

Wie Betriebsräte bei ChatGPT mitbestimmen

DIGITAL Die Künstliche Intelligenz (KI) *generic pretrained transformer* (ChatGPT) ist in den Betrieben angekommen und muss mitbestimmt werden. Betriebsräte sollten hier nicht wegschauen, sondern sich dieser Chance aktiv für ein risikobasiertes Mitbestimmungshandeln stellen. Ein Überblick.

VON JONAS GRASY

Im November 2022 veröffentlichte die US-amerikanische Firma OpenAI ihre Anwendung ChatGPT und löste damit einen unerwarteten Hype aus. Die Presse überschlägt sich seitdem sowohl in der Darstellung von Risiken und Befürchtungen als auch in hochgesteckten Erwartungen und Hoffnungen. Ebenfalls im Zusammenhang mit dem Hype um ChatGPT steht der Aufruf von verschiedenen namhaften KI-Forscherinnen und -Forschern aus dem März 2023, der eine sechsmonatige Entwicklungspause für KI-Sprachmodelle fordert.

Einsatz in den Betrieben

Nach den medialen Aufregungen kommt ChatGPT nun in den ersten Betrieben und Unternehmen an. Dieser Umstand stellt Betriebsräte nun erst mal vor ganz neue Herausforderungen, als die Regelung klassischer IT-Systeme. Zusätzlich bieten sich dadurch aber auch neue Möglichkeiten für die Gestaltung des Technikeinsatzes im eigenen Unternehmen. Insofern sollten Betriebsräte hier nicht wegschauen, sondern sich dieser Chance für Mitbestimmungshandeln aktiv stellen.

Besonderes Problem: Halluzinieren

Eine besondere Herausforderung bei ChatGPT ist das »Halluzinieren«. Dabei handelt es sich um den Effekt, dass ChatGPT Ergebnisse erfindet – inklusive Quellenangaben und Adressen. Hier ist also eine genaue Überprüfung

GUT ZU WISSEN

Bei ChatGPT (Chat = Plaudern / GPT = generic pretrained transformer) handelt es sich um eine Anwendung, die einen Chatbot mit dem sehr leistungsfähigen KI-Sprachmodell GPT-4 verbindet. Bei der zugrundeliegenden Technik handelt es sich um eine generative Künstliche Intelligenz. Das bedeutet, dass es für solche Anwendungen nicht eine oder mehrere vordefinierte Anwendungsmöglichkeiten gibt, sondern alle möglichen Ergebnisse erzeugt werden können. Dies sind zunächst Texte alle Art, die in Form eines Gesprächs als Reaktion auf die Eingaben von Menschen erzeugt werden; aber darüber hinaus ist die Technik auch in der Lage Bilder, Videos, Audio, Programmcode, 3D-Modelle oder Simulationen zu produzieren. Zusätzlich verfügt sie auch über die Fähigkeit mehr oder weniger große Datenbestände in Tabellen zusammenzufassen oder zu ordnen.

fung aller Antworten des Chatbots notwendig, aber nicht immer möglich. Hindernisse in der Überprüfung finden sich in unterschiedlichen Bereichen. Zunächst gibt es ein kulturelles Problem: Die vergangenen Jahrzehnte waren Menschen gewohnt, präzise und wiederholbare Ergebnisse von Computern zu bekommen. Das verändert sich mit dem Einsatz solcher Sprachmodelle wie GPT-4. Die Antworten

DARUM GEHT ES

1. ChatGPT bringt ganz neue Herausforderungen für das Mitbestimmungshandeln in die Betriebe.
2. Betriebsräte müssen die Anwendungsfälle kennen, um die Risiken abschätzen und abmildern zu können.
3. Die Anwendung der Mitbestimmungsrechte sollte sich nicht auf technische Aspekte beschränken, sondern die Arbeitsgestaltung in den Blick nehmen.

