



Meine neue Kollegin KI

Was Betriebsräte über Künstliche Intelligenz wissen sollten

IMPRESSUM

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Autorin/Autor

Klaas Kuhlmann
Dr. Dennis Wernstedt
Christian Nienstedt
Michaela Gröne

Redaktion

Nathalie Sander
Anna Zacharias
Sarina Schöbel

Lektorat

Martina Kedenburg

Gestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck

Druckerei Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: November 2022

Inhalt

5	Vorwort		
7	1	KI — was ist das?	
7	1.1	Begriff der KI	
7	1.2	Begriffsdefinition der KI	
7	1.3	Wie sieht KI im Betrieb aus? – Zwei Praxisbeispiele	
9	2	KI — ein mächtiges Werkzeug, das Mitbestimmung braucht	
10	3	Eine (betriebsverfassungs-)rechtliche Betrachtung	
10	3.1	EU-Verordnung für KI	
11	3.2	Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	
13	4	(Un-)Sicherere Arbeit durch KI?	
13	4.1	Besserer Arbeitsschutz durch Mitbestimmung	
14	4.2	Potenziale für mehr Gesundheitsschutz nutzen	
15	5	Datenschutz bei KI-Anwendungen	
15	5.1	Verarbeitung großer Datenmengen	
15	5.2	Automatisierte Entscheidungen	
16	5.3	Intransparente Verarbeitung	
16	5.4	Datenschutz durch Mitbestimmung	
17	6	Der Einsatz von KI braucht menschliche Kompetenz	
17	6.1	Entstehung neuer Qualifikationsbedarfe	
17	6.2	Was kann der Betriebsrat tun?	
18	6.3	Personalplanung	
18	6.4	Beschäftigungssicherung	
18	6.5	Erhebung des Qualifizierungsbedarfs	
18	6.6	Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung (Berufsbildung)	
18	6.7	Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	
19	7	Wer beherrscht hier wen? — Rahmenvereinbarung für eine erfolgreiche Mitbestimmung	
19	7.1	Allgemeine Einbeziehung und Rechte des Gremiums	
20	7.2	Ampelsystem zur Klassifizierung von KI-Systemen	
20	7.3	Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie Datenschutz	
21	7.4	Updates, Upgrades und Patches	

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Künstliche Intelligenz (KI) begleitet uns bereits täglich im privaten Kontext zum Beispiel mit der automatischen Gesichtserkennung für Fotos im Smartphone. Und auch in der Arbeitswelt ist KI schon länger im Einsatz in Form von „intelligenten“ Bürosoftwares bis zu automatischen und selbstlernenden Logistik- sowie Produktionssystemen. Für den Nutzer wie auch Interessenvertretungen ist es oftmals nicht so leicht zu erkennen, wo eigentlich KI genau drinsteckt und was sie alles kann.

Bürosoftware mit KI ist beispielsweise in der Lage, Aktivitäten der Nutzer aufzuzeichnen, zu bewerten und gegebenenfalls sogar zu planen. Somit ist KI auch ein Schlüsselthema für Betriebs- und Personalräte, welches insbesondere im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung besonderer Aufmerksamkeit bedarf.

Wichtig ist es, den Einsatz von KI im Betrieb im Interesse der Beschäftigten zu regeln. Denn eins ist klar: KI wird uns immer mehr im beruflichen Alltag begleiten. Nur durch gute Vereinbarungen kann sie dann auch zur Chance für die Beschäftigten werden, indem sie lästige Tätigkeiten abnimmt und gleichzeitig Freiräume für gute Arbeit schafft.

Diese Broschüre führt in das Thema künstliche Intelligenz im Betrieb ein und geht auf zentrale (Gestaltungs-)Aspekte für die betriebliche Mitbestimmung ein.

Fragen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeit, des Datenschutzes sowie des Arbeitsplatzerhalts werden beantwortet ebenso wie die nach den wesentlichen (betriebsverfassungs-)rechtlichen Aspekten zur Mitbestimmung.

Wir wünschen eine informative und anregende Lektüre.

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Arbeitnehmerkammer Bremen, im Oktober 2022

01

KI – Was ist das?

1.1 Begriff der KI

Eine allgemeingültige Definition für den Begriff KI existiert bisher nicht.

