

Für die innovative Mitbestimmungspraxis: „Mitbestimmungsplan“ und „Checkliste“



Künstliche Intelligenz
für Arbeit und Lernen



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kompetenzzentren
Arbeitsforschung

Für die innovative Mitbestimmungspraxis: „Mitbestimmungsplan“ und „Checkliste“

Für Betriebs- und Personalräte: Ein handlungsleitender „Mitbestimmungsplan“ des „Forum Soziale Technikgestaltung“ mit dazugehöriger „Checkliste“ zur Einführung sogenannter „Künstlicher Intelligenz“ – Wie wir den Wandel in Unternehmen und Verwaltungen gestalten können

Vorgelegt von Welf Schröter, „Forum Soziale Technikgestaltung“

Hinführung zu neuen Mitbestimmungswerkzeugen

Aus der langjährigen Praxiserfahrung des „Forum Soziale Technikgestaltung“ (FST) entstanden in Dialogen mit Frauen und Männern aus Betriebs- und Personalräten zwei neue Mitbestimmungswerkzeuge zur Einführung algorithmischer Steuerungs- und Entscheidungssysteme (sogenannte „Künstliche Intelligenz“). Die beiden Werkzeuge reagieren auf die Differenzierung komplexer IT-Systeme in „Assistenztechnik“ und „Delegationstechnik“. Beide Techniken erfordern unterschiedliche Verfahren innerhalb der Mitbestimmung. Der Mitbestimmungsweg für die Einführung von „Assistenztechnik“ verläuft anders als der Mitbestimmungsweg zur Einführung von „Delegationstechnik“.

Die Anwendung des FST-„Mitbestimmungsplans“ wie auch der dazugehörigen FST-„Checkliste“ dient dazu, eine vertrauensvolle und kooperative Mitbestimmungspraxis zur Einführung algorithmischer Steuerungs- und Entscheidungssysteme zu stabilisieren. Die Nutzung beider Dokumente als Handlungswerkzeuge stärkt einerseits die Mitbestimmungskultur und senkt zugleich – durch die Berücksichtigung des Erfahrungswissens der Beschäftigten – das Risiko von teuren Fehlinvestitionen. Teure Technikruinen lassen sich frühzeitig vermeiden. Eine wichtige Grundlage des „Mitbestimmungsplans“ ist deshalb eine Ausrichtung an einem arbeitsprozessorientierten Denken und Handeln. Prozessdenken kommt vor Technikdenken.

Während viele Leitfäden zur Einführung komplexer IT-Lösungen von der Technik ausgehen und als ersten Schritt die Frage stellen, was die Technik leisten könne, geht der FST-„Mitbestimmungsplan“ einen anderen Weg: Am Anfang der Einführung von „Delegationstechnik“ stehen die Sicht auf Arbeits- und Geschäftsprozesse und die Sicht auf die Möglichkeiten der Prozessoptimierung. Deshalb rät der „Mitbestimmungsplan“ dazu, unter anderen mit folgenden Schlüsselfragen zu beginnen:

1. Welche innerbetrieblichen, zwischen- und überbetrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse werden beeinflusst und verändert?
2. Welche Entscheidungshoheit wird auf welche Weise auf Systeme übertragen?
3. Welche Folgen für die Arbeitsorganisation sind abschätzbar?

Wenn „Delegationstechniken“ eigenmächtig Entscheidungen über Prozesssteuerungen und Änderungen von Prozessabläufen treffen, greifen sie in die Arbeitsorganisation ein. Das Thema Arbeitsorganisation stellt aber für Betriebsräte und Personalräte einen zentralen Mitbestimmungsbereich dar.

Diesem Mitbestimmungsschritt folgen die Behandlung der Schutz-Themen (z.B. Ablehnung von Verhaltenskontrollen) und daran anschließend der „Moderierte Spezifikationsdialog“. Alle Ergebnisse bündeln sich in der anzustrebenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Die FST-„Checkliste“ sortiert die Checkpunkte nach „Technik“, „Einführungsvorgang“ und „Erfahrungswissen“. Dabei wird das arbeitsweltliche Erfahrungswissen auf der gleichen Augenhöhe wie das IT-Fach- und Sachwissen gehandhabt.

