

**Eine Handlungshilfe für
Betriebsräte und Vertrauensleute**

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Rahmenvereinbarungen
und Hinweise für die
Mitbestimmung

IG METALL
VB 01 | Ressort Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik

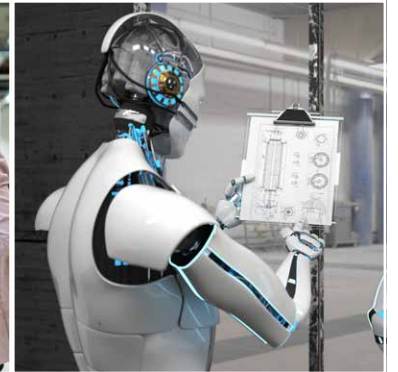




Foto: Thomas Pirot/IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die meisten von uns wissen aus eigener Erfahrung: Die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) stellt unsere Arbeitswelt vor erhebliche Herausforderungen und Gestaltungsaufgaben.

KI ist notwendig, um den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. Und sie bietet eine Grundlage, um qualifizierte Arbeit zu schaffen. Mit der Verbreitung künstlicher Intelligenz in den Betrieben sind jedoch auch Risiken verbunden, die wir nicht außer Acht lassen dürfen.

Insbesondere darf KI nicht bei der Personalauswahl diskriminieren, sie darf nicht die Freiheitsspielräume der Beschäftigten beschneiden, und sie darf auch nicht genutzt werden, um die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen oder um Belastungen zu erhöhen.

KI muss den Beschäftigten dienen. Und nicht andersherum. Deshalb muss die Einführung im Betrieb sorgfältig reguliert werden und vor allem mitbestimmt erfolgen. Dabei müssen die Beschäftigten aktiv am Gestaltungsprozess beteiligt werden.

Mit einer Betriebsvereinbarung als Rahmen kommen Interessenvertretungen diesem Ziel einen großen Schritt näher. Sie kennzeichnet die Gestaltungsziele und die roten Linien und sie regelt, wie KI im Betrieb entwickelt und eingeführt werden muss.

Vielen Dank an Jonas Grasy vom IMU Institut, der diese Broschüre in enger Abstimmung mit den Kolleginnen und Kollegen im Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik als Handlungshilfe zur Unterstützung der Arbeit unserer Interessenvertretungen erstellt hat. Sie enthält neben einem Muster-Vereinbarungstext weitergehende Empfehlungen für eine erfolgreiche Mitbestimmung von Arbeitsprozessen mit KI.

Viel Erfolg bei der Anwendung!

Christiane Benner

Erste Vorsitzende der IG Metall

Danksagung

Ich möchte mich bei den folgenden Personen namentlich bedanken, da sie mir mit unzähligen wertvollen Hinweisen und Nachfragen überhaupt erst ermöglicht haben, diese Broschüre zu erstellen.

Bei der IG Metall sind das vor allem Hristina John und Detlef Gerst, die mich eng und konstruktiv durch den Entstehungsprozess der Broschüre begleitet haben. Meine geschätzten Kolleg:innen im IMU Institut, insbesondere Bettina Seibold, Yalcin Kutlu und Willi Ruppert. Aber auch Sylvia Stieler, Walter Mugler und Rainer Salm. Und die Rechtsanwälte Martin Eberhard und Belamir Evisen sowie der Datenschutz-Experte Jochen Brandt.

Darüber hinaus gilt mein besonderer Dank der fast unüberschaubaren Menge an Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben, mit denen ich in der betrieblichen Beratung meine Konzepte entwickeln und in Seminaren und Workshops immer wieder kritisch und kontrovers diskutieren konnte. Und damit abschließend bedanke ich mich hier auch bei Gebhard Schwägerl von der Kritischen Akademie in Inzell, der diesen Austausch und die Begegnung mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ermöglicht und fördert.

Jonas Grasy





Abkürzungsverzeichnis

KI	Künstliche Intelligenz
KNN	Künstliches Neuronales Netz
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
KI-VO	Verordnung über künstliche Intelligenz
GBR	Gesamtbetriebsrat
KBR	Konzernbetriebsrat
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
DSK	Datenschutzkonferenz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
LLM	Large Language Model

Literaturempfehlungen

Däubler/Klengel; KI im Betrieb, 2025

Grasy/Seibold/Klengel; KI und algorithmische Systeme verstehen, bewerten und begrenzen, 2024

Schröder/Höfers; Praxishandbuch Künstliche Intelligenz, 2022

Schröder; Der mitbestimmte Algorithmus. Themenmodul auf mitbestimmung.de, 2023

INHALT

VORWORT.....	3
Danksagung.....	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
Literaturempfehlungen.....	5
1 EINLEITUNG.....	8
2 LESEHINWEIS.....	9
3 FORMULIERUNGSVORSCHLÄGE FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN.....	10
3.1 Präambel.....	11
3.2 Geltungsbereich.....	12
3.3 Definition von KI / Abgrenzung zu konventioneller Software....	13
EU KI-Verordnung.....	14
Bitkom.....	15
3.4 Grundsätze und Ziele: rechtlich, ethisch, Qualität der Arbeitsbedingungen.....	18
3.5 Lebenszyklus KI-Systeme.....	20
Positionspapier künstliche Intelligenz der DSK.....	20
3.6 Mitbestimmungsprozess bei Einführung/Änderung.....	21
3.7 Steckbrief / Checkliste.....	24
3.8 Einschätzung der Kritikalität/des Risikos.....	25
3.9 Folgenabschätzung.....	26

	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt	27
3.10	Umgang mit neuen technischen Herausforderungen	28
3.11	Pilotprojekte	30
3.12	Qualifizierung	32
	Art. 4 KI-VO	33
	KI-Kompetenz	33
3.13	Sorgfaltspflicht und Haftung der Mitarbeitenden	34
3.14	Beschäftigungssicherung	35
3.15	Entgeltsicherung	37
3.16	Evaluierung des Technikeinsatzes.	38
3.17	Prozess der Gestaltung von Arbeit mit KI.	40
	Der QAB-Check des IMU Instituts	41
3.18	Rechte des Betriebsrates	42
3.19	Schlussbestimmungen	43
	ANHANG	44
1	Periodensystem der künstlichen Intelligenz	45
	Periodensystem der künstlichen	45
	Intelligenz	45
	Ausformuliert ergibt dieses Periodensystem folgende Liste der KI-Elemente:	46
2	Steckbrief / Checkliste »Angaben zu künstlicher Intelligenz« . . .	48
3	Betrieblicher Umweltschutz.	51

1 EINLEITUNG

Durch den zunehmenden Einsatz von künstlicher Intelligenz in der heutigen Arbeitswelt stehen Betriebsräte vor der Herausforderung, sich mit der Einführung, Nutzung und Regulierung von künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb auseinanderzusetzen. Viele Betriebsräte haben bereits erlebt, dass der Arbeitgeber plant, KI-Systeme einzuführen. In solchen Situationen ist es entscheidend, dass der Betriebsrat frühzeitig und gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Grundlagen für den Einsatz dieser Systeme entwirft.

Betrieblich plötzlich mit einem neuen Thema konfrontiert zu sein, erzeugt bei vielen Betriebsräten zuerst die Sorge, dass man nichts „falsch“ machen will und gleichzeitig nicht genau weiß, wie das „richtige“ Vorgehen aussieht. Diese Unsicherheit ist verständlich, denn die bisherigen Mitbestimmungs-Werkzeuge für IT-Systeme, die eingeführt und eingeübt sind, reichen oft nicht mehr aus, um den neuen Herausforderungen von KI-Systemen gerecht zu werden. Zu diesen Mitbestimmungs-Werkzeugen gehören Vereinbarungen zu erlaubten Datenkatalogen, Regelungen zu Rollen und Berechtigungen, Schnittstellenbeschränkungen und das „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“. Diese Instrumente sind wichtig, aber sie müssen weiterentwickelt werden, um den komplexen Herausforderungen, die mit dem Einsatz von KI-Systemen einhergehen, gerecht zu werden.

Zu dieser Unsicherheit trägt sicherlich auch die öffentliche Diskussion über das Thema künstliche Intelligenz bei. Hier stehen große Hoffnungen auf eine rosige Zukunft pessimistischen Zukunftsaussichten gegenüber. Dieses Spannungsfeld begegnet vielen Betriebsräten auch vor Ort im Betrieb: während die eine Gruppe von Beschäftigten kaum erwarten kann, endlich mit KI-Technik zu arbeiten, überwiegen bei anderen Beschäftigten Sorgen und Bedenken: Um die Arbeitsplatzsicherheit, vor Überwachung oder vor der allzu mächtigen Maschine. Hier gilt es im Mitbestimmungshandeln einen kühlen Kopf zu bewahren – weder steht die Machtübernahme durch künstliche Intelligenz unmittelbar bevor, noch werden KI-Technologien alle Probleme lösen.

Bei KI-Systemen handelt es sich auch um IT-Systeme. Insofern müssen die Bestimmungen der bestehenden IT-Regelungen beachtet werden. In vielen Unternehmen gibt es heute eine IT-Rahmenvereinbarung, die neben den Schutz- und Beteiligungsrechten auch einen Prozess für die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat für die Einführung von IT-Systemen definiert. Zusätzlich verfügt eine IT-Rahmenvereinbarung oft über eine Checkliste oder einen Steckbrief, ein Formblatt mit dem der Arbeitgeber den Betriebsrat strukturiert über IT-Systeme informiert. Die Gültigkeit und Bedeutung dieser Vereinbarung

bleiben so bestehen, aber künstliche Intelligenz schafft neue Informationsbedarfe, Prüfpflichten und Schutzbestimmungen.

Ein zentrales Ziel dieser Broschüre ist es, Betriebsräten die notwendigen Informationen und Werkzeuge an die Hand zu geben, damit die Herausforderungen, die mit dem Einsatz von KI-Systemen einhergehen, bewältigbar werden. Betriebsräte sollen die Möglichkeit haben, sich über die verschiedenen Aspekte von KI-Systemen zu informieren und ein grundsätzliches Verständnis für die Technologien zu entwickeln. Dies ist entscheidend, um die Chancen und Risiken von KI-Systemen richtig einschätzen zu können und geeignete Regelungen zu schaffen.

Diese Broschüre bietet konkrete Vorschläge für betriebliche Lösungen und möchte Mut machen, die Gestaltungschancen durch den Einsatz von KI-Systemen im Betrieb zu ergreifen. Wir möchten Betriebsräte dazu befähigen, aktiv an der Ausgestaltung von KI-Systemen mitzuwirken und die Chancen dieser Technologie für die Beschäftigten und das Unternehmen zu nutzen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten sowie eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte und der Beschäftigten in den Gestaltungsprozess.

Das Kapitel „3 Formulierungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen“ umfasst schließlich einen Strukturvorschlag für Rahmenvereinbarung zu KI und konkrete Formulierungsvorschläge sowie ergänzende Erläuterungen für jeden Abschnitt.

Der Anhang enthält Hintergrundinformationen und Vorschläge für die Ausgestaltung konkreter Formulare und Werkzeuge für die praktische Anwendung dieser Rahmenvereinbarung.

DIESE BROSCHÜRE UND DIE FOLGENDEN FORMULIERUNGSVORSCHLÄGE STELLEN KEINE MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG DAR!

2 LESEHINWEIS

Alle Formulierungsvorschläge für die Betriebsvereinbarung findet ihr in dieser Darstellung:

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Hier steht der Text.

Allgemeine Hervorhebungen sind so dargestellt:

**HIER IST EIN ALLGEMEINER HINWEIS
UND BESONDERS WICHTIGER SATZ.**

Zusätzlich gibt es Infokästen für begleitende Hintergrundinformationen:

Infokasten

Daher sollten die Formulierungsvorschläge nicht einfach ungeprüft übernommen werden, sondern vielmehr als Orientierung und Anregung für eigene betriebliche Formulierungen genutzt werden. Das Ergebnis – eine Rahmenregelung für KI im Betrieb – ist schließlich eine Betriebsvereinbarung, die ein neues Zusammenarbeitsmodell zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgestaltet. Das Modell muss zum Betrieb passen. Aus diesem Grund kann nicht einfach eine Vorlage kopiert werden. Die Vereinbarung muss vielmehr von den Betriebsparteien auf den besonderen Bedarf des Unternehmens zugeschnitten werden.

3 FORMULIERUNGS- VORSCHLÄGE FÜR BETRIEBS- VEREINBARUNGEN

Vor der Formulierung muss zunächst geklärt werden, welches Gremium mit dem Arbeitgeber die Vereinbarung schließen muss.

Dazu regelt das BetrVG die Zuständigkeit:

Zunächst gilt es für alle Fragen der Mitbestimmung die Zuständigkeit des Konzern-, Gesamt- oder lokalen Betriebsrats zu klären. Dabei gilt das Prinzip des „Nichtregelkönnens“. Das besagt, dass zunächst immer der lokale Betriebsrat zuständig ist. Gemäß **§ 50 Abs. 1 BetrVG** ist der Gesamtbetriebsrat zuständig „für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.“ Und wiederum ist der Konzernbetriebsrat nach **§ 58 Abs. 1 BetrVG** zuständig „für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können.“

In vielen Unternehmen und Konzernen ist es üblich, Rahmenregelungen für den Einsatz von IT-Systemen auf GBR- oder KBR-Ebene abzuschließen. Dieses Vorgehen macht auch bei den Rahmenregelungen für KI-Systeme Sinn, weil sich dadurch für das Gesamtunternehmen gleiche Regeln und Schutzniveaus für die Beschäftigten erreichen lassen. Trotzdem sollte für die vielfältigen Aspekte von KI-Systemen (insbesondere Qualifizierung, Gefährdungsbeurteilungen und Umweltschutz) jeweils geprüft werden, ob und in welcher Form übergreifende Regelungen sinnvoll sind. Viele Unternehmen verfolgen die Strategie, möglichst viele Vereinbarungen mit den GBR- oder KBR-Gremien zu schließen, da dies zu einheitlichen rechtlichen Rahmenbedingungen führt und der Verhandlungsaufwand reduziert werden kann. Grundsätzlich ist dieses Vorgehen rechtlich problematisch, da die Bestimmungen des BetrVG und die

entsprechende Rechtsprechung nicht auf Praktikabilität bestimmter Strukturen und Regelungsebenen abzielen, sondern auf das oben skizzierte Zuständigkeitsprinzip. Allerdings haben Betriebsrats-Gremien die Möglichkeit, bestimmte Angelegenheiten an die GBR- und KBR-Strukturen zu delegieren (vgl. **§ 50 Abs. 2** bzw. **§ 58 Abs. 2 BetrVG**), wahlweise mit und ohne Übergabe der Entscheidungsbefugnis, also dem Recht, einen Beschluss zu der Frage zu fassen. Über dieses Vorgehen lassen sich rechtlich belastbare zentrale Regelungen erreichen.

Welches Gremium ist zuständig?

Wichtig bleibt, dass sowohl zwischen den Ebenen der Mitbestimmung als auch zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein gemeinsames Verständnis über die Zuständigkeiten besteht und insbesondere innerhalb der Mitbestimmungsebenen auf die notwendige Transparenz geachtet wird.

3.1 Präambel

In einer Präambel halten die Betriebsparteien ihre Ziele fest, die mit dieser Betriebsvereinbarung erreicht werden sollen, vergleichbar mit den Erwägungsgründen eines Gesetzes. Die Inhalte einer Präambel haben keinen direkten Regelungscharakter, sondern dienen der Auslegung der folgenden Formulierungen. Besondere Bedeutung kommt einer Präambel immer dann zu, wenn es zu Streitigkeiten über die Auslegung einzelner Formulierungen einer Betriebsvereinbarung kommt. In diesen Fällen ziehen unter anderem Arbeitsgerichte gerne die Präambel als Grundlage der Auslegung heran.

Präambeln für Rahmenvereinbarungen sollten dabei nicht nur eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Ziele von Arbeitgeber und Betriebsrat sein. Vielmehr sollte als Ergebnis des gemeinsamen Verhandlungsprozesses ein gemeinsames Verständnis stehen, wie die Ziele durch geeignete Formen der Zusammenarbeit und passende Schutzbestimmungen erreicht werden können.

Die Ziele des Betriebsrats könnten in dem Zusammenhang Folgendes umfassen:

- ▶ Durch eine Weiterentwicklung der Formen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sollen die Mitbestimmungsrechte gesichert werden
- ▶ Frühzeitige Einbindung: Der Betriebsrat wird so früh wie möglich in die Diskussionen um die Auswahl und Gestaltung des KI-Systems eingebunden
- ▶ Transparenz: die Funktionsweisen, Einsatzfelder und Auswirkungen des KI-Systems müssen im Rahmen der Mitbestimmung klar herausgearbeitet werden
- ▶ Gestaltungsmöglichkeit: dem Betriebsrat wird das Recht eingeräumt auf die Arbeitsgestaltung im Rahmen des Technologieeinsatzes Einfluss zu nehmen
- ▶ Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, insbesondere werden Menschen nicht den Entscheidungen von Maschinen unterworfen
- ▶ Sicherstellen und Fördern eines souveränen und sicheren Umgangs der Beschäftigten mit

- KI-Systemen durch Qualifizierung und Transparenz
- ▶ Förderung der Berufsausbildung und betrieblichen Qualifizierung
 - ▶ Verantwortungsvoller und risikobewusster Einsatz von KI-Systemen zum Wohle der Beschäftigten und zur Anreicherung menschlicher Arbeit durch Qualifizierung und Empowerment der Beschäftigten für einen souveränen und sicheren Umgang mit diesen Systemen
 - ▶ Beschäftigte werden in die Veränderung ihrer Arbeitsplätze durch den Einsatz von KI-Systemen eingebunden
 - ▶ Ressourcenplanung, die übermäßige Belastungen der Beschäftigten vermeidet und die Auswirkungen auf Klima und Umwelt begrenzt
 - ▶ Personalabbau sowie Absenken des Gehalts- und Qualifikationsniveaus sind keine Ziele des KI-Einsatzes im Unternehmen
 - ▶ Sicherstellen der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

3.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich sollte für Rahmenvereinbarungen immer möglichst umfassend gewählt werden. Das heißt für die drei Untergliederungen des Geltungsbereichs im Einzelnen:

Persönlicher Geltungsbereich

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

*Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Arbeitnehmer*innen im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG („Beschäftigte“), die bei einem Konzernunternehmen i.S.v. Ziff. 1 (2) in Deutschland beschäftigt sind.*

Möglicherweise wird die Anwendung auf besondere Beschäftigtengruppen, wie sich in Ausbildung und Studium befindlicher Personen oder Personen in Arbeitnehmerüberlassung, ausgedehnt. Hier ist es sinnvoll, sich an den betrieblich üblichen Formulierungen zu orientieren.

