

Mit »AICards« Künstliche Intelligenz sortieren

KI-STECKBRIEFE *Um die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz (KI) für die Beschäftigten zu verdeutlichen, entwickelte der Siemens-Gesamtbetriebsrat (GBR) »AICards«. Anhand dieser können die Vorteile und Risiken von KI ermittelt und dokumentiert werden.*

DAS INTERVIEW FÜHRTE MARTINA D'ASCOLA

BETRIEBSRÄTEPREIS

Der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, München, wurde mit diesem Projekt »AICards – Wie Steckbriefe helfen, die Komplexität von KI-Systemen zu bewältigen« für den Deutschen Betriebsrätepreis nominiert. Der Preis wird jährlich von der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« ausgezeichnet. Die Preisverleihung findet am 9.11.2023 in Bonn statt. Näheres hier: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/deutscher-betriebsraete-preis/ueber-den-preis>

Die GBR-Mitglieder Roland Konopac und Dietmar Kuttner berichten, wie die Idee für die AICards entstanden ist und wie sie eingesetzt werden. Siemens selbst entwickelt KI, verkauft KI und kauft KI ein.

Wo sehen Sie Gefahren und Nutzen durch KI für die Beschäftigten?

Für uns liegt die Gefahr in der fehlenden Regulierung und damit einhergehenden Mängeln in der Qualität und Funktion von KI. Für KI-Anwendungen mit »hohem Risiko« fehlen derzeit die Prozesse, das Know-how oder die Kapazitäten, diese KI zu überprüfen. Des Weiteren drohen der Verlust von Arbeitsplätzen, eine Herabqualifizierung von und eine Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten, außerdem sind die Rechtslage und die Haftung unklar. Dafür besteht bei KI die Chance, dass faire Entscheidungen getroffen werden, da KI ohne menschliche Vorurteile agiert. Offensichtlich sind auch die wirtschaftlichen Optimierungsmöglichkeiten und Beschäftigte können von eintönigen Standard-Aufgaben entlastet werden. So haben Sie mehr Zeit, sich kreativ mit Projekten zu beschäftigen, Produktivität wird gesichert und damit auch die Beschäftigung.

Was sind für die Interessenvertretung bei KI die wichtigsten Aufgaben?

Als Interessenvertretung müssen wir die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten verhindern, z. B. den oben erwähnten Verlust von

Arbeitsplätzen. Wir müssen für eine Regulierung kämpfen, die die Arbeitnehmeraspekte berücksichtigt: Die Risiken müssen beim Unternehmen liegen, nicht bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. In weiteren Schritten sollten im Unternehmen Prozesse etabliert werden, die KI-Verfahren beurteilen können. Die daraus resultierenden Maßnahmen müssen dann auch umgesetzt werden. Wir sehen es als große Herausforderung an, diese KI-Verfahren richtig zu beurteilen.

Warum entwickelten Sie die AICards?

Firmen- und geschäftsseitig gab es vor zwei Jahren kein erkennbares Problembewusstsein zu möglichen Qualitätsmängeln der KI-Verfahren. Zudem wurde zwar über den Begriff KI diskutiert, aber nicht über das Verfahren selbst. Es fehlte ein Siemens-interner Prozess bei der Einführung von KI-Systemen, um die Herausforderungen und Auswirkungen von KI auf die Beschäftigten beurteilen zu können.

Wir hatten mehrere Fälle, in denen KI eingekauft wurde, ohne dass überlegt wurde, welche Auswirkungen die KI auf die Beschäftigten hat. Leider wurde der Betriebsrat immer erst dann einbezogen, wenn die KI bereits gekauft und im Unternehmen eingeführt wurde. Wir suchten daher nach einem Weg, wie wir bereits in diesem Anfangsstadium erreichen können, dass auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht genommen wird. Innerhalb der Siemens AG haben wir das Glück, über eigenes Consulting zu KI zu verfügen. Von dort kam der Vorschlag der AICards. Zudem

gab es auch im Geschäft den Wunsch, eine Übersicht über potenziell kritische KI-Verfahren und künftige »High-Risk«-KI-Verfahren zu erhalten.

Wie kann man die AICards beschreiben und wie werden sie genutzt?

AICards sind eine Orientierungshilfe und bestehen aus Fragen, mit denen die Auswirkungen der KI auf die Beschäftigten bewertet werden sollen. Man könnte sie als »Steckbrief« für eine KI bezeichnen.