Die beigelegte Handlungsanleitung FST-„Mitbestimmungsplan“ (Anlage) und die beigelegte FST-„Checkliste“ (Anlage) bauen aufeinander auf. Sie stehen als „Ein-Seiter“ (onepager) zur Verfügung. Beide Dokumente sind als pdf online verfügbar. Zusätzlich: Es ist zu empfehlen, den „Mitbestimmungsplan“ im A3-Format farbig auszudrucken und als Wandplakat zu nutzen. Die „Checkliste“ dient der Vorbereitung, Information und Qualifizierung des Gremiums (Betriebsrat, Personalrat, MAV etc.). Wenn möglichst viele Ja-Antworten der „Checkliste“ erreicht sind, ist die Beschäftigtenvertretung qualifiziert und wesentlich entscheidungsreif.

Plan und Checkliste sind in Kooperation zwischen KARL, FST und PROTIS-BIT konkretisiert und weiterentwickelt worden. Sie stellen eine hilfreiche Ergänzung für KARL dar. Sie sind Bestandteile der Angebote zur Begleitung der Beschäftigtenvertretung bei der Vorbereitung der Mitbestimmungspraxis bis hin zur Ausgestaltung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Bestandteile der Angebote zur Durchführung von Schulungsseminaren für Betriebsrats- bzw. Personalratsgremien.

Der im FST-„Mitbestimmungsplan“ vorgesehene „Moderierte Spezifikationsdialog“ sowie die Unterscheidung technischer Systeme in „Assistenztechnik“ und „Delegationstechnik“ sind im KARL-CoCo-Glossar aus FST-Sicht definiert.

Siehe: Glossar Künstliche Intelligenz für die interdisziplinär vernetzte Arbeitsforschung. Ein gemeinsames Produkt Regionaler Kompetenzzentren der Arbeitsforschung und des Projekts CoCo – Connect & Collect (<https://www.coco-projekt.de/wp-content/uploads/2024/03/Richter-et-al-2024-Glossar-KI-und-Arbeitsforschung.pdf>)

Begleitend zur Anwendung des FST-„Mitbestimmungsplans“ und der FST-„Checkliste“ wird empfohlen, die zehn vom FST vorgelegten Video-„Kurzimpulse für Sozialpartner“ kennenzulernen (<https://kompetenzzentrum-karl.de/karl-angebote/kurzimpulse-fur-sozialpartner/>).

Siehe zur Technikeinführung das KARL-Interview „Warum KI-Einführungen scheitern und wie man es besser macht“: <https://www.techtag.de/it-und-digitalisierung/kuenstliche-intelligenz/warum-ki-einfuehrungen-scheitern-und-wie-man-es-besser-macht/>

Siehe erweiternd vier FST-Screencast-Videos: <https://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/wie-gestalten-wir-die-sogenannte-kuenstliche-intelligenz-einladung-zur-mitwirkung/>

Siehe: “Mitbestimmungsplan” und “Checkliste” zur Gestaltung sogenannter “Künstlicher Intelligenz”:

<https://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/mitbestimmungsplan-und-checkliste-zur-gestaltung-sogenannter-kuenstlicher-intelligenz/>

Siehe auch: Handlungsempfehlungen für Sozialpartner:

<https://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/handlungsempfehlungen-fuer-sozialpartner/>

Siehe: KARL GF5 Leitfaden. Whitepaper zu ethischen, rechtlichen und sozialen Aspekten im Kontext von Künstlicher Intelligenz für Arbeit und Lernen:

https://kompetenzzentrum-karl.de/wp-content/uploads/2024/02/KARL_ELSA_bei_KI-Einfuehrungen.pdf

Weitere Gestaltungshilfen des FST sind zu finden unter:

<https://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/gestaltungshilfen/>

Kontakt: Welf Schröter, Leitung „Forum Soziale Technikgestaltung“ (Ein Personennetzwerk von mehr als 5.000 Frauen und Männern aus Betriebs- und Personalräten sowie Belegschaften, aus Gewerkschaften und Wissenschaft). Siehe: www.blog-zukunft-der-arbeit.de Mail: schroeter@talheimer.de