Räumlicher Geltungsbereich

Beim räumlichen Geltungsbereich gilt es, die Betriebe und Betriebsstätten, Niederlassungen usw. möglichst umfassend abzudecken. Dies kann sowohl durch eine allgemeine Formulierung erfolgen als auch durch eine namentliche Auflistung der betreffenden Unternehmen und Betriebe.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Diese KBV gilt für alle inländischen Betriebe sämtlicher Konzerngesellschaften (§§ 17, 18 AktG) des Arbeitgebers. Derzeit sind dies die in Anlage 1 aufgelisteten Unternehmen.

Sachlicher Geltungsbereich

Der sachliche Geltungsbereich beschreibt den zu regelnden Gegenstand. Dabei geht es um die Einführung und den Betrieb von KI-Systemen und die sich daraus ergebenden Arbeitsfolgen. Gleichzeitig müssen hier mögliche Überschneidungen mit dem Geltungsbereich von bestehenden IT-Rahmenvereinbarungen überprüft werden. Je nach Struktur der bestehenden Regelungen empfehlen wir eine Erweiterung der bestehenden IT-Rahmenregelungen um Regelungen zur künstlichen Intelligenz. Dies kann entweder durch eine Überarbeitung der bestehenden Vereinbarung geschehen oder durch den Abschluss einer ergänzenden Vereinbarung im Zusammenhang mit der bestehenden IT-Rahmenvereinbarung. Zusätzlich gilt es beim sachlichen Geltungsbereich auch die oben angeschnittene Fragestellung nach der Zuständigkeit des jeweiligen Gremiums zu beachten.

3.3 Definition von KI / Abgrenzung zu konventioneller Software

Die Definition von KI-Systemen und damit die Abgrenzung zu konventioneller Software ist eine wichtige und gleichzeitig schwierige Aufgabe für eine Rahmenregelung.

Bestimmte technologische Aspekte bringen bei diesen Systemen neue Herausforderungen für das Mitbestimmungshandeln von Betriebsräten mit sich, für die auch praktische Lösungen gefunden werden müssen. Bei einem Teil der KI handelt es sich um selbstlernende Systeme. Bei diesen gestalten nicht Menschen dadurch eine Programmlogik, indem sie – vereinfacht gesagt – Wenn-Dann-Verkettungen entwerfen. Vielmehr sind selbstlernende Systeme in der Lage, ihre Funktionslogik durch Training mit Daten selbst auszubilden. Im Rahmen dieses Trainings schreiben diese Systeme weder Programmcode im herkömmlichen Sinne, noch legen sie strukturierte Datenbanken für die Inhalte und Informationen an. Die Entscheidungslogik und die Informationen werden stattdessen in einem künstlichen neuronalen Netz (KNN) verwaltet.

DABEI ENTSTEHEN KOMPLEXE NETZSTRUKTUREN, IN DENEN DAS SYSTEM IM RAHMEN SEINES TRAININGS INFORMATIONEN IN EINER FÜR MENSCHEN NICHT IMMER NACHVOLLZIEHBAREN ART UND WEISE HINTERLEGT.

Daher spricht man im Zusammenhang mit großen KNN auch von einer „Black Box“.

Selbstlernende Systeme sind aber nur ein möglicher, wenngleich sehr wichtiger, technologischer Aspekt von künstlicher Intelligenz. Grundsätzlich eignet sich der Begriff „künstliche Intelligenz“ nicht, um ihn eindeutig technisch zu definieren. Dazu sind die Methoden und Verfahren zu vielfältig und unterschiedlich ausgestaltet. In der folgenden Tabelle sind einige wesentliche Unterschiede zwischen konventionellen IT-Systemen und KI im Überblick zusammengefasst. Dabei sind nicht in jedem KI-System alle Aspekte gegeben, aber jedes KI-System enthält mindestens einen dieser Aspekte.

KI ist ein IT-System mit Besonderheiten

Konventionelles IT-System	KI-System
Eindeutiges und wiederholbares Eingabe-/Ausgabeverhalten	Selbstständige Entscheidung durch das KI-System, wie ein Ergebnis erstellt wird
Transparente und nachvollziehbare Programmlogik	Programmlogik wird im Rahmen des Trainings von KI-Systemen selbst ausgebildet und ist nicht oder nur schwer für Menschen nachvollziehbar
Klare Trennung zwischen Programmlogik im Code und der Daten in Datenbanken	Mischung aus Daten und Programmlogik im Rahmen von künstlichen neuronalen Netzen
Präzise und korrekte Berechnungen, die hintereinander ausgeführt werden	Parallele, komplexe Wahrscheinlichkeitsrechnungen mit hoher Fehlertoleranz
Wiedergabe gespeicherter Informationen	Erstellung neuer Inhalte auf Basis von trainierten Strukturen und Prinzipien

Es gibt verschiedene und widerstreitende Definitionen von künstlicher Intelligenz aus und innerhalb verschiedener Fachdisziplinen. Praktisch alle Definitionen haben den Mangel, dass sie ungeeignet sind, ein KI-System schnell und eindeutig als solches zu klassifizieren. Entweder sind die Bestimmungen zu unscharf, weil sie das gesamte Spektrum der Fähigkeiten und Anwendungsformen künstlicher Intelligenz abbilden, oder sie sind zu eng gefasst und decken nur bestimmte Teilaspekte ab, wie bspw. generative künstliche Intelligenz. Wieder andere Definitionen stützen sich auf technische Details, die im konkreten Mitbestimmungshandeln nicht immer transparent sind oder nur mit großem Aufwand überprüft werden können. Die juristische Definition aus der KI-VO der Europäischen Union stellt zumindest den zukünftigen gesetzlichen Rahmen klar:

KI-Verordnung liefert eine Definition für KI

„Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck

1. „KI System“ ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können;“ Art. 3 KI-VO

Innerhalb dieser allgemeinen Grenzen gilt es nun die Definitionshoheit über die Entscheidung, ob es sich bei einem IT-System nun um eine künstliche Intelligenz handelt oder nicht, beim Betriebsrat zu behalten. In der Praxis haben sich grundsätzlich drei Methoden für diese Herausforderung bewährt. Diese Methoden stehen nicht als Alternativen nebeneinander, sondern lassen sich auch kombinieren und gemeinsam anwenden.

EU KI-Verordnung

- ▶ Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (KI-VO):
- ▶ Es handelt sich dabei um eine Binnenmarkt-Verordnung, die so in allen Mitgliedsstaaten der EU im gleichen Wortlaut gilt und für einen einheitlichen Rechtsrahmen im Hinblick auf die wirtschaftlichen Aktivitäten sorgen soll.
- ▶ Die KI-Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Sie enthält Verbote für bestimmte KI-Systeme mit inakzeptablem Risiko, Regelungen zu KI-Systemen mit hohem Risiko und Transparenzanforderungen für KI-Systeme mit mittlerem Risiko
- ▶ Im betrieblichen Kontext sind eine ganze Reihe von KI-Systemen und -Verfahren grundsätzlich als Hochrisikosysteme eingestuft. Dies umfasst technische Systeme für personenbezogene Entscheidungen.
- ▶ In ihrer Gesamtheit wirkt die KI-VO erst ab 02. August 2026, da die EU eine zweijährige Übergangsfrist vorsieht. Die verbotenen KI-Systeme und -Verfahren sowie die Verpflichtungen zur KI-Kompetenz gelten jedoch bereits ab 02. Februar 2025.

Im Rahmen dieser Broschüre empfehlen wir, die Anforderungen und Verpflichtungen der KI-VO bereits jetzt in den betrieblichen Vereinbarungen umzusetzen. Der Inhalt der Verordnung ist abschließend bekannt und muss in absehbarer Zeit auch praktisch umgesetzt werden.



Vorgehensweise 1: Definitionsmacht

Diese Methode legt die Definitionshoheit darüber, was betrieblich als KI-System behandelt wird, in die Hände des Betriebsrats. Dazu gehört dann aber auch ein gewisser technologischer oder anderweitig abgegrenzter Bereich innerhalb dessen diese Feststellung getroffen werden kann. Zusätzlich ist diese Methode sehr voraussetzungsreich: Der Arbeitgeber muss diese fachliche und rechtliche Entscheidung des Betriebsrats akzeptieren. Dazu muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in diesen Themenfeldern als kompetenten Verhandlungspartner anerkennen – und das ist nicht in allen Unternehmen gegeben.

Vorgehensweise 2: Checkliste Periodensystem

Eine weitere Methode für die Erkennung von KI-Systemen verwendet eine Checkliste zu den Anwendungsformen von KI auf Basis des sogenannten „Periodensystem KI“, die vom Branchenverband Bitkom bereitgestellt wird.

Bitkom

- ▶ Bitkom e. V. ist der Branchenverband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche.
- ▶ Als Interessenverband vertritt er mehr als 2200 Unternehmen aus der digitalen Wirtschaft, die zusammen etwa 200 Milliarden Euro Umsatz im Jahr erwirtschaften und in Deutschland mehr als 2 Millionen Beschäftigte haben.
- ▶ Unter den Mitgliedern sind Geräte-Hersteller, Anbieter von Software und IT-Dienstleistungen, sowie von Dienstleistungen im Bereich Telekommunikation und Internetdiensten, Hersteller von Hardware und Unterhaltungselektronik sowie Unternehmen der digitalen Medien und der Netzwirtschaft.

DAS PERIODENSYSTEM DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ IST EIN ANSATZ DES AMERIKANISCHEN INFORMATIKERS KRISTIAN HAMMOND. SEIN ZIEL WAR, EINE ALLGEMEIN VERSTÄNDLICHE SPRACHE FÜR DIE BESCHREIBUNG VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ ZU SCHAFFEN.

Das Periodensystem der künstlichen Intelligenz erleichtert es, den Begriff KI auf Geschäftsprozesse zu übertragen und die einzelnen Komponenten zu verstehen – ähnlich wie beim Periodensystem der chemischen Elemente. Dieser Ansatz unterstützt insbesondere dabei, das notwendige Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiter besser einzuschätzen.

In diesem Zusammenhang wird künstliche Intelligenz als eine Sammlung von Basiselementen betrachtet, ähnlich wie verschiedene Bausteine. Jedes dieser KI-Elemente steht für eine spezifische Funktion, die sich historisch als eigenständige Einheit mit einer bestimmten Komplexität und Leistungsfähigkeit etabliert hat. Insgesamt gibt es 28 definierte KI-Elemente, die nach folgenden Kriterien miteinander kombiniert werden können.

*Bausteine
der KI-Systeme*

Jedes KI-Element gehört zu einer von drei Kategorien. Ein typischer KI-gesteuerter Anwendungsfall erfordert die Auswahl von mindestens einem Element aus jeder dieser Kategorien, was als »KI-Element-Tripel« bezeichnet wird. Diese Tripel repräsentieren die grundlegenden Verarbeitungsschritte: Erfassen (z. B. die Verkehrssituation um ein autonomes Fahrzeug in Millisekunden analysieren), Schlussfolgern (z. B. die Wahrscheinlichkeit eines Auffahrunfalls in den nächsten drei Sekunden berechnen) und Reagieren (z. B. das Einleiten eines Brems- oder Ausweichmanövers durch das autonome Fahrzeug).

Eine detaillierte Darstellung des Periodensystems findet ihr im Anhang zu dieser Broschüre.

Vorgehensweise 3: Hochrisiko-KI-Systeme gem. Anhang III KI-VO

Die dritte Variante für eine einfachere betriebliche Anwendung wäre, sich beim Mitbestimmungshandeln auf die betrieblich relevanten Punkte aus dem Anhang III der KI-VO zu beziehen. Im Anhang III werden die Hochrisiko-KI-Systeme zusätzlich zu Artikel 6 Absatz 2 KI-VO als eine Liste konkreter Anwendungen

beschrieben. Daraus sind für das betriebliche Mitbestimmungshandeln einige Einsatzfelder für KI-Systeme besonders wichtig, während andere (Strafverfolgung, Migration, Asyl und Grenzkontrolle oder Rechtspflege und demokratische Prozesse) betrieblich keine Rolle spielen werden und darum hier nicht übernommen wurden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

KI-Systeme gemäß Art. 3 KI-VO unterliegen grundsätzlich den Informationspflichten des Arbeitgebers. Mitbestimmung im Sinne dieser Vereinbarung wird für KI-Systeme ausgeübt, die in den folgenden Einsatzfeldern eingesetzt werden:

(1) Biometrie

(2) Berufliche Bildung

- a. Zugang zu Bildungsmaßnahmen*
- b. Bewertung von Lernergebnissen*
- c. Bewertung des angemessenen Bildungsniveaus*
- d. Überwachung und Erkennung von verbotenen Verhalten von Lernenden bei Prüfungen*

(3) Beschäftigung und Personalmanagement

- a. Einstellung und Auswahl von Personen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten*
- b. Bedingungen von Arbeitsverhältnissen*
- c. Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen*
- d. die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften*
- e. die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen*

ACHTUNG: DIESE DRITTE VORGEHENSWEISE STÜTZT SICH RECHTLICH NICHT AUF DIE KI-VO. DIE KI-VO SAGT AN DIESER STELLE NICHTS ÜBER MITBESTIMMUNG. HIERBEI WIRD LEDIGLICH AUF BESTIMMTE PUNKTE AUS EINER GRÖßEREN AUFLISTUNG AUS DEM ANHANG III DER KI-VO BEZUG GENOMMEN!

Diese Liste basiert auf den gesetzlich als **Hochrisiko-KI-Systeme** eingestuften Systemen und Verfahren aus der KI-VO. Für diese KI-Systeme bestehen also erhöhte Anforderungen bezüglich einer Prüfung auf

Verhältnismäßigkeit, Risiken für die Beschäftigten und Auswirkungen auf die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte. Gesetzlich unterliegen diese KI-Systeme bereits besonderen Anforderungen der Risikoeinschätzung und regelmäßigen Überprüfung. Dieses Vorgehen konzentriert sich also auf die KI-Systeme, für die auf jeden Fall Mitbestimmungshandeln des Betriebsrats zur Abmilderung der Risiken und Nachteile für die Beschäftigten notwendig ist.

HIER SOLL ALSO NICHT DER EINDRUCK VERMITTELT WERDEN, DASS DIE KI-SYSTEME AUS DIESER LISTE BEDENKENLOS EINGESETZT WERDEN KÖNNEN. GENAUE PRÜFUNG, GESTALTENDE MITBESTIMMUNG UND BESONDERES AUGENMERK AUF DIE GESETZLICHEN VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS SIND BEI ALLEN DIESEN KI-SYSTEMEN NOTWENDIG!

Diese Variante lässt darüber hinaus eine ganze Reihe von KI-Systemen an der Regelung vorbei und konzentriert sich auf die wichtigsten Einsatzfelder mit potenziell negativen Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten. Vorteil und gleichzeitig Herausforderung dieser Methode ist insbesondere, dass es auf die Anwendungsfelder und nicht auf die eingesetzte Technologie ankommt.

In der Praxis werden diese Methoden häufig kombiniert. So könnte eine entsprechende Einordnung lauten:

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Der Arbeitgeber prüft bei der Einführung neuer IT-Systeme mittels der „Checkliste Periodensystem“, ob und welche KI-Elemente in einem IT-System enthalten sind. Wenn ein oder mehrere Elemente ausgewählt wurden, handelt es sich um ein KI-System im Sinne dieser Vereinbarung.*
 - (2) *Für alle Systeme in Einsatzfeldern gem. Anhang III KI-VO schließen Arbeitgeber und Betriebsrat vor dem Produktivbetrieb gesonderte Betriebsvereinbarungen ab.*
 - (3) *In Streitfällen zählt die Entscheidung des Betriebsrats.*
-

In diesem Beispiel werden die Checkliste auf Basis des Periodensystems in Absatz 1 mit den Hochrisiko-KI-Systemen in Absatz 2 und der Definitionsmacht in Absatz 3 zu einem einheitlichen betrieblichen Vorgehen kombiniert.