Allgemein werden unter KI **selbstlernende Computersysteme verstanden, die versuchen, menschliche Intelligenz nachzuahmen. Sie führen** selbstständig und automatisiert bestimmte Aufgaben aus. Damit sie eigenständig handeln können, müssen sie auf Grundlage von selbstlernenden Algorithmen programmiert werden.

Beispielsweise hat ein Smartphone die menschliche Fähigkeit, Gesichter und Gegenstände auf Fotos zu erkennen. Dafür wird die Smartphone-Software auf Basis von selbstlernenden Algorithmen programmiert.

Die Smartphone-Software lernt, Gesichter zu erkennen. Ihr werden dafür millionenfach Bilder mit und ohne Gesichter „vorgelegt“ und dann berechnet sie, ob ein Gesicht vorhanden ist oder nicht. Die Ergebnisse werden mit dem Zielergebnis, ob es sich um ein Gesicht handelt, verglichen. Weicht das Ergebnis vom Zielergebnis ab, wird das System verändert und anschließend die Bilder wieder vorgelegt. Das System berechnet erneut seine Ergebnisse bezüglich „Gesicht ja/nein“, die wieder mit dem Zielergebnis verglichen werden. Das wird so lange wiederholt, bis die Entscheidungen des Systems überwiegend richtig sind.

Das System wird trainiert, gleicht seine Ergebnisse mit dem Zielergebnis ab, lernt aus den Fehlern und kann sich so verbessern, um immer zuverlässiger Gesichter zu erkennen. Der Algorithmus hat so gelernt, Gesichter in jeder Variante zu erkennen.

1.2 Begriffsdefinition der KI

Im Alltag sowie bei der Arbeit begegnet uns die „**schwache**“ KI. Sie erfüllt konkrete Aufgaben, wie Bilderkennung oder Übersetzung von Texten. Diese eng definierten Zwecke kann sie selbstoptimierend ausführen. Schwache KI wird in der Regel zur effizienteren Gestaltung von (Arbeits-)Prozessen eingesetzt und hat Auswirkungen auf unsere Arbeit und das Privatleben.

Unter einer „**starken**“ KI werden Systeme verstanden, deren Fertigkeiten und Eigenschaften einer menschlichen Intelligenz **entsprechen** oder sie sogar übertreffen. Diese KI kennen wir aus Science-Fiction-Filmen, wo Menschen mit einem Computersystem interagieren, dessen Verhalten nicht von dem eines Menschen zu unterscheiden ist. Bisher gibt es solche Systeme nicht, weil menschliche Intelligenz nur schwer definier- und damit nachbildbar ist.

1.3 Wie sieht KI im Betrieb aus? – Zwei Praxisbeispiele

a) KI in der Lagerlogistik

In der Lagerlogistik sollen ständig Routen optimiert werden für eine schnellere Abfertigung von Aufträgen. Bei der Abarbeitung dieser Transportaufträge sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer optimierte Routen präsentiert werden, denen sie dann „nur noch nachgehen“ müssen. Gleichzeitig wird jede Abweichung von der „optimalen“ Route erfasst und gespeichert. Um überhaupt solche Routen erstellen zu können, werden zuvor die millionenfach menschlich entschiedenen und absolvierten Routen zum Trainieren genutzt. Zukünftig kann die KI neue Routen eigenständig planen und

den Beschäftigten vorschlagen. Zudem kann mit so einer automatischen Routenfindung in Kombination mit (Bild-)Erkennung auch ein Robotertransportsystem installiert werden, das eigenständig Waren an Punkt A einsammelt und bei Punkt B abgeliefert. Das ist schon heute Realität in Logistikzentren.

b) KI in der Bürosoftware

Ein anderer typischer Anwendungsfall ist die Planung und Ermittlung von Arbeitsleistung bei der Nutzung von Bürosoftware. Dabei werden die einzelnen Aktionen der Beschäftigten aufgezeichnet und an das System übermittelt. Dieses bewertet dann beispielsweise die erledigten Aufgaben, leitet Prognosen für die zukünftige Arbeit ab und erstellt Pläne, was „am besten“ als Nächstes zu tun ist. Auch hier wurde das Computersystem zuvor auf Grundlage von umfangreichen Mitarbeiterdaten trainiert. Teilweise können schon heute mit den in der Bürotätigkeit gefundenen Muster Arbeitsabläufe (ähnlich zur Logistik) automatisiert werden.