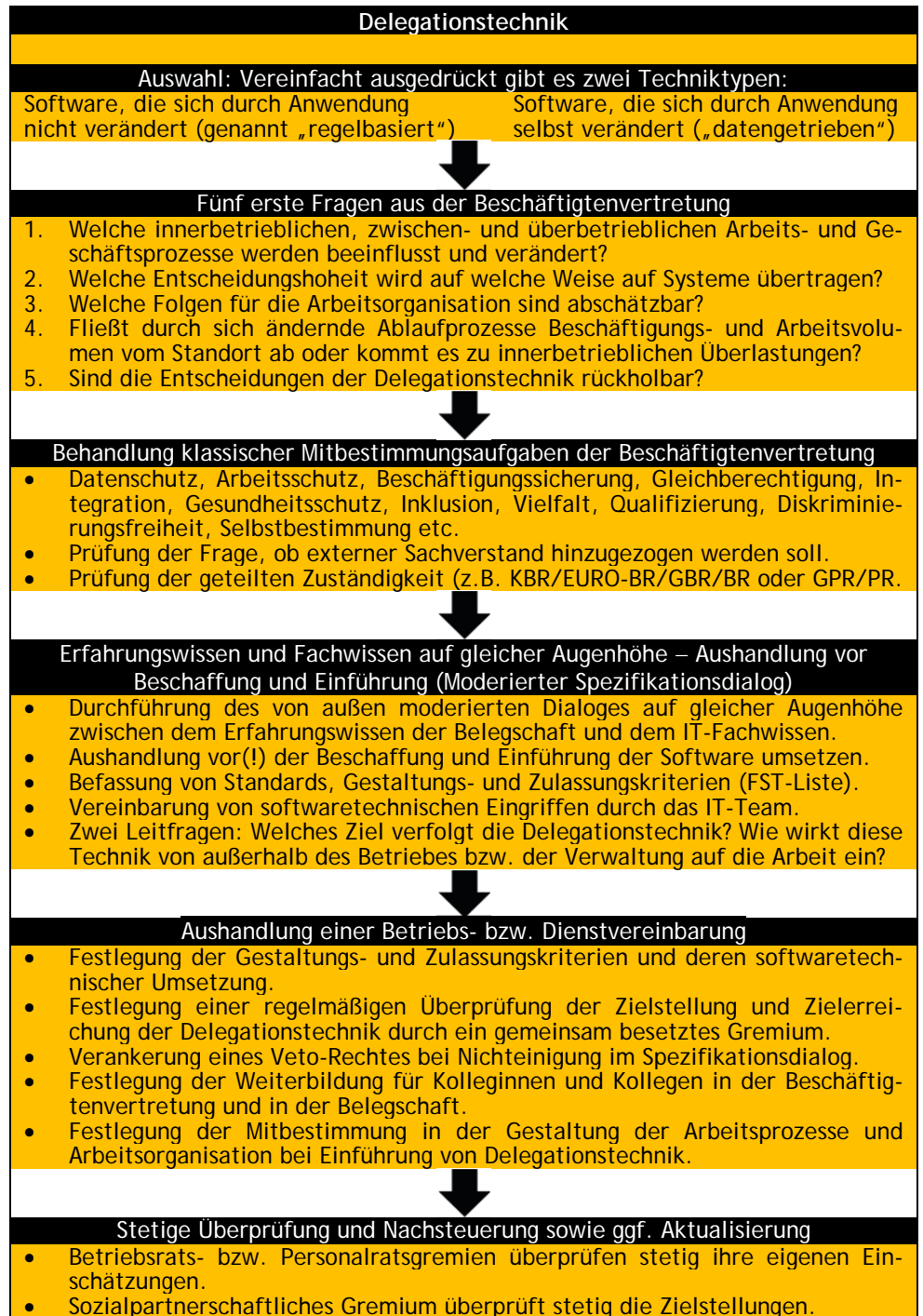
Perspektivisch in Vorbereitung sind folgende mögliche Angebote: a) Begleitung der Beschäftigtenvertretung zur Vorbereitung der Mitbestimmungspraxis bis zur Betriebs- oder Dienstvereinbarung; b) Durchführung von Schulungsseminaren für Betriebsrats- bzw. Personalratsgremien.