Sr	Si							
Ar	Ai	Pi	Pl					
Fr	Fi	Ei	Ps		Lr			
Ir	Ii	Sy	Dm	Lg	Lc	Ml		Cm
Gr	Gi	Da	Te	Lu	Lt	Ms	Ma	Cn

3.4 Grundsätze und Ziele: rechtlich, ethisch, Qualität der Arbeitsbedingungen

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Der Einsatz von KI-Systemen darf die Informations-, Unterrichts-, Beratungs-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht einschränken. Technische Einrichtungen sind gemäß ihrer Funktion und Transparenz immer so auszuwählen, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nicht eingeschränkt werden. Der Betriebsrat muss umfassend über den Einsatz von KI-Systemen informiert werden und hat das Recht, bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen mitzubestimmen.

Handlungsfähigkeit
des Betriebsrats
sichern

Bereits heute gibt es KI-Systeme, beispielsweise im Bereich des Personalmanagements und Recruitings, die Informationsbedarfe des Betriebsrats behindern. Beispiel: Wenn ein solches KI-System eingegangene Bewerbungen analysiert, und als Ergebnis filtert oder vorsortiert, muss also sichergestellt sein, dass der Betriebsrat im Zuge der Anhörungen nach **§ 99 BetrVG** auch die Möglichkeit hat, alle eingegangenen Bewerbungen anzufordern.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Transparenz und Erklärbarkeit: Die Entscheidungsprozesse der KI-Systeme müssen transparent und verständlich sein, um Vertrauen zu fördern und Missverständnisse zu vermeiden.*
- (2) *Datenschutz und Privatsphäre: Der Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten muss gewährleistet sein. Dies umfasst die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die Sicherstellung, dass nur notwendige Daten zu vorab definierten Zwecken verarbeitet werden.*
- (3) *Qualifizierung und Schulung: Beschäftigte, die mit KI-Systemen arbeiten, müssen entsprechend qualifiziert und geschult werden.*

Dies umfasst sowohl Grundschulungen als auch spezifische Schulungen für den Betriebsrat und auch für andere sensible Bereiche wie HR, Forschung und Entwicklung, sowie Compliance.

- (4) *Menschliche Kontrolle und Aufsicht: Es muss sichergestellt sein, dass Menschen die Kontrolle über die KI-Systeme behalten und die endgültigen Entscheidungen treffen, die eine rechtliche oder wirtschaftliche Auswirkung auf die Beschäftigten haben.*
 - (5) *Nichtdiskriminierung und Fairness: KI-Systeme sollten so gestaltet sein, dass sie keine Diskriminierung oder Verzerrung (Bias) verursachen und alle Beschäftigten fair behandeln. Mindestens jedoch müssen KI-Systeme Transparenz über die möglichen Gefahren für Diskriminierung herstellen.*
 - (6) *Rechenschaftspflicht: Es muss klare Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflichten geben, um sicherzustellen, dass die KI-Systeme verantwortungsvoll genutzt werden.*
-

Diese Regelungspunkte umfassen grundsätzliche Bestimmungen zum rechtlichen Schutz der Beschäftigten. Den detaillierten Schutz der Persönlichkeitsrechte im Rahmen von Datenverarbeitungen aller Art definiert in der Europäischen Union die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Daran hat sich auch durch das Aufkommen von künstlicher Intelligenz und der KI-VO zunächst nichts geändert.

Für umfassendere ethische Grundsätze können verschiedene Konzepte aus Wissenschaft und Politik herangezogen werden. Beispielhaft seien dazu die „human centred AI“ (künstliche Intelligenz mit dem Menschen im Mittelpunkt) und „Responsible AI“ (Verantwortungsvolle künstliche Intelligenz) genannt. Die wichtigsten Aspekte aus diesen vielfältigen Konzepten lassen sich so zusammenfassen:

- ▶ **Transparenz:** Transparenz in KI-Systemen bedeutet, dass die Entscheidungsprozesse und die Funktionsweise der KI nachvollziehbar und verständlich sind. Dies hilft, Vertrauen in die Technologie zu schaffen, da die Nutzenden verstehen können, wie und warum bestimmte Entscheidungen getroffen werden. Transparenz umfasst auch die Offenlegung der verwendeten Daten und Algorithmen.
- ▶ **Gerechtigkeit und Fairness:** Gerechtigkeit und Fairness in KI-Systemen bedeuten, dass die KI alle Nutzenden gleich behandelt und keine Diskriminierung aufgrund von persönlichen Merkmalen wie beispielsweise Geschlecht, Ethnie/ Herkunft oder Alter stattfindet. Dies erfordert sorgfältige Überprüfung und Anpassung der Algorithmen und Trainingsdaten, um Verzerrungen (Bias) zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Ergebnisse fair und ausgewogen sind.
- ▶ **Unantastbarkeit:** Unantastbarkeit bezieht sich auf den Schutz der Würde und der Rechte der Menschen im Umgang mit KI-Systemen. Dies bedeutet, dass KI-Systeme so gestaltet sein müssen, dass sie die menschliche Würde respektieren und keine Entscheidungen treffen, die die Rechte der Nutzenden verletzen könnten.
- ▶ **Verantwortung:** Verantwortung in KI-Systemen bedeutet, dass klare Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflichten festgelegt sind. Dies umfasst die Sicherstellung, dass es immer eine menschliche Aufsicht gibt und dass die Anbieter und Betreiber der KI-Systeme gemäß der KI-VO für deren Auswirkungen verantwortlich gemacht werden können.
- ▶ **Datenschutz:** Datenschutz in KI-Systemen bedeutet, dass die Privatsphäre der Nutzenden geschützt wird und personenbezogene Daten nur im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet werden. Dies umfasst Maßnahmen wie Anonymisierung, Datenminimierung und die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Der Einsatz von KI-Systemen soll die Qualität der Arbeitsbedingungen verbessern und die Zufriedenheit der Beschäftigten steigern. Dazu müssen KI-Systeme folgende Anforderungen erfüllen:*
 - (2) *Selbstständigkeit: Die zeitlichen Entscheidungsspielräume der Beschäftigten in der Erledigung ihrer Aufgabe dürfen durch KI-Systeme nicht eingeschränkt werden. Darüber hinaus ist eine fortwährende Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung des Arbeitsplatzes sicherzustellen.*
 - (3) *Ganzheitlichkeit der Tätigkeit: Der Einsatz von KI-Systemen dient in unserem Unternehmen dazu, menschliche Tätigkeit aufzuwerten und interessanter zu gestalten. In diesem Zusammenhang werden KI-Systeme zu Erleichterung und Anreicherung der Tätigkeiten rund um Planung, Entscheidung, Ausführung und Kontrolle von Arbeitsaufgaben eingesetzt. Die Automatisierung einzelner Tätigkeiten soll immer die Anreicherung der Gesamtaufgabe zum Ziel haben. Die inhaltliche Aushöhlung von Stellenprofilen wird nicht beabsichtigt.*
 - (4) *Zusammenarbeit der Beschäftigten: KI-Systeme unterstützen die Kommunikation und Zusammenarbeit der Beschäftigten, sie haben nicht zum Ziel, den menschlichen Austausch zu ersetzen.*
 - (5) *Lernförderlichkeit: Die geistige Flexibilität der Beschäftigten soll erhalten und gefördert werden. Dies setzt voraus, dass Arbeitsaufgaben und Arbeitsmittel ausreichend komplex und gestaltbar sind, sodass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse weiterentwickeln können.*
 - (6) *Arbeitsumgebung: Eine positive soziale Arbeitsumgebung trägt zur Arbeitszufriedenheit und zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei, dafür ist es wichtig, dass die Arbeitsumgebung so gestaltet ist, dass sie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten fördert und Belastungen minimiert. Eine gut gestaltete Arbeitsumgebung sollte Belastungen und Gefahren vermeiden und das Wohlbefinden der Beschäftigten fördern.*
-

3.5 Lebenszyklus KI-Systeme

Die Informationsbedarfe und Gestaltungsmöglichkeiten unterscheiden sich deutlich, je nachdem welche Phasen des Lebenszyklus eines KI-Systems im eigenen Unternehmen vorkommen. Eine einfache Unterscheidung benennt vier Phasen:

1. Design des KI-Systems und deren KI-Komponenten
2. Training und Daten
3. Einsatz und Nutzung des KI-Systems
4. Rückkopplung von Ergebnissen und Selbstveränderung des Systems

Diese vier Phasen sollten in der Vereinbarung beschrieben und definiert werden. Im Steckbrief werden zu jeder der vier Phasen passenden Abfragen und Regelungsinhalte abgebildet. So muss der Arbeitgeber bspw. keine Angaben zu den Daten und Methoden des Trainings machen, wenn das KI-System nicht im Unternehmen trainiert, sondern von Anbietern bezogen wird.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Für die Beschreibung und Regelung von KI-Systemen werden in dieser Vereinbarung vier Phasen des Lebenszyklus von KI-Systemen unterschieden.

1. *Design des KI-Systems und deren KI-Komponenten*
2. *Training und Daten*
3. *Einsatz und Nutzung des KI-Systems*
4. *Rückkopplung von Ergebnissen und Selbstveränderung des Systems*

Für jede dieser vier Phasen bestehen im Steckbrief/Checkliste (Anlage ...) unterschiedliche Informationspflichten für den Arbeitgeber. Im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit werden im Steckbrief/Checkliste jedoch immer so viele Informationen wie möglich festgehalten, unabhängig davon, ob die direkte Pflicht besteht oder nicht.

Zusätzlich kann auf Basis dieses Lebenszyklus eines KI-Systems, welches personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet, mit dem Arbeitgeber gezielt über einzelne Maßnahmen im Rahmen des Datenschutzes diskutiert werden. Dazu gibt es ein passendes Positionspapier der Datenschutzkonferenz (DSK).

Positionspapier künstliche Intelligenz der DSK

- ▶ Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK): Positionspapier der DSK zu technischen und organisatorischen Maßnahmen bei der Entwicklung und dem Betrieb von KI-Systemen vom 06.11.2019
- ▶ Führt eine Systematik für die Betrachtung des Lebenszyklus von KI-Systemen ein
- ▶ Enthält umsetzungsorientierte Vorschläge für technische und organisatorische Maßnahmen für jedes Phase des Lebenszyklus
- ▶ Das Positionspapier ist unter folgendem Link kostenlos abrufbar:
https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/20191106_positionspapier_kuenstliche_intelligenz.pdf

3.6 Mitbestimmungsprozess bei Einführung/Änderung

Es sollte im Zusammenhang mit IT-Rahmenregelungen unbedingt vermieden werden einen separaten Mitbestimmungsprozess für KI-Systeme zu vereinbaren. Wie oben beschrieben, ist die Abgrenzung von KI-Systemen zu konventioneller Software schwierig. Zusätzlich werden viele Produkte konventioneller Software aktuell mit Komponenten oder Funktionen auf Basis künstlicher Intelligenz erweitert und angereichert, was die klare Unterscheidung von Systemen zusätzlich erschwert.

Die wesentlichen Merkmale eines Mitbestimmungsprozesses für IT-Systeme sind:

- (1) Frühzeitige und umfassende Information des Betriebsrats über alle Einführungen und Änderungen von IT-Systemen auf Basis eines strukturierten Steckbriefs
- (2) Ausnahme für Änderungen, die zu keiner Veränderung der Art und des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigten-daten führen
- (3) Verbot mit Erlaubnisvorbehalt für Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- (4) Keine zeitlichen Fristen für die Zustimmung des Betriebsrats
- (5) Keine produktive Nutzung des IT-Systems vor Zustimmung des Betriebsrats

Keine parallelen Mitbestimmungsprozesse



FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Rechtzeitig vor der Einführung neuer, der Erweiterung oder der Änderung bestehender KI-Systeme, ist der Betriebsrat von der IT proaktiv und umfassend zu unterrichten. Dem Betriebsrat werden mittels Steckbrief (Anlage ...) alle erforderlichen Informationen zu dem KI-System oder dessen Änderung zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Informationen können auch als weitere Dokumente neben den Angaben im Steckbrief an den Betriebsrat übergeben werden. Diese sollten als beigelegte Dokumente im Steckbrief benannt werden.*
Es besteht Einigkeit, dass die Informationen im Steckbrief ggf. auch erst im späteren Verlauf des Mitbestimmungsprozesses vervollständigt werden, um dem gemeinsamen Ziel zu genügen, das zuständige BR-Gremium möglichst frühzeitig in den Prozess einzubinden. Voraussetzung einer möglichen Zustimmung des Betriebsrats ist ein vollständig ausgefüllter Steckbrief.
- (2) *Nach Prüfung der Informationen erfolgt seitens des Betriebsrats unverzüglich spätestens jedoch innerhalb von 4 Wochen eine Rückmeldung an den Arbeitgeber, ob weiterer Informationsbedarf besteht. Wenn dem Betriebsrat, eine Rückmeldung innerhalb dieses Zeitraums nicht möglich ist, treffen Arbeitgeber und Betriebsrat eine entsprechende Einigung.*
- (3) *Soweit es sich um Anpassungen des bestehenden Systems handelt, die keine Veränderung an Art und Umfang der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten mit sich bringt, gilt die Zustimmung zu der Anpassung als erteilt. Auf Verlangen des Betriebsrats teilt der Arbeitgeber den aktuellen Versionsstand o.ä. zu einzelnen Systemen mit, damit eine nachträgliche Prüfung möglich ist.*
- (4) *Vor der Inbetriebnahme und aktiven produktiven Nutzung eines neuen Systems bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats dokumentiert durch beidseitige Unterzeichnung des Steckbriefs (Anlage...). Der Aufbau von Testsystemen ist gestattet. Wenn Echtdate*
- von Beschäftigten in das Testsystem geladen werden, ist der Betriebsrat darüber im Vorfeld zu informieren und seine Zustimmung einzuholen.*
- (5) *Bei der Einführung eines umfangreichen/komplexen Systems, das sinnvollerweise in einer gesonderten Vereinbarung zu regeln ist, weil die Informationen im Steckbrief und die Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung nicht ausreichen, wird auf Wunsch einer Seite die Verhandlung zum Abschluss einer eigenen Betriebsvereinbarung mit Bezug zu dieser Rahmenvereinbarung aufgenommen.*
- (6) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Betriebsrat die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsorganisation durch die Einführung des neuen Systems zu erläutern. Darüber hinaus legt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die entsprechende Datenschutzfolgenabschätzung und Gefährdungsbeurteilung vor. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren für den Einzelfall geeignete Maßnahmen, um Personalabbau zu verhindern und die Weiterqualifizierung von Beschäftigten zu fördern.*
- (7) *Der Arbeitgeber ist berechtigt nach vorheriger Freigabe durch den Betriebsrat einen Testbetrieb / eine Pilotphase auf Basis von Grundinformationen und einer groben Folgenabschätzung durchzuführen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass es in Ausnahmefällen auch Produktivtests geben kann. Bei einem Produktivtest handelt es sich um testweisen Betrieb in der realen und produktiven Umgebung, dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Schnittstellen zu Produktionsmaschinerie o.ä. für den Test benötigt wird.*
- (8) *Die Einhaltung dieser Rahmenvereinbarung wird auch für die Durchführung des Testbetriebs seitens des Arbeitgebers zugesichert. Hierbei wird es sich um einen zeitlich befristeten Einsatz von IT-Systemen von einer bestimmten Anzahl von Benutzer:innen handeln. Die zeitliche Befristung, sowie den Umfang der betroffenen Beschäftigten ist vorab mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Der Betriebsrat wird über den Fortschritt des Testbetriebes/Pilotphase regelmäßig informiert.*

- (9) *Nach Ablauf des Testbetriebs / Pilotphase sind alle personenbezogenen Beschäftigtendaten zu löschen. Sofern eine Löschung der Daten nicht möglich oder sinnvoll ist, werden frühzeitig mit dem zuständigen BR-Gremium entsprechende Vereinbarungen getroffen.*
- (10) *Wenn nach einem Testbetrieb die Einführung des Systems geplant ist, so ist nach den oben angegebenen Regelungen (Schritt 1 - 4) zu verfahren.*

Die wichtigsten Veränderungen für den bestehenden Mitbestimmungsprozess werden daher sein:

1. Konkretisierung der Regeln für die frühzeitige und umfassende Information
2. Ausnahmeregeln
3. Regelungen für die Überprüfung und Regelung von weiteren Mitbestimmungsrechten wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** oder bei der Qualifizierung nach **§ 97 Abs. 2 BetrVG**.
Für beide Sachverhalte bestehen in vielen Betriebsratsgremien eigene Ausschussstrukturen. Diese müssen einbezogen werden.
4. Ergänzung und Erweiterung des Steckbriefs für IT-Systeme um neue Aspekte für die Nutzung von KI-Systemen

Bei der Mitbestimmung von IT-Systemen haben sich in den vergangenen zwanzig bis dreißig Jahre viele Betriebsräte auf die Verhaltens- und Leistungskontrolle und den Datenschutz für Beschäftigte konzentriert. Die „Mächtigkeit“ vieler KI-Anwendungen erweitert nun dieses Handlungsfeld: Arbeitsgestaltung, Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und weitere Themen rücken in den Fokus der Aufmerksamkeit. Das Ziel sollte hier sein, die eingespielten Mechanismen der Mitbestimmung bei IT-Systemen als Grundlage zu nutzen, um den Blick stärker auf die Auswirkungen des Technologieeinsatzes auf die Beschäftigten zu richten.

Sinnvoll ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines Regeltermins, in dem sich Arbeitgeber und Betriebsrat über diese Fragen – die Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu KI – austauschen können.