02

KI – ein mächtiges Werkzeug, das Mitbestimmung braucht

Die Einsatzmöglichkeiten zeigen, dass bei KI Mitbestimmung ein Muss ist. Wo KI einerseits den Beschäftigten mehr Zeit und Raum für anspruchsvolle Tätigkeiten lässt, weil monotone Arbeiten automatisiert werden, kann sie ohne Mitbestimmung auch Risiken bergen. Dazu gehört der Verlust von Arbeitsplätzen sowie das Nichtnachvollziehen von Entscheidungen basierend auf KI. Aber auch die Frage nach der Selbstbestimmung der Beschäftigten bei der Arbeit muss beachtet werden. Und nicht zuletzt ist der Datenschutz ein wichtiges Thema.

Die betriebliche Mitbestimmung kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie bereits frühzeitig bei der Planung des Einsatzes von KI einbezogen wird und „die richtigen Fragen“ an die Geschäftsführung stellt.

Das sind unter anderem:

- ▶ Welche Daten werden erhoben?
- ▶ Wie werden die Daten verarbeitet?
- ▶ Wer hat Zugriff auf die Daten?
- ▶ Für welchen Zweck „lernt“ die KI?
- ▶ Was passiert mit den Daten, wenn sie nicht mehr benötigt werden?
- ▶ Entscheidet die KI autonom?
- ▶ Sind die Aussagen der KI verbindlich?
- ▶ Sind die Entscheidungen transparent und werden von einem Menschen überwacht?
- ▶ Soll KI Stellenabbau bewirken?
- ▶ Was passiert bei Abweichung von KI-Vorschlägen?

03

Eine (betriebsverfassungs-) rechtliche Betrachtung

Soll der Einsatz von KI zum Wohl der Beschäftigten erfolgen und Risiken minimiert werden, braucht es Regeln. Die Regelungen müssen einen zulässigen Rahmen für den KI-Einsatz definieren und dessen Einhaltung sichern. Diese sollten für möglichst alle verschiedenen KI-Systeme funktionieren und können daher nur sehr abstrakt formuliert werden.

Welche Regelungen für den KI-Einsatz gibt es schon?

Bis jetzt gibt es keine speziellen gesetzlichen Regelungen für den Einsatz von KI-Systemen. Die Nutzung von KI wird aktuell durch das allgemeine Recht, wie zum Beispiel den Grundrechten, den Datenschutzbestimmungen und auch im Betriebsverfassungsgesetz begrenzt.

3.1 EU-Verordnung für KI

Die EU-Kommission hat am 21. April 2021 den weltweit ersten Vorschlag eines Rechtsrahmens für künstliche Intelligenz vorgelegt.

Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Entwurf der EU-Kommission)

Die Verordnung enthält eine weite Definition von KI. Ziel der Verordnung ist es, einerseits einen sicheren Rechtsrahmen für die Entwicklung eines Binnenmarktes aufzustellen und so die Entwicklung von KI zu fördern. Andererseits sollen die bestehenden Grundrechte und Werte der Union geschützt werden. Schließlich sollen die wirksame Durchsetzung des geltenden Rechts und der Sicherheitsanforderungen an KI-Systeme gewährleistet und das Vertrauen der Bürger in KI gestärkt werden.

Der Entwurf versucht, diese Ziele durch einen risikobasierten Ansatz zu erreichen. Er differenziert zwischen verschiedenen Risikostufen und setzt für diese kategorisierte Vorgaben. Je höher die mögliche Gefahr, desto höher sollen auch die Anforderungen an das KI-System und die Nachweispflichten ihrer Anbieter sein.

Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen und der Entwurf wird noch einige Änderungen durchlaufen. Zwei Jahre nach Inkrafttreten wird die Richtlinie unmittelbar in der EU gelten. Für Anbieter von KI-Systemen sind die geplanten Anforderungen bereits jetzt von Bedeutung.

3.2 Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Ebenso wichtig wie ein allgemeines Regelwerk ist im Betrieb die Regelung des KI-Einsatzes im Sinne der Beschäftigten. Durch das im Juni 2021 in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz sind Regelungen zu KI an drei Stellen neu ins BetrVG aufgenommen worden.

Die Mitsprache der Betriebsräte bei KI wird dadurch zwar gestärkt, aber es gibt immer noch kein explizites Mitbestimmungsrecht. Im Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG wird KI auch weiterhin nicht erwähnt.

