

Veränderungen? Wir gestalten sie!

Ansätze zur erfolgreichen Mitbestimmung beim Einsatz von IT

KI im Betrieb – entscheidend sind die Auswirkungen

Harmlos oder nicht – alle Auswirkungen müssen auf den Tisch

Am Anfang klingt vieles harmlos, wenn mit Hilfe von IT-Systemen und Künstlicher Intelligenz, Prozesse harmonisiert und effizienter gestaltet werden sollen.

Doch selbst die unproblematisch klingende Nutzung - zum Beispiel von MS Co-Pilot - kann weitreichende Auswirkungen auf die Arbeit der einzelnen Anwender*innen haben.

Im Fokus betrieblicher Regelungen sollten daher immer folgende Schwerpunkte stehen:

- der Umgang mit der durch die Systeme entstehenden Transparenz,
- der Umgang mit individueller Leistungs- und Verhaltenskontrolle und
- die Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowie
- der Umgang mit den erwarteten Effizienzpotentialen (Einsparungen).

Vor allem die Frage nach den erwarteten Effizienzpotentialen stellt viele vor Herausforderungen, denn diese ergeben sich häufig erst nach intensiver Nutzung des Systems.

Als Folgen eines mitunter mehrjährigen Prozesses könnten dadurch Stellen ins Ausland verlagert, nicht mehr nachbesetzt oder sogar abgebaut werden.

Daher ist es vor der Einführung von IT-Systemen entscheidend, möglichst alle Konsequenzen zu bedenken und entsprechende Regelungen, unter anderem zum Schutz von Beschäftigung und zur Qualifizierung abzustimmen.

Ob befristete Pilotregelung oder konkrete Zielquote – die Absicherung der Beschäftigten ist immer zu klären

Konkrete Effizienzsteigerungen vorab zu beziffern und anschließend nachzuweisen ist oft schwierig.

Als ein guter Ansatz hat sich hierbei in der Beratungspraxis der TBS eine Kombination aus einer befristeten (Pilot-)Freigabe des IT-Systems bei gleichzeitiger Wahrung der Interessen der Beschäftigten erwiesen.

Einfacher sind in diesem Zusammenhang IT-Systeme, die eine vorher definierte Zielquote der maschinellen Verarbeitung erreichen. Beispiele dafür sind die Digitalisierung und direkte Bearbeitung der Eingangspost oder die Automatisierung von Prozessen. Die tatsächlich erreichte Quote lässt sich dabei messen und jeweils mit dem Zielwert abgleichen. Das und der Umgang mit Beschäftigten auf betroffenen Arbeitsplätzen sollte dann unbedingt Teil einer Vereinbarung sein.

Ansprechpartner*innen für Rückfragen

Jacqueline Burkhard

Jacqueline.Burkhard@tbs-rlp.de

Steffen Koch

Steffen.Koch@tbs-rlp.de

Björn Heinicke

bjoern.heinicke@tbs-rlp.de

Ulrich Latour

Ulrich.Latour@tbs-rlp.de