Das Technologiefeld der künstlichen Intelligenz ist keineswegs abgeschlossen oder statisch. Im Gegenteil: Wöchentlich überschlagen sich Meldungen über neue technische Erfolge, neue Entwicklungen und Einsatzmöglichkeiten. Daher wird es wichtig sein, die Vereinbarung möglichst offen, also als „lebende“ Vereinbarung zu gestalten und trotzdem die notwendigen Schutzbestimmungen für die Beschäftigten zu sichern und eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu ermöglichen. Damit muss es möglich sein, dauerhaft mit den technischen Entwicklungen Schritt zu halten und nicht mit veralteten Regelungen hantieren zu müssen. Dazu braucht es aber zunächst ein gutes, sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen den Betriebsparteien und eine Bereitschaft zu konstruktiver Zusammenarbeit. Und das ist nichts, was allein mit einer Betriebsvereinbarung hergestellt werden kann. Sinnvoll ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines Regeltermins, in dem sich Arbeitgeber und Betriebsrat über diese Fragen – die Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu KI – austauschen können. Dazu sollte ein möglichst paritätisches Gremium eingerichtet werden. Teilnehmende an solchen Runden könnten die für Arbeitssicherheit beauftragten Personen, Zuständige für Qualifizierung, der oder die Datenschutzbeauftragte und die Personalabteilung sein. Ebenfalls sollten Verpflichtungen zur Überprüfung und Aktualisierung der Vereinbarung in den Schlussbestimmungen verankert werden, um den „lebenden“ Charakter der Vereinbarung auch rechtlich festzuschreiben.

Offene und erweiterbare Vereinbarungen

3.7 Steckbrief / Checkliste

*Informations-
grundlage der
Mitbestimmung:
Der Steckbrief*

In vielen Unternehmen ist der Steckbrief, mit dem die strukturierte Informationsübergabe des Arbeitgebers an den Betriebsrat erfolgt, bereits in unterschiedliche Bereiche aufgeteilt, je nachdem, wie umfänglich ein IT-System geregelt werden soll. In der Regel gibt es einen allgemeinen Teil, der die Grundangaben zu einem IT-System enthält. Also die Bezeichnung und Beschreibung des Systems und Informationen zum Anbieter oder Hersteller. Zusätzlich werden grundlegende technische Aspekte abgefragt, wie die Schnittstellen, der Einsatz von Cloud-Technologien, Einsatz von Dienstleistern und Datenübertragung ins Ausland und die Freigabe des betrieblichen Datenschutzes. Zusätzlich finden sich in dem Dokument die Ansprechpartner zu den technischen und organisatorischen Aspekten des KI-Systems.

Im allgemeinen Teil wird zusätzlich abgefragt, ob eine Anwendung für die Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingesetzt werden kann. Und als getrennte Frage, ob es dafür eingesetzt werden soll.

Beide Fragen führen dann in der Folge zu umfassenderen Regelungsinhalten zur Ausgestaltung dieser möglichen oder beabsichtigten Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Dieser strukturierte Steckbrief sollte als Anlage zur KI-Rahmenregelung geführt werden. Einseitige Veränderungen an den Angaben im Steckbrief sollten ausgeschlossen sein, aber einvernehmliche Änderungen sollten ermöglicht werden. Im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz ist sowohl im Bereich der technischen Entwicklung als auch im Bereich der gesetzlichen Regulierung aktuell und für die nächste Jahre noch mit einiger Dynamik zu rechnen. Daher sollte ein gemeinsames Verständnis darüber bestehen, dass der Steckbrief den äußeren Gegebenheiten entsprechend im Laufe der Zeit angepasst werden muss.

IM ANHANG IST DER VORSCHLAG FÜR EINEN UMFÄHGLICHEN STECKBRIEF FÜR IT- UND KI-SYSTEME ENTHALTEN.



3.8 Einschätzung der Kritikalität/des Risikos

Für jedes KI-System wird eine Einstufung in einem Gefährdungsspektrum vorgenommen. Diese Einstufung sollte am besten sozialpartnerschaftlich in einer gemeinsamen Diskussion zwischen den Systemexperten, den juristischen Vertreter:innen der Arbeitgeberseite und dem Betriebsrat mit seinem externen Sachverstand erfolgen. Ein Ziel dieser Einstufung soll auch sein, ein gemeinsames Verständnis für den unterschiedlichen Blick auf die Chancen und Risiken des konkreten KI-Systems zu bekommen. Und letztendlich zu Klarheit in der Behandlung des jeweiligen KI-System führen. Wenn ein gemeinsames Vorgehen betrieblich nicht umzusetzen ist, kann auch eine einseitige Einstufung erfolgen. Dann müssen aber geeignete betriebliche Klärungsprozesse bei unterschiedlichen Risikoeinstufungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gefunden werden. Da es sich bei diesem Vorgehen um Einschätzungen und keine exakt berechenbaren und kalkulierbaren Risiken handelt, wird es immer wieder zu abweichenden Einschätzungen kommen.

Formulierungsvorschlag:

- (1) *Der Arbeitgeber legt dem Betriebsrat die jeweilige Risikobewertung für ein KI-System im Rahmen des Mitbestimmungsprozesses vor. Eine Risikobewertung eines einzelnen Systems muss nicht durchgeführt werden, wenn es gem. Art. 6 Abs. 1 KI-VO oder den Anhang III der KI-VO bereits gesetzlich als Hochrisikosystem eingeordnet ist. Wenn der Arbeitgeber gemäß Art. 6 Abs. 3 KI-VO der Auffassung ist, dass ein KI-System kein hohes Risiko birgt, ist dies mit dem Betriebsrat zu beraten.*
- (2) *Wenn ein KI-System als Hochrisiko-KI-System behandelt wird, weist der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Einhaltung und Durchführung der Anforderungen gemäß der Art. 8 – 15 KI-VO nach.*
- (3) *Der Arbeitgeber richtet für jedes Hochrisiko-KI-System ein Risikomanagementsystem*

gemäß Art. 9 KI-VO ein. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind vor der Umsetzung mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht für die Durchführung der Ermittlung, Analyse, Abschätzung und Bewertung der unterschiedlichen Risiken im Zusammenhang mit einem KI-System.

Die konkrete Umsetzung erfolgt in einer Risikomatrix, wie sie in Punkt 26 des Steckbriefs im Anhang dieser Broschüre skizziert ist. Dabei wird aus der Schadenshöhe und der Eintrittswahrscheinlichkeit eine Risikostufe ermittelt.

Bei der Bewertung der möglichen Auswirkungen auf Beschäftigte im konkreten Anwendungsfall sind insbesondere folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- ▶ **Auswirkungen auf die wirtschaftliche Stellung** (Arbeitsplatz-Wertigkeit, Einkommen, Entwicklungsmöglichkeit usw.)
- ▶ **Auswirkungen auf die Gesundheit** (Gefährdungsbeurteilung, insbesondere psychische Auswirkungen)
- ▶ **Auswirkungen auf Persönlichkeitsrechte** (Bewertungen, Verknüpfung von MA-Daten, Erzeugung neuer Daten usw.)

Risiken für die Beschäftigten

IN DIESEM ZUSAMMENHANG WIRD IN DER BETRIEBSVEREINBARUNG DER FOKUS NICHT MEHR AUF DETAILIERTE ERFASSUNG UND DOKUMENTATION VON DATEN, ZUGRIFFSRECHTEN UND SCHNITTSTELLEN GELEGT, SONDERN DIE AUSWIRKUNGEN AUF DIE BESCHÄFTIGTEN BETRACHTET UND REGULIERT.

Ziel sollte dabei sein, die bestehenden Risiken der KI-Systeme zu mildern und dabei aber die Chancen für die Beschäftigten zu sichern.

3.9 Folgenabschätzung

Die Arbeitgeber unterliegen diversen gesetzlichen Pflichten beim Einsatz von KI-Systemen. Betriebsräte haben einerseits die Aufgabe, über die Einhaltung dieser Gesetze durch den Arbeitgeber zu wachen, andererseits können bestimmte gesetzliche Vorgaben durch die Ausübung von Mitbestimmungsrechten zum Wohle der Beschäftigten gestaltet werden.

Zunächst ist nach Art. 35 Abs. 1 DSGVO durch den Arbeitgeber in seiner Rolle als Verantwortlicher im Sinne der DSGVO eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen, wenn „eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge“ haben wird. Dabei muss sie gemäß Art. 35 Abs. 7 DSGVO mindestens die folgenden vier Aspekte enthalten:

Diese Datenschutz-Folgenabschätzungen müssen nicht veröffentlicht werden, jedoch kann der Betriebsrat sie sich im Rahmen von Mitbestimmungsprozessen nach **§ 87 BetrVG** und auf Basis des **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** vorlegen lassen. Wenn die Datenschutz-Folgenabschätzung zu dem Ergebnis kommt, dass die Verarbeitung ein hohes Risiko für die betroffenen Beschäftigten aufweist, muss dieses Verfahren durch den Verantwortlichen bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde gemeldet werden. Zuständig ist immer die Landesdatenschutzbehörde des Bundeslandes, in dem der Sitz des Unternehmens ist.

Auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Arbeitgeber zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Laut **§ 5 ArbSchG** kann sich eine Gefährdung „insbesondere ergeben durch

*Gefährdungs-
beurteilung*

- a) „eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitungsvorgänge und der Zwecke der Verarbeitung, gegebenenfalls einschließlich der von dem Verantwortlichen verfolgten berechtigten Interessen;
 - b) eine Bewertung der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitungsvorgänge in Bezug auf den Zweck;
 - c) eine Bewertung der Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen gemäß Absatz 1 und
 - d) die zur Bewältigung der Risiken geplanten Abhilfemaßnahmen, einschließlich Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Verfahren, durch die der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt und der Nachweis dafür erbracht wird, dass diese Verordnung eingehalten wird, wobei den Rechten und berechtigten Interessen der betroffenen Personen und sonstiger Betroffener Rechnung getragen wird.“
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

*Datenschutz-
Folgenabschätzung*



Insofern ist mit Ausnahme der Ziffer 2 wohl die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze beim Einsatz von KI-Systemen in fast allen Aspekten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Für die Ausgestaltung der daraus folgenden betrieblichen Maßnahmen können die Mitbestimmungsrechte nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** angewendet werden. Zusätzlich können auch tarifliche Werkzeuge zur Abmilderung von Belastungen angewendet werden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass es sich beim Einsatz von KI-Systemen grundsätzlich um „neue Technologie“ im Sinne des Art. 35 Abs. 1 DSGVO handelt und somit eine Datenschutz-Folgenabschätzung für alle KI-Systeme vorzunehmen ist, die personenbezogene oder -beziehbare Daten von Beschäftigten verarbeiten. Zusätzlich sind sich die Betriebsparteien einig, dass die Gefährdung der Beschäftigten im Sinne des § 5 ArbSchG überprüft werden müssen. Ausnahmen hiervon können zwischen den Betriebsparteien einzelfallbezogen vereinbart werden.*
- (2) *Die Ergebnisse der Datenschutz-Folgenabschätzung werden dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt und auf Nachfrage erläutert.*
- (3) *Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze mit KI-Einsatz sind mit dem*

Betriebsrat zu beraten. Die Mitbestimmungsrechte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Auch das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat im **§ 90 BetrVG** Informations- und Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung ein, unter der ausdrücklichen Nennung von künstlicher Intelligenz.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

- ▶ Unter der Überschrift „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“ stellt die BAUA eine umfangreiche und laufend aktualisierte Materialsammlung mit Hintergrundartikeln, Forschungsberichten und konkreten Handlungsempfehlungen zur Verfügung.
- ▶ Abzurufen unter folgendem Link: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Digitalisierung-KI/Kuenstliche-Intelligenz/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular?queryResultId=null&pageNo=0

3.10 Umgang mit neuen technischen Herausforderungen

KI-Systeme gehen mit technischen Herausforderungen einher, die durch konventionelle IT-Systeme bislang nicht gegeben waren. Dies betrifft insbesondere die folgenden drei Punkte:

- ▶ **Diskriminierung/Bias:** KI urteilt nicht „neutral“, sondern produziert in den Trainingsdaten enthaltene Ungleichheiten (als mögliche Diskriminierungen) in den Ausgaben fort.
- ▶ **Halluzination:** KI errechnet Ergebnis-Wahrscheinlichkeiten und gibt kein Wissen im menschlichen Sinne wieder. Das KI-System wird immer eine Antwort geben, auch wenn dazu gar keine Informationen vorliegen. Damit können auch frei erfundene, falsche Antworten erzeugt werden oder Teile von korrekten Antworten Fehler enthalten.
- ▶ **Black Box/Transparenz:** die Ergebnisse werden in komplexen und nicht transparenten Prozessen ermittelt (künstliche neuronale Netze, unbekannte Trainingsdaten usw.), sodass eine Beurteilung der Ergebnisse anhand des „Rechenwegs“ nicht (oder nur sehr aufwendig) möglich ist.

Alle drei Phänomene stellen zusätzliche neue Risiken für die Beschäftigten dar.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG

DISKRIMINIERUNG/BIAS:

- (1) *KI-Systeme, die ihre Funktionen auf Basis von Technologien des maschinellen Lernens erlangen, unterliegen der Gefahr, dass sich durch Verzerrungen und Ungleichgewichte („Bias“) in den Trainingsdaten ungerechte und diskriminierende Funktionsweisen ausbilden. Eine besondere Gefahr ist dieses Phänomen in allen KI-Systemen, die Daten von Personen verarbeiten.*
- (2) *Wenn der Arbeitgeber KI-Systeme wie in Absatz 1 beschrieben von Anbietern bezieht, ist er verpflichtet sich entsprechende*

Informationen zu den in den Trainingsdaten enthaltenen Bias zu beschaffen und zu diesen im Rahmen der Einführung oder Überprüfung von KI-Systemen transparent zu machen,

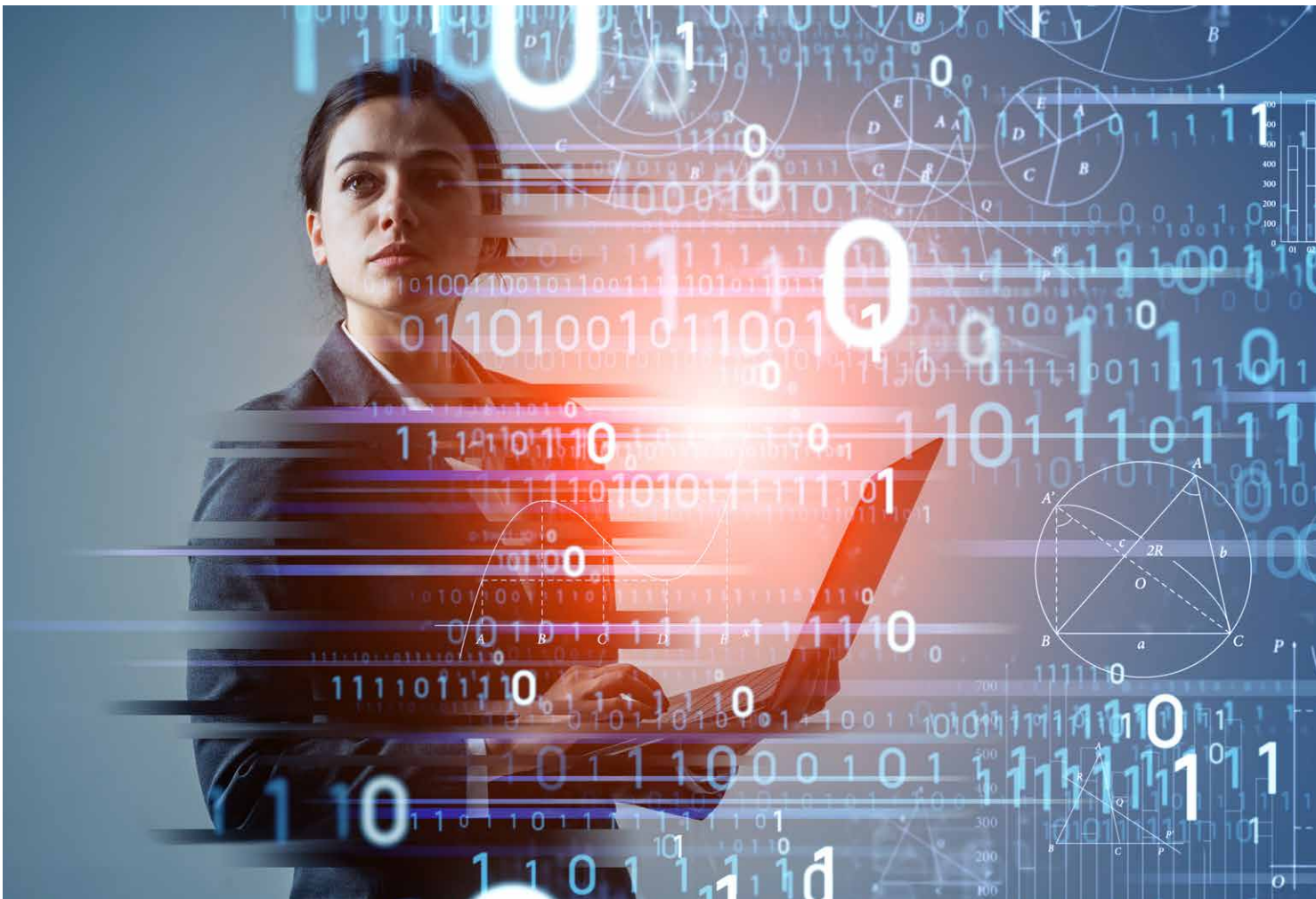
- (3) *Wenn der Arbeitgeber KI-Systeme selbst entwickelt, hat er geeignete Maßnahmen auf dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu ergreifen, um Bias in Trainingsdaten systematisch zu untersuchen und zu reduzieren. Eine entsprechende Information an den Betriebsrat erfolgt im Rahmen der Einführung oder Überprüfung von KI-Systemen.*
-