Ein Mitbestimmungsrecht kann jedoch ausgelöst werden, sobald durch den Einsatz von KI ein Fall des § 87 Abs. 1 BetrVG eintritt.

► **§ 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG:**

Wenn ein KI-System objektiv geeignet dafür ist, Verhalten oder Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, das heißt, wenn zum Beispiel personenbezogene Daten technisch erfasst und aufbereitet/ausgewertet werden können.

Bei einer mitbestimmungspflichtigen Software ist auch jedes Update mitbestimmungspflichtig. Da KI-Systeme selbstlernende und sich ständig ändernde Systeme sind, müsste bei jeder Änderung die Mitbestimmung ausgeübt werden. Um die Betriebsparteien nicht zu überfordern, können hier zum Beispiel dynamische, leicht anpassbare Betriebsvereinbarungen hilfreich sein. In einer Betriebsvereinbarung kann ferner ein Ampelsystem zur Einstufung von IT-Änderungen enthalten sein (Kapitel 7 Rahmenvereinbarung).

► **§ 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG:**

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht für betriebliche Regelungen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn durch KI-Systeme Gefahren für die physische oder psychische Gesundheit der Beschäftigten drohen. Nach § 5 ArbSchG sowie §§ 3–6 BetrSichV hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für Gefährdungsbeurteilungen der einzuführenden KI-Systeme.

Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz erleichtert Betriebsräten durch die neu eingefügten Regelungen die Mitwirkung an der Planung, Einführung und Anwendung von KI-Systemen.

► **§ 80 Absatz 3 BetrVG**

leichtere Hinzuziehung Sachverständiger

Bisher konnte der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Durch den neu eingefügten Satz 2 wird diese Erforderlichkeit zur Beurteilung der KI bei deren Einführung oder Anwendung gesetzlich vermutet. Der Betriebsrat braucht die Erforderlichkeit also nicht mehr nachzuweisen.

Er muss sich aber nach wie vor mit dem Arbeitgeber auf den Sachverständigen sowie dessen Vergütung verständigen. Einigen sich die Betriebsparteien auf einen ständigen Sachverständigen, kann der Betriebsrat diesen ohne weitere Absprache abrufen und so beim Einsatz von KI schneller reagieren.

Streitig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann allerdings sein, ob es sich um KI handelt, für die ein Sachverständiger hinzugezogen werden kann.

Da das BetrVG den KI-Begriff nicht definiert besteht Uneinigkeit, ob die Erforderlichkeit bei Hinzuziehung eines Sachverständigen bei jeder oder nur bei starker KI erforderlich wird. Eine klare Abgrenzung durch Lehre und Rechtsprechung existiert noch nicht. (Zum Begriff starke/schwache KI siehe Kapitel 1: KI – was ist das?) Arbeitgeber sprechen sich für das Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen nur bei starker KI aus.

► **§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG**

Klarstellung bezüglich Unterrichts- und Beratungsrecht

Die Vorschrift stellt klar, dass dem Betriebsrat bereits bei der Planung von KI-Einsätzen ein Informations- und Beratungsrecht zusteht. Dieses umfasst nicht nur den Technikeinsatz selbst, sondern auch Änderungen von Arbeitsprozessen oder Änderungen der Weisungsbefugnis durch den Einsatz eines KI-Systems. Die Unterrichtung muss so rechtzeitig erfolgen, dass der Betriebsrat mit der Beratung noch Einfluss auf die Entscheidung nehmen kann.

Soweit der Arbeitgeber nicht von sich aus den Betriebsrat unterrichtet, wird dieser seine Rechte einfordern müssen. Dafür muss der Betriebsrat die Planung eines KI-Einsatzes erkennen können. Den notwendigen technischen Sachverstand soll der Betriebsrat durch die nun erleichterte Hinzuziehung eines Sachverständigen nach der neuen Regelung § 80 Abs. 3 erzielen können.

► **§ 95 Abs. 2a BetrVG**

Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien für Personalentscheidungen

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen. Solche Richtlinien legen Kriterien fest, anhand derer der Arbeitgeber Entscheidungen zu den genannten Maßnahmen trifft. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat solche Richtlinien auch initiativ verlangen.

Durch den neu aufgenommenen Absatz 2 a wird klargestellt, dass diese Rechte auch dann bestehen, wenn bei Aufstellung der Richtlinien ein KI-System beteiligt ist.