Wir sammeln die AICards in einem Sharepoint und schlagen später bei Bedarf immer wieder nach, ggf. nehmen wir Anpassungen vor und bewerten KI-Verfahren neu.

Die AICard dient in erster Linie der Selbstreflexion der Bedarfsträger, also der Kollegen und Kolleginnen, die KI einkaufen. Anhand der AICards sollen sie sich zum einen einen Überblick verschaffen können, welche Voraussetzungen die KI erfüllen soll, zum anderen sollen sie anhand der AICards prüfen können, ob die KI tatsächlich diese Anforderungen erfüllt. Mit den AICards können sich aber auch alle im Prozess beteiligten Entscheider schnell eine Übersicht verschaffen, worum es eigentlich bei der KI geht und welche Aspekte im speziellen Fall tiefer hinterfragt werden sollten. Die sich ergebende Diskussion und die Dokumentation der wesentlichen Aussagen ist das Ziel der AICards.

Wie wichtig sind die AICards bei der Mitbestimmung?

Beim Einkauf von KI werden wir als Betriebsrat leider nicht einbezogen und früher erfahren wir oft erst dann von der KI, wenn die Beschäftigten damit arbeiten mussten. Mit den AICards sind wir nun »von Anfang an« dabei, da wir den Bedarfsträgern mit den AICards eine »Checkliste« an die Hand geben können, die sie abarbeiten können. AICards geben eine Hilfestellung, die »richtigen« Fragen zu stellen, sie sind aber kein Gesetz. Es dürfen auch darüber hinausgehende Fragen gestellt werden, wichtig ist aber, dass alle Fragen auf den AICards beantwortet werden – und das nach bestem Wissen und Gewissen. Die Beantwortung der Fragen ermöglicht den Beteiligten, sich mit der KI und möglichen Maßnahmen zu beschäftigen.

Welchen Nutzen bringen die AICards dem Unternehmen und den Mitarbeitern?

Es wird ein Bewusstsein sowohl auf Firmen- wie auch bei den Anwendern geschaffen, wie sich die KI, die eingekauft werden soll, auf die Beschäftigten auswirkt. Die AICards helfen dabei, die KI-Verfahren zu identifizieren, die eine besondere Aufmerksamkeit erfordern. So ist es möglich, Schwerpunkte zu setzen und wichtige Fragestellungen gezielt zu verfolgen, z. B. bei Verfahren im Bereich People Analytics.

Sind die AICards »fertig« oder werden Sie angepasst und erweitert?

Natürlich passen wir die AI-Cards an, wenn sich Verbesserungen abzeichnen bzw. erforderlich sind.

Gibt es bei Siemens eine KI-Betriebsvereinbarung? Welche Bedeutung haben die AICards hierbei?

Eine KI-Betriebsvereinbarung wird es erst mit einer gesetzlichen Regulierung (EU-Regulierung) geben; diese gilt es abzuwarten. Mit den AICards haben wir aber dann eine schnelle Übersicht, welche KI-Verfahren ggf. unter die Regulierung fallen.

Wie sollte Ihrer Ansicht nach grundsätzlich mit KI umgegangen werden?

Ohne entsprechende Experimentierräume ist eine Anwendung von KI-Systemen in einem global agierenden Unternehmen bis zur Schaffung von Rechtssicherheit durch die Gesetzgebung nur sehr schwer möglich. Eine geplante Regulierung mit dem europäischen AI-Act ist ein sinnvoller Ansatz, der hoffentlich nicht verwässert wird, indem man den KI-Begriff enger setzt oder ein Risiko nur als eine Gefahr für Leib und Leben interpretiert. Auch Falschaussagen über einzelne Menschen durch KI müssen zum unternehmerischen Risiko gehören. Ähnlich wie beim Arbeitsschutz sollte per Regulierung für rundum sichere und qualitativ verlässliche Anwendungen gesorgt werden. <

Martina D'Ascola, freie Journalistin und Lektorin.
mdascola@vodafone.de

INTERVIEWPARTNER



Roland Konopac,
Betriebsratsmitglied
Siemens AG – München
(MCH P).



Dietmar Kuttner,
Betriebsratsmitglied,
Siemens AG – Frankfurt
(FFM CB).