FORMULIERUNGSVORSCHLAG HALLUZINATION:

- (1) *KI-Systeme können plausibel klingende, aber objektiv falsche Ergebnisse, sogenannte KI-Halluzinationen, erzeugen. Die Nutzer:innen von KI-Systemen haben die Verpflichtung die mit KI erstellten Ergebnisse sorgsam zu überprüfen, bevor sie weiterverarbeitet, weitergegeben oder veröffentlicht werden.*
 - (2) *Nutzer:innen haben bei wiederholt auftretenden Fehlern die Möglichkeit sich an [geeignete betriebliche Stelle, bspw. IT-Administration] zu wenden. Diese [Geeignete betriebliche Stelle] untersucht das Problem und ergreift geeignete Maßnahmen, um die KI-Halluzination möglichst abzustellen.*
 - (3) *Sollten betriebsangehörige Personen Gegenstand von Falschaussagen im Zusammenhang mit KI-Halluzinationen sein, müssen umgehend geeignete Maßnahmen ergriffen werden, die diese Falschinformationen unterbinden. Über solche Beschwerden, den Gegenstand der Falschaussage und die dagegen ergriffenen Maßnahmen sind [von geeigneter betrieblicher Stelle] umgehend dem zuständigen Betriebsratsgremium mitzuteilen.*
-

FORMULIERUNGSVORSCHLAG**BLACK BOX/TRANSPARENZ:**

- (1) *KI-Systeme können auf einer Technik beruhen, deren Entscheidungslogik für Menschen nicht oder nur schwer nachvollziehbar ist. Damit wird grundsätzlich eine Überprüfung des Ergebnisses solcher KI-Systeme für Menschen schwierig. Zur Abmilderung dieser Problematik vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat folgendes Vorgehen.*
- (2) *Bei KI-Systemen mit begrenztem Risiko (Art. 50 KI-VO) muss den Nutzer:innen transparent sein, dass es sich um ein KI-System handelt. Darüber hinaus ist eine globale Transparenz herzustellen. Das bedeutet eine umfassende Übersicht darüber, wie das System arbeitet, welche Algorithmen und Modelle verwendet werden und wie diese miteinander interagieren, um Entscheidungen zu treffen. Globale Transparenz hilft dabei, das gesamte System zu verstehen und zu bewerten, ohne sich auf einzelne Entscheidungen zu konzentrieren.*
- (3) *Bei KI-Systemen mit hohem Risiko (Art. 6 KI-VO) muss den Nutzer:innen transparent sein, dass es sich um ein KI-System handelt. Darüber hinaus ist eine lokale Transparenz herzustellen. Das bedeutet, dass die Eingabewerte und die einzelnen Entscheidungsschritte, die zu einem bestimmten Ergebnis geführt haben, transparent und verständlich dargestellt werden können. Diese Art der Transparenz ist besonders wichtig, wenn es darum geht, die Gründe für eine spezifische Entscheidung zu verstehen und zu erklären.*



3.11 Pilotprojekte

Das zentrale Handlungsfeld für die betriebliche Mitbestimmung im Rahmen von KI-Systemen sind die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen durch den jeweiligen Technikeinsatz. Neben den in der Datenschutz-Folgenabschätzung und der Gefährdungsbeurteilung abgedeckten Themen lassen sich viele weitere Auswirkungen und Veränderungen nur schwer vorab ermitteln. Somit empfiehlt sich im Rahmen von Einführungsprojekten für KI-Systeme die Möglichkeit und Notwendigkeit für Pilotprojekte (und sogenannte Proof of concept) bereits in der Rahmenvereinbarung festzuschreiben. In einer Pilotphase können Betriebsrat, Beschäftigte und Arbeitgeber Erfahrungen darüber sammeln, welche Auswirkungen der Einsatz des KI-Systems auf den Business Prozess hat: Wo entstehen neue Belastungen? Wie verändert sich die Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung? Welche Produktivitätssteigerungen treten tatsächlich ein? Und viele weitere Fragestellungen.

*Das Unbekannte
in Pilotprojekten
erproben*

Auf Basis dieser Erfahrungen können dann passende und wirksame Regelungen für den Regelbetrieb für das einzelne System geschlossen werden.

Grundlegend für gute Pilotprojekte sind zunächst eine klare personelle, räumliche, sachliche und zeitliche Begrenzung. Zudem kann es in vielen Fällen notwendig sein, mit dem Arbeitgeber Ziele zu vereinbaren, die für einen erfolgreichen Abschluss einer Pilotphase erreicht werden müssen. Dazu gehören neben den fachlichen Anforderungen insbesondere die folgenden Aspekte:

- ▶ **Personelle Auswirkungen**
z.B. verändertes Aufgabenprofil/Verantwortung, Qualifizierung/Einweisung, Arbeitszeitmodelle, Wertigkeit der Tätigkeit, Harmonisierung der klassischen mit der neuen digitalen Arbeitswelt (Erforderlichkeit von Rückfallebenen)Wirtschaftliche Auswirkungen
z.B. Produktivitätsentwicklung/-gewinne, Personalkapazitäten
- ▶ **Strukturelle Auswirkungen**
z.B. Arbeitsprozesse, Arbeitsplatzgestaltung, Mobilität
- ▶ **Auswirkungen auf den Schutz der Beschäftigten**
z.B. Arbeitsschutz/Ergonomie, Datenschutz, Umgang mit technischen Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle



Im Rahmen der Einführung von KI-Systemen sind die Betriebsparteien verantwortlich dafür, dass vorab Tätigkeitsveränderungen geprüft werden. In diesem Zusammenhang müssen auch absehbare Anforderungen an Qualifikationen sowie an die Verantwortung der Mitarbeiter:innen betrachtet werden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass die Durchführung von Pilotphasen im Rahmen der Einführung von KI-Systemen sinnvoll und notwendig ist. Pilotphasen dienen dazu, die Leistungsfähigkeit eines neuen KI-Systems in der Praxis zu erproben, um die Verhältnismäßigkeit sowie Kosten und Nutzen zu überprüfen. Zudem können die Auswirkungen auf die Beschäftigten abgeschätzt werden. Das Ziel von Pilotphasen liegt darin, ein vollständiges und realistisches Bild der Möglichkeiten und Beschränkungen von KI-Anwendungen zu gewinnen.*
- (2) *Für die Durchführung von Pilotprojekten vereinbaren die Betriebsparteien folgendes Vorgehen:*
 - ▶ *Der zuständige Betriebsrat wird so frühzeitig wie möglich in die Planung, Entwicklung bzw. Einführung neuer oder veränderter KI-Systeme eingebunden. Die möglichen Auswirkungen der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden, soweit möglich, durch den Arbeitgeber aufgezeigt und mit dem Betriebsrat beraten.*
 - ▶ *Gemeinsame Kriterien zur Bewertung der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden festgelegt; offene Fragen werden terminiert. Diese Kriterien sollten mindestens die personellen Auswirkungen, die wirtschaftlichen Auswirkungen, die strukturellen Auswirkungen sowie die Auswirkungen auf den Schutz der Beschäftigten umfassen. Darüber hinaus können die Betriebsparteien weitere mögliche Kriterien einzelfallbezogen vereinbaren. Alle Auswirkungen sollten in messbarer Form festgelegt werden.*
- ▶ *Die Beteiligten verabreden die konkrete Prozessbegleitung durch den jeweiligen Betriebsrat und legen gemeinsam Prüfschritte sowie die Beteiligungsform fest.*
- ▶ *Im Falle einer Pilotierung wird, bevor das Roll-Out des KI-Systems erfolgt, der zuständigen Interessenvertretung durch den Arbeitgeber eine Evaluierung und ggf. Nachjustierung der Einschätzung zu den Auswirkungen vorgelegt.*
- ▶ *Um den Beteiligungsprozess mit dem jeweiligen Betriebsrat abzuschließen, ist eine Einschätzung zu den Auswirkungen des KI-Systems in personeller, wirtschaftlicher, struktureller Hinsicht und mit Blick auf den Schutz der Beschäftigten vorzulegen. Auf dieser Basis ist zu entscheiden, ob und inwieweit Regelungen zum Umgang mit den Folgen des digitalen Innovationsprozesses zu vereinbaren sind.*
- (3) *Vor produktiver Nutzung des KI-Systems ist eine abschließende Zustimmung des Betriebsrats für den Regelbetrieb notwendig.*

Für die Pilotphasen kann ein vereinfachter Steckbrief / Checkliste vereinbart werden. Vereinfachung meint hierbei, dass weniger Details von Arbeitgeber vorab zu definieren sind, dafür aber im Gegenzug pauschal der Ausschluss disziplinarischer Konsequenzen aus den Datenverarbeitungen der Pilotphase und ein umfänglicher Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten zugesagt wird.

Darüber hinaus sollte für die Messung der Auswirkungen ein geeignetes strukturiertes Werkzeug genutzt werden. Geeignet dafür sind insbesondere der DGB Index Gute Arbeit oder auch der QAB-Check des IMU Instituts (siehe Abschnitt „Prozess der Gestaltung von Arbeit mit KI“).

3.12 Qualifizierung

Das Thema Qualifizierung wird im Rahmen von KI-Systemen zukünftig eine besondere Bedeutung bekommen. Der Hintergrund dafür sind die Verpflichtungen aus dem Art. 4 KI-VO: Arbeitgeber müssen in ihrer Rolle als Anbieter oder Betreiber von KI-Systemen dafür sorgen, dass Beschäftigte, die „mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen“. Hier können die Mitbestimmungsrechte aus **§ 97 Abs. 2 BetrVG** für die Auswahl der Beschäftigten und die Ausgestaltung der Qualifizierungsinhalte und Vermittlungsformen angewendet werden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Vor der Einführung eines KI-Systems ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Analyse der zukünftig benötigten KI-Kompetenz der betroffenen Beschäftigten durchzuführen und die Ergebnisse mit dem Betriebsrat zu beraten.*
- (2) *Gemäß Art. 4 KI-VO gehen die Betriebsparteien davon aus, dass sich im Rahmen des Einsatzes von KI-Systemen die Tätigkeit derart ändert, dass ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgabe nicht mehr ausreichen. Daher sind die Qualifizierungsmaßnahmen, die sich aus der Analyse*

in Absatz 1 ergeben, mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Inhalt dieser Vereinbarung sind mindestens der zeitliche und inhaltliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme für jede betroffene Beschäftigtengruppe. Zusätzlich sollte die Form der Maßnahme, den oder die Trainer:in und bei Präsenzangeboten der Ort der Maßnahme vereinbart werden. Abweichungen hiervon können zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

- (3) *Neben den betroffenen Arbeitnehmer:innen müssen auch die Führungskräfte im Zusammenhang mit KI-Systemen geschult werden. Die Schulungen umfassen neben der Bedienung und Funktionsweise des KI-Systems auch Fragen der Arbeitsgestaltung im Zusammenhang mit dem technischen System.*
 - (4) *Die Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten statt. Sofern diese Maßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.*
-



Durch den Einsatz von KI-Systemen in Business Prozessen können sich für die betroffenen Beschäftigten sehr unterschiedliche Qualifizierungsbedarfe ergeben. Insofern ist eine umfassende Bedarfsanalyse erforderlich, um die einzelnen Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren. Die Geschwindigkeit der technischen Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz werden Qualifizierungen zu einem Dauerthema machen. Einmalige Maßnahmen werden nicht ausreichen. Insofern wird hier auch die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen nochmal besonders deutlich. Dies ist nicht nur eine Aufgabe für den Betriebsrat und den Arbeitgeber. Auch von den Beschäftigten ist die entsprechende Bereitschaft zur persönlichen Weiterbildung und -entwicklung erforderlich. Durch den einschneidenden Charakter der Veränderungen, die einzelne KI-Systeme auf die tägliche Arbeit haben können (siehe die Abschnitte zu Haftung, Entgelt-sicherung und Beschäftigungssicherung), wird eine individuelle Bereitschaft zur Weiterbildung zu einem notwendigen Element der Beschäftigungssicherung. Dabei lassen sich drei unterschiedliche Zielsetzungen der Qualifizierung unterscheiden:

- ▶ **Erhaltungsqualifizierung mit dem Ziel:**
Die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Arbeitsgebiets nachvollziehen zu können.
- ▶ **Anpassungsqualifizierung mit dem Ziel:**
Veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können.
- ▶ **Entwicklungsqualifizierung mit dem Ziel:**
Eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Der Tarifvertrag Qualifizierung bietet für alle drei Aspekte passende tarifliche Lösungen. Besonders hervorzuheben ist darin die Verpflichtung für ein

Qualifizierungsgespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, dessen Ablauf über eine Betriebsvereinbarung betrieblich gestaltet werden kann. Hier kann bspw. über einen strukturierten Gesprächsleitfaden sichergestellt werden, dass die neuen Anforderungen an Beschäftigte durch den Einsatz von KI-Systemen individuell erfasst werden und diesen Anforderungen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begegnet wird. Zusätzlich finden sich in diesem „Werkzeugkasten“ Bestimmungen für übergreifende oder individuelle Lösungen für die Ausgestaltung der Durchführung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Neuqualifizierungen außerhalb des Unternehmens in Teilzeit- oder Vollzeitmodellen. Die genaue betriebliche Ausgestaltung des Tarifvertrags Qualifizierung kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Neben dem Tarifvertrag Qualifizierung gibt es eine Fülle von nutzbaren Richtlinien und betrieblichen Konzepten. Hier wären insbesondere die Richtlinie des VDI/VDE-MT 7100 „Lernförderliche Arbeitsgestaltung - Ziele, Nutzen, Begriffe“ zu nennen.

Werkzeugkasten für die Qualifizierung

Art. 4 KI-VO KI-Kompetenz

„Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.“

3.13 Sorgfaltspflicht und Haftung der Mitarbeitenden

Viele KI-Systeme, insbesondere solche aus dem Bereich der generativen KI, lassen sich mit herkömmlichen technischen Maßnahmen wie aufgabenbezogenen Berechtigungssystemen, Schnittstellenregelungen, Sperrung von Datenfeldern, usw. nicht mehr sinnvoll einschränken. Insofern können viele dieser KI-Systeme missbräuchlich für Aufgaben verwendet werden, für die sie gar nicht bestimmt sind.

Gleichzeitig müssen die Ergebnisse generativer KI-Systeme sorgfältig auf Korrektheit und Plausibilität geprüft werden. Dies bedeutet einerseits, dass die Bedienung im jeweiligen Arbeitsprozess nur durch kompetentes Personal erfolgen darf – und andererseits, dass die für Prüfung und Überarbeitung von Ergebnissen des KI-Systems durch die Beschäftigten in der Bemessung von Zeitvorgaben und Kapazitäten berücksichtigt werden muss.

Sicherung von Kompetenz, Schutz vor der Haftung

Also stellt sich die Frage nach der Haftung von Mitarbeitenden für Fehler und Konsequenzen aus dem Umgang mit KI-Systemen aus zwei Richtungen. Im Rahmen der „KI-Kompetenz“ (Art. 4 KI-VO) muss sichergestellt sein, dass Beschäftigte die Funktionsweise von KI-Systemen vermittelt bekommen und die speziellen Risiken im Arbeitsprozess verstehen. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten auch zusätzliche innerbetriebliche Richtlinien (z.B. Arbeitsanweisungen) kennen und anwenden können.

ERST, WENN DIESE VORAUSSETZUNGEN GEGEBEN SIND, KÖNNEN BESCHÄFTIGTE ÜBERHAUPT FÜR ARBEITSERGEBNISSE AUS DER ANWENDUNG VON KI-SYSTEMEN VERANTWORTLICH GEMACHT WERDEN. SOMIT SOLLTE ES KEINE UNGESCHULTE VERWENDUNG VON KI-SYSTEMEN IM BETRIEB GEBEN – ÄHNLICH WIE BEI EINEM FÜHRERSCHHEIN.

Grundsätzlich muss aber bei KI-Systemen immer von einem deutlichen Informationsgefälle zwischen Betreiber und Anwender solcher Systeme ausgegangen werden. Darum ist der Umfang der Mithaftung der

Beschäftigten immer fraglich und muss letztendlich gerichtlich geklärt werden.

Viele Unternehmen stellen auch über Nutzungsvorgaben für KI-Systeme problematische Anforderungen und Pflichten an die Beschäftigten. Die dort übliche Formulierung, dass „alle relevanten Gesetze“ berücksichtigt werden müssen ist ohne entsprechende Qualifizierung und flankierende technische Einschränkungen für die Beschäftigten nicht erfüllbar. Insofern ist für solche Vorgaben auch jegliche Haftung der Beschäftigten auszuschließen.

Zusätzlich bieten auch Tarifverträge einen umfassenden Schutz vor Haftung der Beschäftigten – besonders sei hier auf den § 42 des Manteltarifvertrags für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg hingewiesen. Sofern eine solche tarifliche Regelung im eigenen Betrieb nicht angewendet werden kann, können entsprechende Formulierungen auch in Betriebsvereinbarungen gefasst werden:

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Die Beschäftigten haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeit mit einem KI-System verursacht haben. Sofern vom Arbeitgeber keine Qualifizierung für ein angemessenes Qualifikationsniveau nachgewiesen werden kann, ist grundsätzlich nicht von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit auszugehen. Bei grober Fahrlässigkeit des Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

3.14 Beschäftigungssicherung

KI-Systeme bieten auch die Möglichkeit einzelne Tätigkeiten und Aufgaben komplett zu automatisieren. Dies gilt auch für Tätigkeiten, für die eine Automatisierung vor wenigen Jahren noch undenkbar schien. Als prominentes Beispiel kann hier sicherlich ChatGPT genannt werden, bei dem es sich um einen Chatbot handelt, der auf Basis einer menschlichen Anweisung beliebige Textsorten zu beliebigen Themen neu erstellen kann.

