Abteilung Arbeit und Technik

Juni 2022

EINFÜHRUNG VON SYSTEMEN MIT SOGENANNTER (KI) „KÜNSTLICHER INTELLIGENZ“

Leitfaden

www.gpa.at

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

Da der Begriff „Künstliche Intelligenz/ KI“ nicht eindeutig definiert ist und verschiedenste Anwendungen, Systeme, Apps, etc. auf dem Markt unter diesem Schlagwort kursieren und der Begriff in den Betrieben für unterschiedlichste Anwendungen/ Systeme/ Apps/ Verfahren benutzt wird, muss man nachfragen, wie das jeweilige Verfahren konkret funktioniert. Es geht immer um Anwendungen, die auf der Grundlage von Daten zu Aussagen kommen. Viele Verfahren treffen meist nicht einfach wahre oder falsche Aussagen, sondern geben Wahrscheinlichkeiten für bestimmte Ereignisse an (z.B., dass ein/e Arbeitnehmer/in den Betrieb verlassen wird), arbeiten mit Hinweisen und Empfehlungen (z.B., ob man den Ausstieg einer/s Kollegin/en durch finanzielle Anreize verhindern könnte). Um solche Hinweise verantwortlich zu verwenden, muss man wissen, wie sie entstanden sind. Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung muss daher über die Funktionsweise von KI-Verfahren, die im Personalwesen eingesetzt werden sollen, diskutiert werden. Folgende Fragen sind aufgrund § 91 Abs 1 Z 2 ArbVG vor der Einführung eines Softwaresystems mit KI-Anwendungen zu beantworten:

Zu welchem Zweck wird die Software verwendet und wie funktioniert sie?

- Welche Software soll eingeführt werden (Systemname, Komponenten, Funktionalitäten)?
- Für welchen Zweck soll das System eingesetzt werden (z. B. Routenplanung, Personaleinsatzplanung)?
- Welche Aussagen soll die Software treffen (z.B. schnellste Route, beliebteste/r Mitarbeiter/in, KandidatIn für Prämie) und mit welchem Wahrheitsgehalt?
- Welche Entscheidungen sollen damit vorbereitet oder autonom entschieden werden? Trifft die Software die Entscheidung ohne menschliches Zutun? Soll die Software deskriptiv (beschreibend), prädiktiv (vorhersagend) oder präskriptiv (vorschreibend) eingesetzt werden?
- In welcher Form soll die Software zum Einsatz kommen? Wird ein Software-as-a-Service-Paket in Anspruch genommen, also vermutlich ein Cloud-Dienst? Oder werden die Daten on-premise verarbeitet, also auf betriebseigenen Servern? Welche Ausbaustufen sind geplant (z. B. zusätzliche Komponenten, Updates)?
- Wo sollen die Beschäftigtendaten gespeichert werden und wer hat zu welchem Zweck Zugriff darauf?

Wie kommt die Software zu ihren Aussagen?

- Auf welche Beschäftigtendaten hat die Software-Zugriff?
- Welche Entscheidungen sollen aufgrund welcher Daten gefällt werden?
- Nach welchen Kriterien entscheidet die Software? Es müssen Begründungen für die verwendeten Kriterien vorliegen, die verständlich sind. Ist es schlüssig, die Aussagen der Software aus den verwendeten Daten abzuleiten?
- Werden Methoden des maschinellen Lernens (ML) verwendet? Welche Annahmen und wissenschaftlichen Theorien liegen dem verwendeten Verfahren zugrunde und warum wurde dieses Verfahren gewählt?
- Welche Trainingsdaten wurden für das ML-Verfahren verwendet? Passen Trainingsdaten mit dem Einsatzzweck des Systems und den Anwendungsfällen im Betrieb zusammen?
- Wie wurde das ML-Verfahren gegen Diskriminierung oder andere ungewollte Einflüsse aus den Trainingsdaten gesichert?
- Wie wurde das ML-Verfahren getestet?

Wie ist die Qualität des Systems sichergestellt?

- Setzt der Algorithmus die für eine Aussage der „KI“ herangezogenen Kriterien exakt ein?
- Wie ist die Qualität der Implementierung (des Programmcodes) sichergestellt?
- Wer hat die Software erstellt und welche Komponenten wurden von Dritten übernommen (z. B. Amazon Web Services, IBM Watson)?
- Ist eine zusätzliche Expertise von Sachverständigen nötig, damit der Betriebsrat das beurteilen kann?

Wie ist das System im Betrieb integriert?

- Wie werden die Mitbestimmungsrechte berücksichtigt?
- Wer ist verantwortlich (z. B. Abteilung, Person)? An wen kann sich der Betriebsrat mit inhaltlichen Fragen wenden (z. B. ProgrammiererInnen in der IT-Abteilung, externer Dienstleister)?
- Welche Qualifikationen braucht es auf Seiten der AnwenderInnen? Gibt es einen Schulungsbedarf?
- Meist haben die verwendeten Systeme einen großen Umfang. Wie und von wem wird entschieden, welche Funktionalitäten der Software von wem genutzt werden müssen bzw. dürfen? Wer kann auf welche Daten zugreifen? Wer kann welche Auswertungen machen bzw. sehen?
- Wer legt die Kennzahlen fest? Welcher Maßstab gilt, wann etwas als „gut“, „passend“ oder „gelungen“ einzuordnen ist? Anhand welcher Maßstäbe werden die Ziele der Software definiert? Definiert das Unternehmen selbst die Ziele und Maßstäbe oder die Firma, die die Software herstellt?
- Wie transparent ist der Entscheidungsweg? Sind die Entscheidungen plausibel und nachvollziehbar? Sind die Entscheidungspfade im Softwaresystem verständlich dargestellt?
- Werden mögliche subtile Beeinflussungen durch die Gestaltung der Softwareoberfläche ausgeschlossen (z. B. sind manche Buttons mehr hervorgehoben als andere, bestimmte Informationen einfacher aufzufinden als andere)?
- Können automatische Entscheidungen korrigiert werden? Gibt es Melde- und Eingriffsmöglichkeiten, wenn Zweifel an Entscheidungen bestehen?
- Wurde eine Risikoabschätzung gemacht (Art. 35 DSGVO)? Welche Ergebnisse hat die Risikoabschätzung ergeben? Oder warum ist keine erfolgt?

in Anlehnung an eine Publikation von Algorithm Watch (gefördert von der Hans Böckler Stiftung, März 2020): *Automatisierte Entscheidungen und Künstliche Intelligenz im Personalmanagement. Ein Leitfaden zur Überprüfung essenzieller Eigenschaften KI-basierter Systeme für Betriebsräte und andere Personalvertretungen*.