Betriebsräte haben bei der Einführung des KI-Systems ChatGPT ein zwingendes Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.



variieren, wenn man wiederholt die gleiche Frage stellt – und mit den Antworten variiert auch die Qualität dieser Antworten. Insofern kann man sich nicht darauf verlassen, dass die Antwort korrekt ist. Diese Unsicherheit wird dadurch verstärkt, dass ChatGPT nicht für alle seine Antworten auch Quellenangaben liefert. Gerade bei Themen zu denen wenige und/oder stark polarisierte Informationen zur Verfügung stehen, wird somit eine Überprüfung des Wahrheitsgehalts schwierig.

Unternehmen bei. Darüber hinaus helfen sie bei der Verschlichung der Verhandlungen und können auf versteckte Risiken für die Beschäftigten und die Mitbestimmung hinweisen.

Anwendungsfälle kennen und vereinbaren

Da es sich wie oben erwähnt bei ChatGPT um eine generative KI ohne klares Einsatzgebiet handelt, ist es entscheidend, sich mit dem Arbeitgeber über die konkreten Einsatzfelder dieser Anwendung zu verständigen. Denn nur aus der konkreten Anwendung im Arbeitsprozess werden die Risiken deutlich und entsprechende Maßnahmen zur Milderung dieser Risiken lassen sich vereinbaren. Dabei sind in einem Vorher-Nachher-Vergleich die Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte und -bedingungen zu prüfen, beispielsweise:

- Werden Stellenprofile »ausgehöhlt« und damit um ihre wertprägenden Bestandteile gebracht?
- Werden Aufgaben durch ChatGPT komplett oder weitestgehend automatisiert und welche Auswirkungen hat das auf die Bemessung von Stellen und die Arbeitsverdichtung?
- Bestehen Risiken durch falsche Ergebnisse von ChatGPT und darauf aufbauenden falschen Entscheidungen durch Beschäftigte?

Externer Sachverstand zu Risiken und Chancen

Um über die neuen Risiken und Chancen solcher Anwendungen als Betriebsrat auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können, empfiehlt es sich die Möglichkeiten für externen Sachverstand bei der Beurteilung von Künstlicher Intelligenz zu nutzen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz von Juni 2021 hat der Gesetzgeber den § 80 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) so erweitert, dass die Erforderlichkeit für externen Sachverstand bei der Beurteilung von KI immer gegeben ist. Externe Sachverständige können den Betriebsrat einerseits dabei unterstützen die technischen Informationen des Arbeitgebers zu verstehen und zu beurteilen, andererseits tragen sie Erfahrungen zu den Regelungsmöglichkeiten solcher Anwendungen aus anderen

VERANSTALTUNGSTIPP

Fresh-Up Betriebsratsarbeit / 23.10.2023 / Berlin
kompakt.aktuell.
informiert.

Mit unserem Fresh-Up bleibt ihr am Ball – und seid eurem Arbeitgeber einen Schritt voraus!
Weitere Informationen und Anmeldungen:
Afa Seminare GmbH,
T 0911 / 37 66 77 78,
Fresh-Up Betriebsratsarbeit BER |
Afa Seminare GmbH
(afa-anwalt.de)

Gibt es Risiken aus dem Bereich der Arbeitssicherheit, beispielsweise bei der Bedienung operativer Technik oder Fahrzeugen?

Je nach Arbeitsprozess kann hier die gleiche Anwendung drastisch unterschiedliche Konsequenzen und Risiken mit sich bringen. Ganz unabhängig von diesen Risiken besteht immer die Herausforderung, die Verantwortlichkeit von Entscheidungen oder Ergebnissen eindeutig zu klären. Dabei sollte einerseits sichergestellt werden, dass eine KI keine Entscheidungen mit Auswirkungen auf Menschen treffen kann, und andererseits die Rolle von ChatGPT im Arbeitsprozess so definiert wird, dass sie gute und schnelle Entscheidungen von Menschen praktisch unterstützen kann und eine Erleichterung in den gestellten Aufgaben mit sich bringt.