In diesem Zusammenhang bekommen Konzepte zur Beschäftigungssicherung eine wichtige Bedeutung bei der Mitbestimmung zu KI-Systemen. Neben tarifvertraglicher Standort- und Beschäftigungssicherung gibt es auch betriebliche Regelungsmöglichkeiten dazu. Mit dem Arbeitgeber sollte im Zuge dieser Rahmenregelung ein Einverständnis darüber erzielt werden, dass die Anwendung von KI-Systemen nicht der Ersetzung menschlicher Arbeit dient, oder wenn die Technik für solche Zwecke verwendet wird, die Beschäftigten einen Anspruch auf gleichwertige Tätigkeiten haben.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass mit dem Einsatz von KI-Systemen menschliche Arbeit unterstützt werden soll. Personalabbau durch die Ersetzung menschlicher Arbeit durch Technik und Automatisierung ist nicht das Ziel der Einführung von KI-Systemen. Daher werden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.*
- (2) *Vor der Einführung eines KI-Systems sind die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Aufgabenverteilung und die Stellenbemessung vom Arbeitgeber zu untersuchen und dem Betriebsrat vorzulegen und mit diesem zu beraten. Pilotphasen sind geeignet, um ein realistisches Bild im Arbeitsprozess zu erlangen.*
- (3) *Wenn die Untersuchungen gemäß Absatz 2 zeigen, dass ein Personalabbau durch die Einführung des KI-Systems droht, werden allen betroffenen Beschäftigten individuelle*

Angebote für die Weiter- und Höherqualifizierung gemacht, um die Fachkräfte für das Unternehmen zu erhalten.

- (4) *Wenn sich durch den Einsatz von KI-Systemen ein Stellenabbau in einem Bereich nicht vermeiden lässt, haben die betroffenen Beschäftigten einen Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit.*



Regelungen zur Beschäftigungssicherung haben zwei entscheidende Schwachstellen: Zum einen wird es in Einzelfällen nicht immer möglich sein, einen direkten Zusammenhang zwischen der Einführung eines KI-Systems und einer Personalabbaumaßnahme nachzuweisen. Und zum anderen wird von den betroffenen Beschäftigten auch die Bereitschaft zur persönlichen Um- und Weiterqualifizierung verlangt. Für die Weiterbildungsbeteiligung spielen neben der persönlichen Bereitschaft auch andere Rahmenbedingungen wie die familiäre Situation sowie das vorhandene Qualifikationsniveau eine entscheidende Rolle. (siehe auch: Abschnitt „Qualifizierung“)

Nach **§ 92a BetrVG** kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge „zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung“ machen. Diese Vorschläge sind mit dem Betriebsrat zu beraten. Ihre Ablehnung muss begründet werden. Eine erzwingbare Mitbestimmung besteht im Zusammenhang mit dem **§ 92a BetrVG** allerdings nicht. Gewährt werden ausschließlich um Informations- und Beratungsrechte.

Sollten sich Personalabbaumaßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung von KI-Systemen dennoch nicht vermeiden lassen, gilt es sozialverträgliche Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Vorab sollte der Betriebsrat aber zunächst ein umfassendes Bild der Auswirkungen gewinnen, insbesondere die zusätzlichen Risiken für Personalabbau bei der Skalierung von KI-Systemen. Unter Skalierung ist hier die Vergrößerung des Anwendungsfalls zu verstehen. Es macht einen wichtigen Unterschied, ob ein KI-System von einer Person, von zehn Personen oder von 100 oder 1000 Personen angewendet wird. Auch Skalierungen

bezüglich der inhaltlichen Aufgaben oder der Rolle im Arbeitsprozess müssen geprüft werden. Dabei geht es um die Frage, wie viele und welche Schritte eines Arbeitsprozesses ein KI-System selbstständig erledigt.

Grundsätzlich verfolgen Arbeitgeber durch den Einsatz von Technik das Ziel der Produktivitätssteigerung, und die wird insbesondere durch die Ersetzung menschlicher Arbeit durch Technik realisiert. In diesem Zusammenhang ist es für Betriebsräte wichtig, eine Abwägung zwischen der Beschäftigungssicherung und der Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens zu treffen. Hierbei ist es jedoch, wichtig zu wissen, dass Techniknutzung allein niemals über Personalauf- und -abbau entscheidet. Darum sind die betrieblichen Spielräume für erweiterte Angebote an Produkten und Serviceleistungen zu prüfen, die die Beschäftigung sichern.



3.15 Entgeltsicherung

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass negative Auswirkungen auf die Entgelte der Beschäftigten durch den Einsatz von KI-Systemen vermieden werden. Dabei steht insbesondere die Automatisierung wertprägender Bestandteile einzelner Stellenprofile im Fokus.*
- (2) *Zur Vermeidung von Abgruppierungen ist daher zunächst zu prüfen, wie die Form und Ausgestaltung der Arbeitsteilung im betroffenen Bereich neu gestaltet werden kann, um Lasten gleichmäßig zu verteilen, oder die Wertigkeit bestimmter Stellenprofile durch Umverteilung der Aufgaben erhöht werden kann. Bevor eine Neubewertung von Stellenprofilen zulässig ist, legt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Ergebnisse dieser Überprüfung vor und erläutert, warum diese Neubewertung der Stelle mit geringeren Entgelten unumgänglich ist.*
- (3) *Für die Neubewertung der Stellenprofile nach Wegfall von Tätigkeiten gelten die entsprechenden tariflichen und betrieblichen Regelungen.*

In einigen Bereichen haben KI-Systeme das Potenzial, wesentliche wertprägende Bestandteile in Stellenbeschreibungen zu übernehmen. Betroffen sind vor allem Tätigkeiten in der Verwaltung: Personalmanagement, Material- und Personaldisposition, Planungstätigkeiten, Controlling, Einkauf und Buchhaltung. In den Bereichen der Montage und Kommissionierung setzen diese Systeme den Trend von kleinteiligen Arbeitsvorgaben, wie Pick-by-Light, fort. Darüber hinaus gibt es erfolgreiche KI-Systeme in den Bereichen Vertrieb und Marketing, die viele bislang aufwändige Tätigkeiten wie Marktrecherchen und -prognosen schnell und effizient erledigen. Dabei unterstützen diese Technologien auch die weitere Individualisierung von Produkten in Richtung Losgröße = 1.

Um hier einer plötzlichen oder schleichenden Ausdühlung der Entgeltstruktur vorzubeugen, können Betriebsräte verschiedene Strategien verfolgen und dies mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Zunächst gilt es im Sinne von lernförderlicher, Guter Arbeit dafür zu sorgen, dass die Ersetzung von Tätigkeiten durch KI-Systeme mit neuen, möglicherweise höherwertigen Aufgaben kompensiert werden. Insbesondere muss hier eine Aufwertung der qualifizierten Überprüfung und Kontrolle von KI-Systemen und ihren Ergebnissen erfolgen (siehe nächster Abschnitt). Darüber hinaus können auch neue Aufgaben übernommen werden, wenn das KI-Systeme bestimmte bisherigen Aufgaben ersetzt hat. Zusätzlich ist es notwendig, in Gruppen, Teams oder Abteilungen zu prüfen, wie Aufgaben neu verteilt werden können, um die Auswirkungen auf einzelne Beschäftigte oder einzelne Beschäftigtengruppen abzumildern.



In der Broschüre der IG Metall „Digitalisierte Arbeit und Entgelt“ finden sich Anregungen zur praktischen Umsetzung dieser betrieblichen Themen.

3.16 Evaluierung des Technikeinsatzes

Abhängig von den Risiken hinter bestimmten KI-Systemen und Anwendungsfällen sollte eine regelmäßige Überprüfung und Evaluierung des KI-System und seiner Anwendung durchgeführt werden. Dabei geht es insbesondere um die Einhaltung der in den Rahmenregelungen und im Steckbrief festgehaltenen Ziele und Beschränkungen. Einerseits entwickeln sich Systeme weiter, auch wenn die Phasen für Training und Anwendung der KI-Systeme in der Regel klar getrennt sind. Andererseits wird die vor allem organisatorisch und eben nicht technisch eingeschränkte Nutzung von KI-Systemen bei den Benutzer:innen dazu führen, dass sich die Art der Verwendung des KI-Systems ständig verändert. Ob sich diese Entwicklung der Verwendung im Sinne und Rahmen der betrieblichen Regelungen bewegt oder nicht (mehr), sollte regelmäßig überprüft werden. Je nach Art und Relevanz der Verwendung sollte entweder die betriebliche Regelung angepasst oder erweitert, oder durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen unterbunden werden.

*KI-Systeme werden
laufend verändert*

Für die Durchführung von Evaluationen sollten in einer Rahmenregelung Abläufe, Rechte des Betriebsrats und Pflichten des Arbeitgebers vereinbart werden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

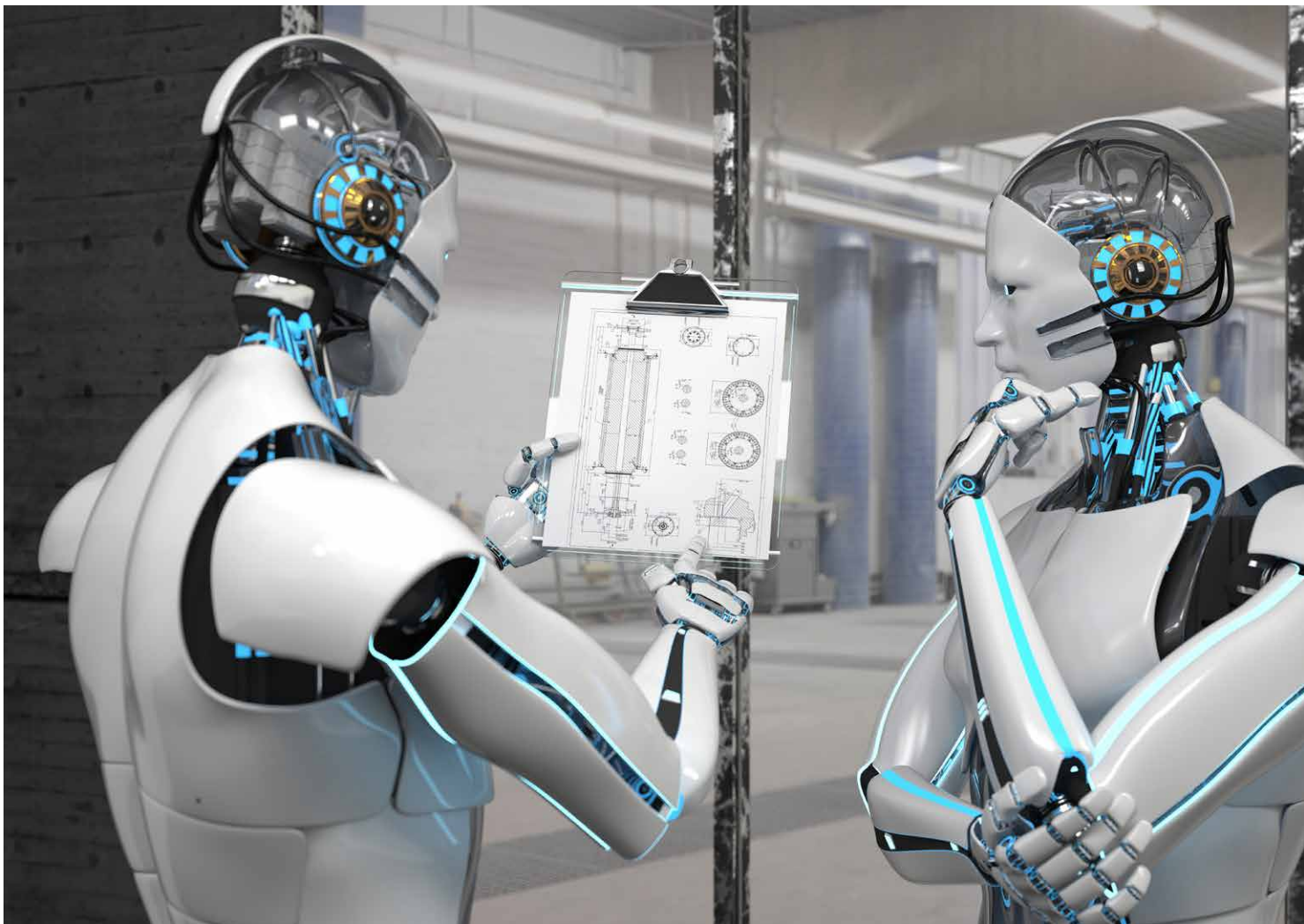
- (1) *Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass abhängig von den Risiken der einzelnen KI-Systeme und ihrer jeweiligen Anwendung eine regelmäßige Überprüfung und Evaluation notwendig ist. Im Rahmen der Einführung neuer KI-Systeme wird nach der Risikoeinschätzung zwischen den Betriebsparteien festgelegt, wie häufig eine solche Überprüfung des konkreten KI-Systems notwendig ist.*
 - (2) *Beide Parteien können unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen Überprüfung bei Vorfällen oder bei Verdacht auf Missbrauch des KI-Systems Überprüfungen verlangen.*
 - (3) *Die Evaluation selbst sollte immer von fachlich geeigneten Personen durchgeführt werden. In Frage kommen dafür je nach KI-System und Anwendungsfall der oder die Sicherheitsbeauftragte, der oder die betriebliche Datenschutzbeauftragte, der Betriebsrat oder Vertreter:innen des Arbeitgebers. Auf die betrieblichen Belange ist dabei Rücksicht zu nehmen. In speziellen Fällen können Arbeitgeber und Betriebsrat auch die Beauftragung externer Personen vereinbaren, wenn innerbetrieblich die notwendigen Qualifikationen fehlen. Die Rechte des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG bleiben hiervon unberührt.*
 - (4) *Nach Abschluss der Evaluation werden die Ergebnisse dem Betriebsrat vorgestellt. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird anschließend vereinbart, ob und welcher Handlungsbedarf in der Folge besteht.*
-



Neben Überprüfungen des KI-Systems selbst müssen dabei auch die Auswirkungen auf die Beschäftigten geprüft und untersucht werden. Hier können über Befragungen einzelner Personen oder Gruppen auch Workshops zur Arbeitsgestaltung oder Abteilungsver-sammlungen geeignete Mittel darstellen. Dabei kann man in der Rahmenvereinbarung auch festlegen, wer geeignete Expert:innen und Rollen im Betrieb sein können, die so eine Evaluation durchführen. Je nach Einsatzfeld des KI-Systems sind hier die Beauftragte für Arbeitssicherheit, der betriebliche Datenschutzbeauftragte, der Betriebsrat oder auch Vertreter:innen des Arbeitgebers denkbar. Die letztendliche Entscheidung sollte immer einzelfallbezogen getroffen werden – je nach Einsatzfeld und den mit verbundenen spezifischen Risiken für die Beschäftigten.

Zusätzlich sollte klar definiert werden, wer (Arbeitgeber oder Betriebsrat) diese Evaluation verlangen kann und wer über ihre Ergebnisse entscheidet. Dabei muss das oben bereits beschriebene Ebenenmodell mit der originären Zuständigkeit von lokalen Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten beachtet werden. Hier wird es in vielen Fällen Sinn machen, dass lokale Gremien von ihrem Recht Gebrauch machen, Aufgaben an den GBR oder KBR zu delegieren.

Abschließend sollte für diese inhaltlichen Fragen und Diskussionen ein geeignetes Gremium für die Betriebspartner geschaffen werden. Im Rahmen dieser Evaluationen wird es auch immer Punkte geben, die nicht direkt in einer Anpassung der Betriebsvereinbarung münden, aber durchaus besprochen werden sollten.



3.17 Prozess der Gestaltung von Arbeit mit KI

Für viele Betriebsräte ist es nicht einfach, eigene Vorstellungen über die Arbeitsgestaltung durchzusetzen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht hierfür keine Mitbestimmungsrechte vor und beschränkt somit die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten in diesem Zusammenhang stark. Im Rahmen der Mitbestimmung für IT- und auch KI-Systemen können - über den „Umweg“ der erzwingbaren Mitbestimmung des **§ 87 Abs. 1 BetrVG** - aber diese Rechte des Betriebsrats für die Arbeitsgestaltung eingesetzt werden. Da viele IT- und KI-Systeme massiv in die Arbeitsgestaltung eingreifen, kann hier weitreichende Möglichkeit zur gestaltenden Mitbestimmung von IT- und KI-Systemen für die Gestaltung der Arbeitsabläufe genutzt werden. Dabei sollten die Ziele der Arbeitsgestaltung in Verbindung mit dem Technikeinsatz definiert werden.

