) zu Verhaltensänderungen auffordern
- Werbevideo von Amazon: Sicherheitssystem, das Unfälle reduziert und Fahrerverhalten trainiert
- Videos werden zu 100% gespeichert - automatische Uploads in 16 vordefinierten Fällen
  - z.B. bei Fahrfehlern, bei hartem Bremsen, bei erkennbarer Müdigkeit, bei Abgelenktheit;
  - Auswertungen und Bewertungen im Hintergrund
- Kontrollmaßnahme verletzt die Menschenwürde - Systemgestaltung sollte Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen unterstützen:
  - Fahrer in Gefahrensituationen warnen, Videoaufzeichnungen nur bei Unfall

# EXTENSIVE VERHALTENSANALYSE UND FRAGWÜRDIGE KENNZAHLEN – ANALYTICS MS 365

- Im Office-Paket Microsoft 365 werden sämtliche Nutzerdaten gesammelt, verknüpft und ausgewertet - Geschäftsmodell MyAnalytics und Workplace Analytics
- Aus diesen Verhaltensprofilen werden Empfehlungen für „produktiveres Arbeiten“ abgeleitet, z. B.:
  - „Low Quality Meeting“, wenn TeilnehmerInnen während des Meetings E-mails verschicken
  - „abgelenkte TeilnehmerInnen“, wenn Terminkollisionen im Kalender eingetragen sind
  - „ineffizientes E-Mail-Verfassen“, wenn von Standardzeit abgewichen wird
- Kriterien und Annahmen für diese Kennzahlen werden nicht offengelegt
- Kritik an der Sinnhaftigkeit dieser Kennzahlen
- Empfehlung: Analytics-Funktion durch Betriebsvereinbarung ausschließen

# KUNDENFEEDBACKSYSTEM MIT AUTOMATISIERTER ENTSCHEIDUNG

- Kundenfeedbacksystem sammelt Daten über Kundenverhalten: Kunden sollen jeden Kontakt mit dem Unternehmen bewerten
- Kundenbewertung mit drei oder weniger Sternen löst automatisierten Prozess aus
  - Vorgesetzte werden informiert, müssen intervenieren
- Die Kundenfeedbacks lassen sich mit den bearbeitenden ArbeitnehmerInnen verbinden – Rückschlüsse auf deren Leistung sind allerdings fragwürdig, denn die Kundenbewertung ist subjektiv und viele Faktoren können dafür ausschlaggebend sein (z.B. Unzufriedenheit mit dem Produkt, das die ArbeitnehmerInnen nicht beeinflussen können)
- Betriebsvereinbarung: Keine Verknüpfung von personenbezogenen ArbeitnehmerInnen-Daten mit den Kundenfeedbacks, keine Auswertungen mit personenbezogenen Vergleichen;

# NEUE STUDIE ÜBER ÜBERWACHUNGSSYSTEME:

Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?

Autor: Wolfie Christl

Wien, September 2021

Gefördert durch AK Digifonds

<https://crackedlabs.org/daten-arbeitsplatz>





# AUSWIRKUNGEN VON KI AM ARBEITSPLATZ

- KI-Anwendungen bieten enormes Potenzial und enorme Risiken
  - KI verändert Arbeitsplätze und verdrängt Arbeitsplätze
  - KI trifft Entscheidungen über Personen
- IT-Systeme am Arbeitsplatz werden immer vernetzter und komplexer (oft mit integrierten KI-Anwendungen)
  - Einmal eingeführt, sind KI-Systeme schwer zu verändern und vom Betriebsrat zu kontrollieren
- Artikel zu Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt/ im Betrieb:
  - 
  -

# HERAUSFORDERUNG: DATENSCHUTZRECHTE DURCHSETZEN

- Beschäftigtendaten werden in fast allen Bereichen der Arbeitswelt verarbeitet
- KI ist mit zentralen Datenschutzprinzipien schwer vereinbar
  - Auswertung großer Datenmengen versus Datensparsamkeit
  - Anonymität in Frage gestellt
- Datenschutz am Arbeitsplatz ist vom Einzelnen kaum durchzusetzen
- Gefahr der Aushebelung von Mitbestimmungsrechten und damit verbundenen Datenschutzrechten

# VORAUSSETZUNG FÜR DIE MITBESTIMMUNG

- Frühzeitige, prozessorientierte und ergebnisoffene Einbindung von Beschäftigten und Betriebsräten ist nötig: **bottom-up-Ansatz**
  - Welches Ziel bzw. welcher Verwendungszweck wird mit der Anwendung verfolgt?
  - Welche AN-Daten sollen verarbeitet werden?
  - Mit welchen Daten sollen diese verknüpft werden?
  - Welche KI-Methoden sollen verwendet werden?
  - Welche Aussagen soll die Software treffen?
  - Nach welchen Kriterien entscheidet die Software?
  - Welche Konsequenzen sollen daraus für die betriebliche Praxis abgeleitet werden und wer ist (intern) verantwortlich?

# FORDERUNGEN

- GPA-Forderung: „Künstliche Intelligenz muss menschlich gestaltet werden“
  - Verpflichtende Mindeststandards (z.B. bei Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Verbot bestimmter Anwendungen;)
  - Unabhängige Kontrollmechanismen (z.B. durch Algorithmenprüfstelle)
  - Ausbau und Stärkung der Mitbestimmungsrechte der AN und deren Durchsetzungsmöglichkeiten – betrieblich und überbetrieblich
- Neue Herausforderung: EU-Verordnungsentwurf zu Künstlicher Intelligenz:
  - Was bedeutet dieser Regulierungsansatz für die Mitbestimmung?
  - Wie können die AN-Interessen dabei umgesetzt werden?