Wie wir die sogenannte „Künstliche Intelligenz“ gestalten

Zusätzliche Schritte der Mitbestimmung – Ein ergänzender Mitbestimmungsplan

Dieser Mitbestimmungsplan wendet sich zunächst an Beschäftigtenvertretungen von größeren Unternehmen und Verwaltungen. Sie können vorangehen und als Beispiele für andere wirken. Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen zum Handeln zu ermutigen. Der Mitbestimmungsplan führt zusätzliche Schritte (vgl. FST-Checkliste) ein. Er unterscheidet zwischen einerseits Technik, die den Menschen unterstützt. Dabei bleibt die Entscheidungshoheit beim Menschen. Diese Technik trägt den Namen „Assistenztechnik“. Andererseits gibt es Technik, auf die eine Vollmacht übertragen wurde. Eine solche Technik kann selbst Entscheidungen treffen. Diese Technik lässt sich als Vollmachtstechnik oder „Delegationstechnik“ bezeichnen. Für die Gestaltung der Vollmachtstechnik benötigt die Mitbestimmung einen zusätzlichen Baustein: Eine Interessenaushandlung zwischen dem Erfahrungswissen der Belegschaft und dem Wissen des IT-Teams. Diese Aushandlung erfolgt vor der Einführung der „Delegationstechnik“. Die Aushandlung wird „Moderierter Spezifikationsdialog“ genannt. Er muss in einer Vereinbarung verankert werden.

**Einstiegsfrage: Welche Art Softwaretechnik soll eingeführt werden?
Assistenztechnik (Technik als Unterstützung) oder Delegationstechnik (Technik mit Vollmacht)**



FST-Checkliste zur Einführung sogenannter „Künstlicher Intelligenz“ („KI“)	Ja	Nein
Technische Aspekte		
Handelt es sich bei der neuen Software um Assistenztechnik?		
Handelt es sich bei der neuen Software um Delegationstechnik?		
Kann sich die Software selbst „datengetrieben“ verändern?		
Handelt es sich um Software, die sich „regelbasiert“ nicht verändert?		
Ist die Software für die Anwender*innen gestaltbar und anpassbar?		
Ist die Software vom Lieferanten als unveränderbar bezeichnet?		
Handelt es sich um eine Open Source Lösung?		
Ist die Software vom Hersteller als DSGVO-konform bezeichnet?		
Liegt die Software auf einer hausinternen Plattform?		
Liegt die Software auf der Plattform des Herstellers bzw. Betreibers?		
Steht die Plattform im europäischen Rechtsraum?		
Einführungsvorgang		
Wurde die Software ohne Mitbestimmung bereits implementiert?		
Sollen Arbeitsprozesse durch die Software verändert werden?		
Soll die Arbeitsorganisation durch die Software verändert werden?		
Ändert sich der Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsplatzbeschreibung?		
Ändert sich die Entgelteinstufung?		
Wirkt die Software nur innerhalb des Unternehmens bzw. der Verwaltung?		
Kann die Software von außerhalb auf die inneren Arbeitsabläufe wirken?		
Kann die Software von außerhalb auf die innere Arbeitsorganisation wirken?		
Werden Entscheidungsschritte auf die Software übertragen?		
Kann die Software rechtsverbindliche Entscheidungen treffen?		
Fließt Auftragsvolumen durch die Softwarenutzung ab?		
Fließt Arbeitsvolumen durch die Softwarenutzung ab?		
Sind die Entscheidungen der Delegationsoftware rückholbar?		
Erfahrungswissen und IT-Wissen auf gleicher Augenhöhe – Interessensaushandlung als „Moderierter Spezifikationsdialog“		
Wurde ein moderierter Spezifikationsdialog angesetzt?		
Wurde der moderierte Spezifikationsdialog vor der IT-Einführung umgesetzt?		
Fand eine externe Moderation statt?		
Liegt ein Leitfaden zur praktischen Durchführung eines „Moderierten Spezifikationsdialoges“ auf gleicher Augenhöhe vor?		
Hat das Unternehmen bzw. die Verwaltung vereinbarte Gestaltungs- bzw. Zulassungskriterien für sich selbst verändernde Software?		
Hat die Beschäftigtenvertretung eigene Gestaltungs- bzw. Zulassungskriterien für sich selbst verändernde Software beschlossen?		
Benötigt die Beschäftigtenvertretung externe sachverständige Beratung?		
Verfügt der BR bzw. PR über eigene interne sachverständige Beratung?		
Ist in der BV bzw. DV der moderierte Spezifikationsdialog verankert?		
Trägt der Arbeitgeber die Kosten für externe sachverständige Beratung?		
Hat der BR bzw. PR eigene Kompetenz für ein Projektmanagement?		
Hat der BR bzw. PR eigene Kompetenz für organisiertes Zeitmanagement?		
Hat sich der BR bzw. PR mit anderen BRs bzw. PRs vernetzt?		
Wurden Mitbestimmungszuständigkeiten geprüft (z.B. KBR, EBR, GBR, BR, ...)?		