*Beschäftigte
als Experten ihrer
Arbeit nutzen*

Formulierungsvorschlag:

(1) *Der Einsatz von KI-Systemen in unserem Unternehmen verfolgt folgende Ziele:*

- ▶ *Beschäftigte von monotonen Tätigkeiten zu befreien,*
- ▶ *Belastungen zu reduzieren sowie*
- ▶ *Durchlaufgeschwindigkeit und Produktqualität zu erhöhen,*
- ▶ *Kommunikation zu vereinfachen und*
- ▶ *Zugang zu Informationen zu erleichtern,*
- ▶ *Prozesstransparenz und Flexibilität zu erhöhen.*

Weitergehend ist es auch möglich, einen Prozess für die Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und betroffenen Beschäftigten zu vereinbaren. Hier könnte ein beteiligungsorientierter und sozialpartnerschaftlicher Ansatz verankert werden. Eine wesentliche Herausforderung dafür wird sein, frühzeitig zu erkennen, bei welchen KI-Systemen und welchen Business-Prozessen solch ein Vorgehen sinnvoll ist – und wo die Veränderung durch die Einführung des KI-Systems so gering ist, dass keine Gestaltungsaufgabe vorliegt. Die Erkenntnisse aus einer Pilotphase (siehe Abschnitt Pilotprojekte) können hierzu wertvolle Erkenntnisse liefern.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (2) *Um die Einhaltung der in Absatz 1 definierten Ziele sicherzustellen, verfolgen alle Beteiligten im Unternehmen einen beteiligungsorientierten Ansatz. Dazu gehört der Einbezug betroffener Beschäftigter und des Betriebsrats von Beginn an, um die Offenheit für die Fach- und Gestaltungsexpertise der Beschäftigten zu gewährleisten. Bei dieser Zusammenarbeit pflegen alle Beteiligten eine Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung.*
- (3) *Wenn Pilotprojekte die Notwendigkeit zu Änderungen in der Gestaltung und Organisation der Arbeit aufzeigen, treten die Betriebsparteien in Verhandlungen ein, um die Neugestaltung mit dem KI-System so auszufüllen, dass die Ziele aus Absatz 1 erreicht werden.*

Der Beteiligung der Beschäftigten kommt im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz ein besonderer Stellenwert zu. Die Beschäftigten sind Expert:innen für ihren Arbeitsprozess – sie wissen, was funktioniert und in welchen Prozessschritten Fehler passieren, Material und Informationen fehlen und menschliche Eingriffe notwendig sind. Sie können auch aus dieser Perspektive die Konzepte zur Einführung von KI-Systemen beurteilen und dabei den Betriebsrat bei seiner Positionsfindung unterstützen. Neben diesen technischen Fragen der Umsetzbarkeit sind die betroffenen Beschäftigten auch die Expert:innen, um mögliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu diskutieren und dabei Chancen für Erleichterungen und Abmilderung bestimmter Belastungen zu identifizieren. Grundsätzlich ist eine Positionsfindung des Betriebsrats auf Basis einer Diskussion mit den Beschäftigten sinnvoll, um zu gewährleisten, dass die Systemeinführung der Arbeitsrealität der Kolleginnen und Kollegen gerecht wird. Dennoch sollte der Betriebsrat nicht jede Forderung der Beschäftigten einfach und ungeprüft übernehmen, sondern diese prüfen und eine eigene Position entwickeln. Die Formen der Beteiligung von Beschäftigten sind sehr vielfältig und reichen von Einzelgesprächen

und Gruppendiskussionen bis hin zu Abteilungsversammlungen und Gestaltungsworkshops. Dabei ist es sinnvoll, vorab die mit den Beschäftigten zu klärenden Fragen zu formulieren. Im größeren Rahmen kommen auch Umfragen oder visualisierte Stimmungsbilder in Frage. Beides lässt sich zum Beispiel auf Betriebsversammlungen realisieren. Hier einige Beispiele für Fragen an die Beschäftigten:

- ▶ Wie haben sich deine Arbeitsbedingungen verändert? Empfindest du eine Verbesserung oder Verschlechterung?
- ▶ Hast du konkrete Vorschläge, wie bestehende Nachteile oder Belastungen reduziert werden können?
- ▶ Hat sich die Leistungsanforderung an deinem Arbeitsplatz verändert?
- ▶ Haben sich deine Entscheidungsmöglichkeiten verändert?
- ▶ Hast du genug Zeit und Raum für Austausch und Kommunikation?
- ▶ Hast du durch den Technikeinsatz Sorge um deinen Arbeitsplatz oder dein Gehaltsniveau?
- ▶ Fühlst du dich ausreichend informiert und qualifiziert? Welche Informationen und Qualifikationen fehlen dir konkret?
- ▶ Empfindest du den Arbeitsalltag als stressiger?

Dabei sind eurer Kreativität nur die betriebsverfassungsrechtlichen Grenzen gesetzt. Darum sollte die Beteiligung, unter welchen Bedingungen sie stattfindet und in welchen Situationen Beschäftigte an der Gestaltung beteiligt werden in der Rahmenvereinbarung geregelt werden.

Ein dafür sehr gut geeignetes Werkzeug ist der Fragebogen des DGB für den „Index Gute Arbeit“, der in 42 Fragen die Intensität von Anforderungen und das Vorhandensein von Ressourcen erfasst. Der Index fragt die Beschäftigten aber auch danach, wie sehr sie sich subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten bzw. die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind. Im Rahmen des betrieblichen Einsatzes von KI-Systemen sind nicht alle 42 Fragen notwendig. Je nach KI-System und Einsatzfeld können ganze Frageblöcke, wie die Lage der Arbeitszeit, emotionale

und körperliche Anforderungen, betriebliche Sozialleistungen und Betriebskultur ausgeblendet werden. Die zentralen Kriterien werden die folgenden sein:

- ▶ Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit und des eigenen Arbeitsplatzes
- ▶ Entwicklungsmöglichkeiten
- ▶ Sinn der Arbeit
- ▶ Arbeitsintensität
- ▶ Einkommen
- ▶ Beschäftigungssicherheit

Der QAB-Check des IMU Instituts

Der QAB-Check des IMU Instituts ist eine schnelle und einfache Alternative zum DGB Index Gute Arbeit. Er wurde speziell für Betriebsräte entwickelt, um bei Transformationsprojekten im Betrieb die Veränderungen der Arbeitsbedingungen strukturiert untersuchen zu können.

- ▶ Strukturierter Fragebogen zur Überprüfung von Veränderungen in den Arbeitsbedingungen
- ▶ In 9 Kategorien werden sachbezogene Fragestellungen in einem einfachen Ampelsystem erfasst (Verschlechterung, unverändert, Verbesserung)
- ▶ Die erfassten Kategorien umfassen u.a. Ergonomie, Komplexität, Leistung/Stress, Selbstständigkeit, Beteiligung Kommunikation, Kooperation, Rückmeldungen und Information sowie Arbeitsplatz und Entgeltsicherheit
- ▶ Einfach Anpassung und Erweiterbarkeit für neue, zusätzliche Kategorien (bspw. Fachlichkeit)

Vielfach erprobt in Projekten zu Digitalisierung und Arbeitsgestaltung. Nähere Informationen findet ihr in den Broschüren „Transformationsbeschleuniger“ (Stieler et al. 2020) und „Gute Arbeit durch KVP?“ (Schwarz-Kocher et al 2015)

3.18 Rechte des Betriebsrates

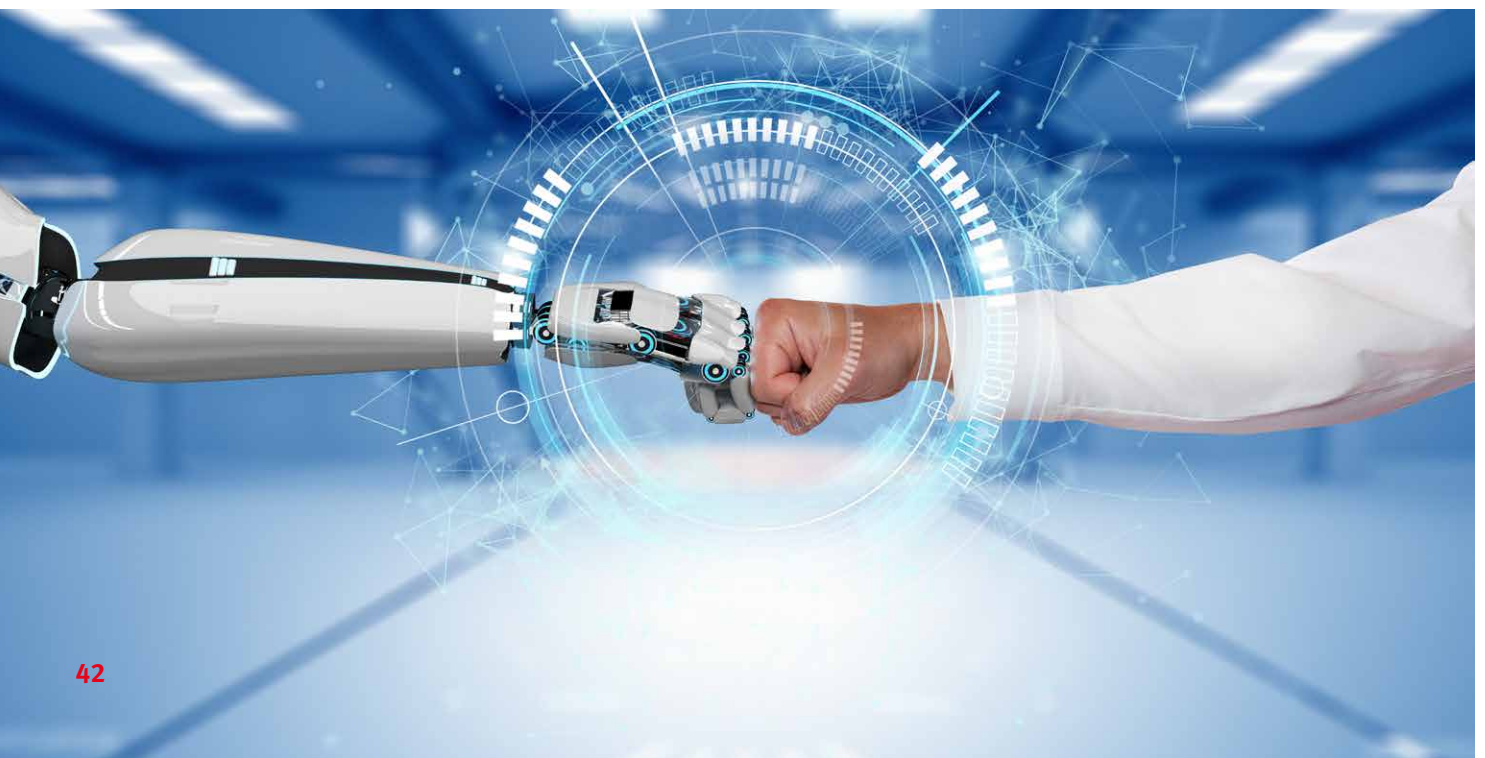
FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

- (1) *Der Betriebsrat hat das Recht, jederzeit die Einhaltung der Betriebsvereinbarung an den jeweiligen KI-Systemen zu kontrollieren. Dazu stellt ihm der Arbeitgeber kurzfristig eine kompetente Auskunftsperson zur Verfügung, die dem Betriebsrat die entsprechenden Einstellungen vorführen und erläutern kann.*
- (2) *Der Betriebsrat hat das Recht, bei Verdacht mögliche Verstöße gegen das Datenschutzrecht (insbesondere DSGVO und BDSG) durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten untersuchen zu lassen. Mit Abschluss der Untersuchungen bekommt er einen Bericht mit den Untersuchungsergebnissen und möglichen Konsequenzen vorgestellt und erläutert.*
- (3) *Für KI-Systeme sieht der Gesetzgeber die Hinzuziehung von externem Sachverstand als erforderlich an. Sowohl für die Regelung neuer oder veränderter KI-Systeme als auch für die Überprüfung bereits eingeführter KI-Systeme einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat zügig auf Person und Beratungsumfang inklusive Kosten für die Unterstützung des Betriebsrats. Auf Wunsch des Betriebsrats kann auch auf Beschäftigte als sachkundige Arbeitnehmer für die Unterstützung des Betriebsrats*

- zurückgegriffen werden. Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.*
- (4) *Der Betriebsrat hat das Recht in seinem Ermessen Betriebsratsmitglieder auf innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen zu künstlicher Intelligenz und KI-Systemen zu schicken. Dadurch ist es Mitgliedern des Betriebsrats möglich, einen tieferen Einblick in Form und Inhalt der Schulungsmaßnahme zu erhalten und andererseits ein besseres Verständnis für das einzelne KI-System zu erlangen.*

Der jeweils zuständige Betriebsrat muss auf jeden Fall die Möglichkeit haben, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu kontrollieren. Dazu muss ihm der Arbeitgeber kurzfristig eine in dem KI-System kompetente Auskunftsperson bereitstellen, der in der Lage ist, die Umsetzung der Betriebsvereinbarung an dem System zu erläutern.

Ebenfalls macht es im Zusammenhang mit den Rechten des Betriebsrats Sinn, auf die gesetzliche Anforderlichkeit von externem Sachverstand hinzuweisen. Das ist zwar bereits gesetzlich im **§ 80 Abs. 3 BetrVG** festgelegt, dennoch versuchen viele Arbeitgeber, diese Notwendigkeit kleinzureden.



3.19 Schlussbestimmungen

FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Diese Betriebsvereinbarung entfaltet vollumfänglich Nachwirkung, bis eine neue Betriebsvereinbarung zum hier geregelten Sachverhalt abgeschlossen wurde. Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien zur umgehenden Aufnahme von Verhandlungen mit der ernststen Absicht zur Einigung für die hier geregelten Sachverhalte.

Bei Rahmenregelungen handelt es sich in der Regel um freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß **§ 88 BetrVG**. Im Unterschied zu Betriebsvereinbarungen, die auf Grund von erzwingbarer Mitbestimmung geschlossen werden, gibt es hier keine gesetzlichen Vorgaben zu Kündigungsfristen. Jedoch werden im Rahmen dieser Regelungen – über die Steckbriefe für die einzelnen Systeme – Mitbestimmungstatbestände auf Basis des **§ 87 Abs. 1 BetrVG** geregelt. Daher ist die Empfehlung sowohl für jeden einzelnen Steckbrief als auch für die Rahmenregelung selbst eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu vereinbaren. Zusätzlich sollte eine „vollumfängliche Nachwirkung“ bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu dem hier geregelten Sachverhalt vereinbart werden. Das ist wichtig, da sich die Nachwirkung sonst nur auf die durch **§ 87 Abs. 1 BetrVG** abgedeckten Inhalte bezieht – die Auslegung, welche Aspekte der Vereinbarung somit Nachwirkung haben, würde im Konfliktfall dann in einer Einigungsstelle oder gar vor dem Arbeitsgericht erfolgen.

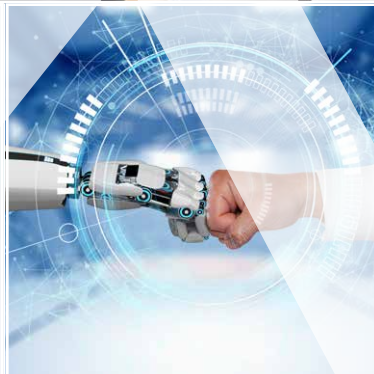
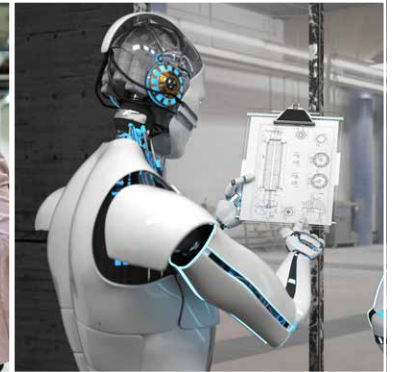
FORMULIERUNGSVORSCHLAG:

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Unterzeichnung unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung und ihrer Bestimmungen im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, aus denen sich der größtmögliche Schutz für die Rechte der betroffenen Beschäftigten ergeben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.

Im Rahmen von Schlussbestimmung können auch Salvatorische Klauseln vereinbart werden. Über deren Nutzen und Notwendigkeit besteht keine Einigkeit, da hier – juristisch betrachtet – nur die Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung angeführt werden, die auch ohne eine klare Nennung in der Vereinbarung allgemein gelten. Aus rechtlicher Sicht sind diese Sätze daher streng genommen überflüssig. Zur Information der Vertragsparteien ist es gleichwohl im Zusammenhang mit einem technologisch wie rechtlich sehr dynamischen Umfeld sinnvoll eine Auffangregelung für möglicherweise zukünftig nicht mehr anwendbare Formulierungen in die Vereinbarung aufzunehmen. Dabei spielt insbesondere die Rechtsprechung bei der Auslegung des deutschen Arbeitsrechts eine entscheidende Rolle. Darüber hinaus ist zwar der Text der europäischen KI-Verordnung inzwischen beschlossen und veröffentlicht, aber viele Bereiche werden erst im Anschluss durch europäische Normung im Detail ausgestaltet.



ANHANG



1 Periodensystem der künstlichen Intelligenz

Sr	Si							
Ar	Ai	Pi	Pl					
Fr	Fi	Ei	Ps		Lr			
Ir	Ii	Sy	Dm	Lg	Lc	Ml		Cm
Gr	Gi	Da	Te	Lu	Lt	Ms	Ma	Cn

Periodensystem der künstlichen Intelligenz

- ▶ Basiert auf dem Versuch des amerikanischen Informatikers Kristian Hammond eine „Verkehrssprache“ der künstlichen Intelligenz zu schaffen.
- ▶ Diese „Verkehrssprache“ soll es ermöglichen, dass verschiedene Sprachen und Perspektiven auf das Thema künstliche Intelligenz in einer gemeinsamen Kommunikation stehen können.
- ▶ Künstliche Intelligenz wird in diesem Sinne als die Kombination von Grundelementen betrachtet, ähnlich verschiedener Bausteine. Jedes KI-Element repräsentiert eine Teilfunktion, die sich historisch als gekapselte Funktionalität einer bestimmten Komplexität und Mächtigkeit etabliert hat.