Experimenteller Pilotbetrieb empfehlenswert

Wenn die Betriebsparteien in den Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung nicht wirklich abschätzen können, welche Veränderungen sich durch den Einsatz dieser neuen Technologie ergeben, empfiehlt sich auch ein experimenteller Pilotbetrieb. Damit ist der zeitlich, räumlich und inhaltlich klar begrenzte Einsatz im Betrieb gemeint, um gemeinsam Erfahrungen über die Schwächen und Leistungsfähigkeit zu einer Anwendung gewinnen zu können. Dabei gilt es unbedingt sicherzustellen, dass die personenbezogenen Daten von Beschäftigten komplett aus der Pilotanwendung gelöscht werden können.

Mitbestimmung als Hebel für Gute Arbeit

Das wichtigste Mittel der Mitbestimmung bleibt trotz der Änderungen im BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nach wie vor der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – also die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Da dieses KI-System personenbezogene Daten von den Anwendern verarbeitet, ist diese Mitbestimmung ohne Zweifel gegeben. Hier ist nun aber entscheidend, dieses Mitbestimmungsrecht nicht vorschnell aus der Hand zu geben. Vielmehr gilt es eine Zustimmung zum dem System gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG erst dann zu ertei-

len, wenn die Arbeitsgestaltung so geregelt ist, dass auch mit dem Einsatz neuer Technologien »Gute Arbeit« im eigenen Betrieb weiterhin gegeben, besser sogar ausgebaut wird. Denn gerade im Bereich der einfachen, wiederkehrenden Aufgaben haben viele KI-Systeme ihre großen Stärken. Es gilt hier das starke Mitbestimmungsrecht als »Hebel« einzusetzen, um Einfluss auf die Arbeitsgestaltung zu nehmen.

Achtung: Datenschutz

Auch für den Datenschutz stellen sich eine ganze Reihe von Fragen, die vor einem professionellen Einsatz im Unternehmen geklärt sein müssen. Eine erste größere Aufmerksamkeit hatte das Vorgehen der italienischen Datenschutzbehörde Ende März 2023 erregt: aufgrund von Datenpannen, bei denen sowohl Kreditkarteninformationen als auch die Inhalte von Gesprächen mit ChatGPT unautorisierten Personen gezeigt wurden, und fehlenden Jugendschutzeinstellungen, hat die italienische Datenschutzbehörde ChatGPT verboten. Ende April haben dann die Landesdatenschutzbehörden in Deutschland einen Fragenkatalog an OpenAI geschickt, um zu klären, auf welchen Rechtsgrundlagen die Texte für das Training dieser KI verwendet worden sind.

Diese Vorgänge offenbaren erhebliche Mängel von OpenAI und ihrer Anwendung ChatGPT in Sachen Transparenz der Datenverarbeitung. Darüber hinaus wird die rechtliche Klärung dadurch erschwert, dass OpenAI keine europäische Niederlassung unterhält.

Insofern ist eine sehr genaue Überprüfung des Auftragsverarbeitungs-Vertrags (AVV) notwendig, sodass die personenbezogenen Daten, die durch Eingabe oder beim Umgang mit ChatGPT durch die Anwenderinnen und Anwender erzeugt werden, transparent und datenschutzkonform verarbeitet werden. Auf Grundlage des § 80 Abs. 1 BetrVG kann sich der Betriebsrat die entsprechenden Dokumente vorlegen lassen. Ebenso wichtig ist auch, für ChatGPT und die beabsichtigten Anwendungsfälle eine Datenschutzfolgeabschätzung gemäß Artikel 35 Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) vorzunehmen. ◀



Jonas Grasy,
IT- und Technologieberater
beim IMU Institut in Stuttgart.

KI in Betrieben und Verwaltungen



Schröder / Höfers

Praxishandbuch Künstliche Intelligenz

Handlungsanleitungen, Praxistipps,
Prüfungen, Checklisten
2022, 452 Seiten, gebunden
€ 48,-
ISBN 978-3-7663-7264-2

bund-shop.de/7264

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069 / 95 20 53-0