Jedes KI-Element fällt in eine von drei Gruppen. Die Auswahl mindestens eines KI-Elements aus jeder Gruppe repräsentiert als »KI-Element-Tripel« den typischen Verarbeitungsschritt eines durch KI getriebenen Anwendungsfalls, nämlich

Assess (z. B. die Verkehrssituation um ein Roboterauto in Millisekunden erfassen),

Infer (z. B. die Wahrscheinlichkeit eines Aufnahmefalls für die nächsten 3 Sekunden kalkulieren) und

Respond (z. B. das Brems- oder Ausweichmanöver des Roboterautos einleiten).

Ausformuliert ergibt dieses Periodensystem folgende Liste der KI-Elemente:

Image Recognition Ir	Image Identification Ii
Das Erkennen bestimmter Objekttypen in Bildern oder Videosignalen.	Das Erkennen eines konkreten Objekts in einem Bild oder Video.
General Recognition Gr	General Identification Gi
Das Analysieren von Sensordaten zum Erkennen von Objekttypen und/oder Situationen allein aus dem Signal heraus.	Das Analysieren von Sensordaten, um Objekte und/oder Situationen allein aus dem Signal heraus zu erkennen.
Speech Recognition Sr	Data Analytics Da
Das Erkennen von gesprochener Sprache und/oder Gefühlszuständen allgemein in einem Audiosignal.	Das Analysieren von Daten, um bestimmte Tatsachen und/oder Ereignisse zu erkennen, die diese Daten repräsentieren.
Audio Recognition Ar	Text Extraction Te
Das Erkennen bestimmter Arten von Geräuschen (Alarme, Gerätestress, Automotor) in einem Audiosignal.	Das Analysieren von Texten, um Informationen über Entitäten, Zeit, Orte und Fakten zu extrahieren, die ausschließlich im Text enthalten sind.
Face Recognition Fr	Synthetic Reasoning Sy
Das Erkennen von Gesichtern und emotionalen Zuständen in Bildern oder Videosignalen.	Das Verwenden von Beweisen, um Rückschlüsse auf den realen Zustand der Welt, eine Vorhersage oder eine Erklärung zu unterstützen.
Speech Identification Si	Planning Pl
Das Erkennen einer individuellen Stimme in einem Audiosignal.	Das Erstellen eines Aktionsplans auf der Grundlage einer Reihe von Zielen, eines Verständnisses des realen Zustands der Welt und des Wissens über Handlungen und deren Konsequenzen.
Audio Identification Ai	Problem Solving Ps
Das Erkennen von Audiosignaturen (ein bestimmter Motor oder eine bestimmte Türklingel) aus Audiosignalen.	Das Erstellen einer Lösung für ein Problem, das mit oder ohne den Einsatz von Aktionen verbunden sein kann (siehe Planning [Pl]).
Face Identification Fi	
Das Erkennen konkreter Personen in Bildern oder Videosignalen.	

Decision Making Dm

Das Auswählen eines bestimmten Plans oder einer Lösung auf der Grundlage vorliegender Fakten, alternativer Lösungen und einer Reihe von Zielen.

Language Generation Lg

Das Erstellen natürlicher Sprachtexte und/oder Erklärungen basierend auf einem gewissen Verständnis der Welt.

Language Understanding Lu

Das Erstellen einer semantischen Repräsentation der Bedeutung eines Textes, der den Kontext und ein gewisses Verständnis über das Funktionieren der Welt zeigt.

Predictive Inference Pi

Das Vorhersagen von Ereignissen oder Zuständen in der Zukunft auf der Grundlage eines Verständnisses eines aktuellen Zustandes der Welt und der Funktionsweise der Welt.

Explanatory Inference Ei

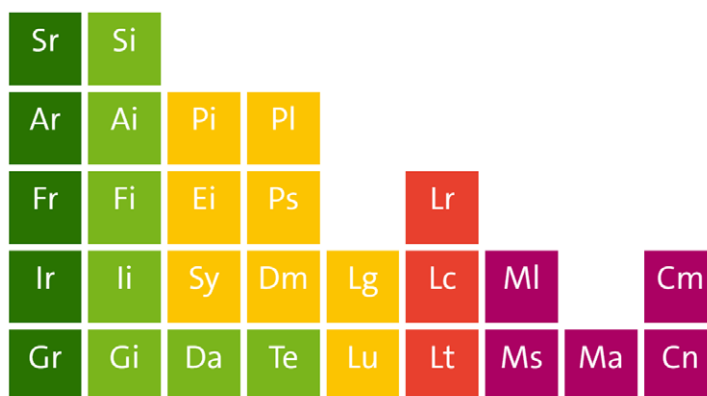
Das Erklären von Ereignissen oder Zuständen in der realen Welt, basierend auf dem Verständnis früherer Zustände.

Relationship Learning Lr

Das Erkennen von Beziehungen zwischen Merkmalen, die dazu verwendet werden können, das Vorhandensein eines Satzes von versteckten Merkmalen vorherzusagen, wenn andere sichtbar sind (z. B. Korrelation zwischen abgewiesenen Anrufen und Kundenabwanderung).

Category Learning Lc

Das Erkennen neuer Kategorien von semantischen Werten auf der Grundlage von Merkmalsammlungen.



Knowledge Refinement Lt

Das Überarbeiten von Wissen oder Regeln, die bereits existieren als Reaktion darauf, dass sie zur Unterstützung von Handlungen oder Schlussfolgerungen verwendet werden.

Manipulation Ma

Das Manipulieren derselben Objekte, mit denen Menschen regelmäßig arbeiten.

Communication Cm

Mechanismen, die das Ausführen verschiedener Formen der Kommunikation zwischen Mensch und Maschine unterstützen.

Control Cn

Das intelligente Steuern anderer Maschinen, wenn keine Manipulation oder Handlung in der physischen Welt erforderlich ist (z. B. automatisierter Handel).

Mobility Large Ml

Das Steuern autonomer Fahrzeuge, die zuallererst mit anderen Fahrzeugen interagieren.

Mobility Small Ms

Das Steuern von Robotern, die sich durch Innenräume bewegen, arbeiten und mit Menschen interagieren.

2 Steckbrief / Checkliste

»Angaben zu künstlicher Intelligenz«

PHASE 1: ENTWICKLUNG UND ALGORITHMUS

1. Welcher Algorithmus/welche Algorithmen kommen zum Einsatz?

2. Was ist die Aufgabe der KI-Anwendung?

- Automatisierung
- Prognose
- Visualisierung
- Ausreißer-Erkennung (Outlier Detection)
- Klassifikation
- Generation
- Optimierung
- Informationsrückgewinnung (Information Retrieval)

PHASE 2: TRAININGSDATEN UND TRAINING

Nur auszufüllen, wenn das System durch den Arbeitgeber trainiert wird.

3. Welche Daten wurden für das Training ausgewählt?

4. Welche Kriterien für die Daten-Auswahl wurden herangezogen?

5. Wie wurden die Trainingsdaten veredelt?

6. Sind die Trainingsdaten anonymisiert oder personenbezogen?

7. Welche Trainingsmethode wurde verwendet?

8. Welche Daten und Merkmale werden für die Evaluierung verwendet?

PHASE 3: EINSATZ

9. Welche Daten verarbeitet die KI-Anwendung?
- Bilder
 - Text
 - Tabellarisch
 - Mitarbeiter-Daten
 - Zeitreihen
 - Graph
 - Transaktion
 - Kunden-Daten
 - andere _____
10. Welche menschliche Entscheidung soll durch die Anwendung unterstützt werden?
11. Für welchen Zweck wird die Anwendung verwendet?
12. In welchen Business-Prozess wird die Software integriert?
13. Primäre beabsichtigte Benutzer? Welche Personen/Profile verwenden die Anwendung?
14. Wie verwenden die Anwender die Software?
15. Wie werden die Ergebnisse ausgewertet?
16. Welche KPIs werden für die Evaluierung herangezogen?
17. Wie wird Bias (Verzerrungen/Voreingenommenheit) in den Daten transparent gemacht?
18. Wie bewerten wir das Missbrauchspotenzial?
19. Identifiziert der Datensatz irgendwelche Teilpopulationen (z. B. nach Alter, Geschlecht)?
20. Wie werden Mitarbeiter geschult, um das Ergebnis der Algorithmen zu interpretieren?

21. Gibt es sonstige Risiken und was ist der zu erwartende Schaden?
(e.g. safety, fairness / non-discrimination, privacy, security, ...)
22. Welche Risiken entstehen, wenn die Anwendung in die Skalierung kommt?
23. Wofür sollte die Anwendung nicht eingesetzt werden?
24. Was müsste berücksichtigt werden, dass es einem größeren Anwenderkreis zur Verfügung gestellt werden kann?
25. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Risiken zu reduzieren?
Welches Restrisiko bleibt?
26. Risikomanagementsystem gem. Art. 9 KI-VO
27. Es handelt sich um ein Hochrisiko-KI-System
(Art. 6 KI-VO und Anhang III KI-VO)

ja

nein

Begründung der Entscheidung: ...

28. Im Falle eines Hochrisiko-KI-Systems sind die Pflichten nach der EU KI-VO bekannt (Art. 8 – 27 KI-VO) und werden adressiert. Die einzelnen Maßnahmen und Entscheidungen sind dem Betriebsrat auf Nachfrage zu erläutern.

PHASE 4: VERWENDUNG VON NUTZUNGSDATEN ZUR VERBESSERUNG DES SYSTEMS

**Nur auszufüllen, wenn das System durch den Arbeitgeber
mittels Nutzungsdaten der Beschäftigten trainiert wird.**

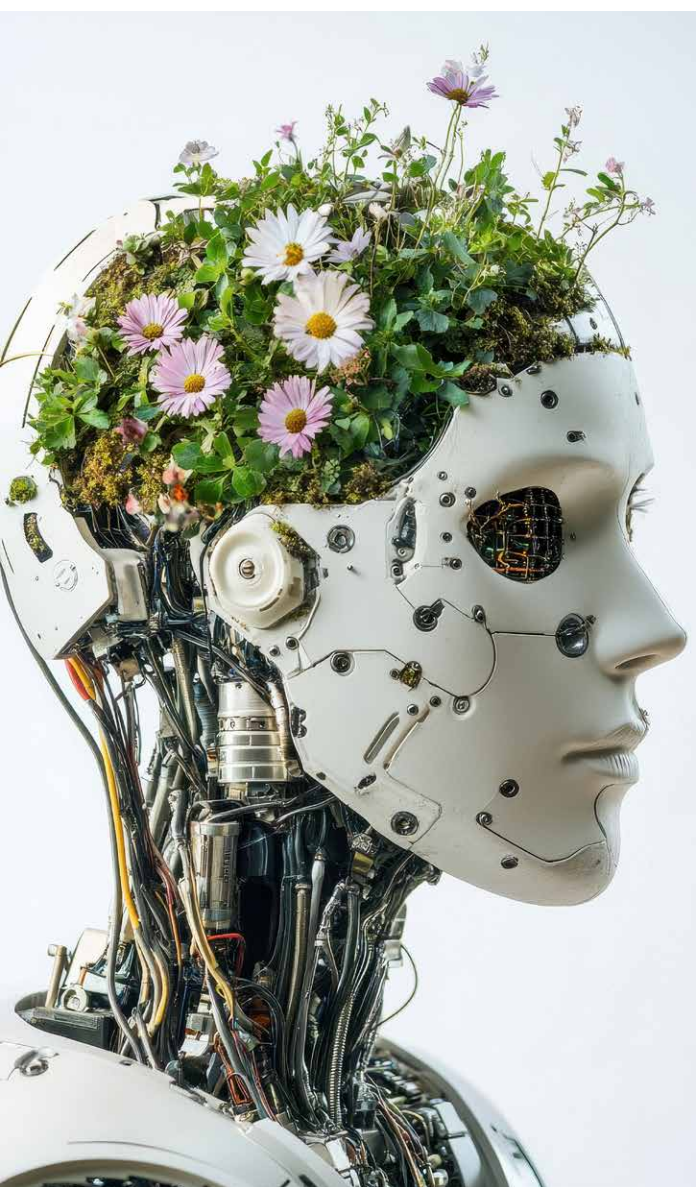
29. Werden Daten aus der Nutzung des Systems für eine Verbesserung des Systems eingesetzt?
30. Welche Kriterien für die Daten-Auswahl wurden herangezogen?
31. Wie wurden die Trainingsdaten veredelt?
32. Sind die Trainingsdaten anonymisiert oder personenbezogen?
33. Wenn die Trainingsdaten personenbezogen sind, warum können keine anonymisierten Trainingsdaten verwendet werden?
34. Welche Trainingsmethode wurde verwendet?
35. Welche Daten und Merkmale werden für die Evaluierung verwendet?

3 Betrieblicher Umweltschutz

Betrieblich sollte auch der Aspekt des Umweltschutzes, insbesondere bezüglich des Energieverbrauchs und damit zusammenhängenden CO₂-Ausstoßes in die Überlegungen und Regelungen miteingeschlossen werden. Beispielsweise benötigt eine Anfrage an ChatGPT in etwa das zehnfache an Energie einer Google-Suche. Der Betrieb großer Sprachmodelle ist aber im Vergleich zu ihrem Training noch verhältnismäßig ressourcenschonend. So kam eine Untersuchung des CO₂-Verbrauchs im Rahmen des Trainings von GPT-3 (dem Sprachmodell, das zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung im Herbst 2022 dem Chatbot ChatGPT zugrunde lag) mit 552 Tonnen CO₂ zu einem eher erschreckenden Ergebnis. Beim Verbrauch solcher Energiemengen fällt in der Folge auch sehr viel Wärme an, insofern summierte sich der

Wasserverbrauch im Rahmen des Trainings von GPT-3 für die Kühlung der entsprechenden Rechenzentren auf etwa 700.000 Liter Frischwasser. Eine durchschnittliche Unterhaltung mit ChatGPT (25 bis 50 Fragen) verbraucht in etwa einen halben Liter Wasser. 2024 veröffentlichte die Unternehmensberatung McKinsey eine Studie, der zufolge sich der Energiebedarf für Anwendungen künstlicher Intelligenz in Europa bis 2030 auf 150 Terrawattstunden steigern, was 5% des europäischen Stromverbrauchs entspricht. Die zukünftig benötigten Energiemengen werden laut dieser Prognose nicht allein aus erneuerbaren Energien zu gewinnen sein. Insofern sehen die Konzepte aktuell entweder die weitere Nutzung fossiler Energieträger vor – oder den Neubau eigener Mini-Atomkraftwerke speziell für KI-Rechenzentren.

*Ökologische
Auswirkungen*



Insofern ist der auf das notwendige Minimum beschränkte Einsatz von LLM für die Erreichung der Klimaziele durchaus entscheidend. Die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten gemäß **§ 89 BetrVG** sind in diesem Zusammenhang zwar eher begrenzt und im Wesentlichen auf die Kontrolle der Einhaltung behördlicher Anweisungen beschränkt. Nichtsdestotrotz bestehen in vielen Unternehmen konkrete Vorgaben und Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoß. Diese aufzugreifen, kann in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wertvolle Argumente gegen einen entgrenzten Einsatz von LLM und anderen rechenintensiven KI-Systemen im Betrieb liefern. Wegen der beschränkten Handlungsmöglichkeiten auf der betrieblichen Ebene sollten diese Fragen auch im Rahmen der Unternehmensmitbestimmung, also durch die Arbeitnehmermandate in Aufsichtsräten aufgegriffen und diskutiert werden. Dabei sollte Umweltschutz als betriebliches Ziel der KI-Nutzung festgelegt werden, ohne damit den Einsatz von KI-Systemen zu verhindern. Allerdings sollte über einen maßvollen und verhältnismäßigen Einsatz dieser Technologien offen diskutiert werden.

Abbildungsnachweis

Seiten 1/2/10/45	Tatiana Shepeleva/stock.adobe.com
Seite 3	Thomas Pirot/IG Metall
Seiten 4/5	Arifan/stock.adobe.com
Seiten 2/8/21/30/45	Tunedin/stock.adobe.com
Seiten 2/15/45	Sdecoret/stock.adobe.com
Seiten 2/24/29 /45	Metamorworks/stock.adobe.com
Seiten 2/27/35/45	Industrieblick/stock.adobe.com
Seiten 2/32/45	Kalyakan/stock.adobe.com
Seiten 2/36/45	Poobest/stock.adobe.com
Seiten 2/38/45	Ihorvsn/stock.adobe.com
Seiten 2/39/42/45	Alexander Limbach/stock.adobe.com
Seiten 2/45/51	A Denny Syahputra/stock.adobe.com

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand, FB Grundsatz,
Res. Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik,
vertreten durch den Vorstand,
Erste Vorsitzende: Christiane Benner

Kontakt:

vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P. / verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Vanessa Barth, Leitung FB Grundsatz

Redaktion:

Detlef Gerst
Hristina John

Autor:

Jonas Grasy

Gestaltung:

helex grafik, Bochum

Auflage: 1. Auflage 09.2025

www.igmetall.de