► **96 Abs. 1a BetrVG**

Einigungsstelle für Qualifizierungsmaßnahmen

Fragen der Berufsbildung und Qualifizierung hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann und soll dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreiten können. Beim Nichtzustandekommen einer Einigung kann durch den neu eingefügten § 96 Abs. 1a BetrVG die Einigungsstelle zur Vermittlung angerufen werden. Allerdings kann die Einigungsstelle keine Entscheidung treffen. Sie versucht nur „eine Einigung“. Der Arbeitgeber hat das Letztentscheidungsrecht.

04

(Un-)Sicherere Arbeit durch KI?

Der Einzug von KI in die Arbeitswelt verändert auch die Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisationen, die unsere tägliche Arbeit bestimmen. Dies kann wiederum vielfältige Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben.

Das erleben wir zum Beispiel beim Einsatz von Chatbots in der Kundenkommunikation. Bei der Vorsortierung von Anliegen kann sich die Unzufriedenheit der Kunden im Laufe der telefonischen Durchstellung steigern, wenn er am Ende doch beim Mitarbeiter ankommt, weil die künstliche Intelligenz das Anliegen nicht lösen konnte. Für Beschäftigte führt dies möglicherweise zu einer stärker belastenden Situation als bei einem direkten Kundengespräch.

Bei direkter Mensch-Maschine-Kooperation, beispielsweise in der Fertigung, muss darauf geachtet werden, dass computer- oder KI-gesteuerte Maschinen neben Sicherheitsabständen und Bewegungsgeschwindigkeiten auch einen Arbeitstakt einhalten und diesen nicht ihrerseits „optimieren“ – zulasten der Gesundheit der Beschäftigten.

4.1 Besserer Arbeitsschutz durch Mitbestimmung

Die Interessenvertretung verfügt mit den bestehenden Mitbestimmungsrechten bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) über wirksame Instrumente zur Reduzierung möglicher Belastungen. Mit dem Arbeitsschutzgesetz ist in Deutschland bereits ein wirksamer Schutz des Grundrechts auf Gesundheit bei der Arbeit in Kraft. Hiernach sind Arbeitgeber verpflichtet, die physischen und psychischen Gefährdungen bei der Arbeit systematisch zu ermitteln und wirksame Maßnahmen zu ihrer Verminderung oder Minimierung umzusetzen.

Wichtig: Bei der Ausgestaltung der konkreten Maßnahmen greifen auch die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen. Das Verfahren zur Ermittlung ist die Gefährdungsbeurteilung und ihr Anwendungsbereich umfasst ganz prinzipiell auch die Einführung und Auswirkung von KI-Systemen, wenn sich dadurch Arbeitsprozesse oder die Arbeitsorganisation ändern. Um auf das Beispiel der Einführung von Chatbots zurückzukommen, könnte in einer Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden, dass die Beschäftigten einer größeren Belastung durch unzufriedene Kunden ausgesetzt sind. Dies stellt eine Gefährdung ihrer psychischen Gesundheit dar und darauf sollte der Arbeitsschutz reagieren. Bevor personelle Maßnahmen wie Schulung zum besseren Umgang mit problematischen Gesprächen ergriffen werden, sollte geprüft werden, ob technische oder organisatorische Maßnahmen infrage kommen (TOP-Prinzip). Geeignete Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen könnten sein, doch auf Chatbots zu verzichten oder sie besser zu konfigurieren.

4.2 Potenziale für mehr Gesundheitsschutz nutzen

Der Mensch wird auch in Zukunft in der Arbeitswelt nicht von künstlicher Intelligenz in Gänze ersetzt werden. Wichtig ist es daher, die KI auch als Tool für die gesunde Arbeitsgestaltung zu nutzen. Auch wenn die Umsetzung dieser Idee insgesamt noch in den Kinderschuhen steckt, gibt es bereits erste Projekte, die in diese Richtung gehen. Das Projekt „Künstliche Intelligenz für gesunde Arbeit in Fahrzeugen: Arbeitsbelastung und Sicherheit in Verkehr und Transport“ (KARAT) untersucht, wie sich mittels Erhebung und Auswertung von Routen- und Umgebungsdaten durch ein KI-System die Arbeitsbedingungen im Transportgewerbe verbessern lassen.

Bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen muss die Interessenvertretung miteinbezogen werden – unbedingt auch, um die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Beschäftigten im Blick zu haben:

- ▶ Führt die Einführung von KI zu zusätzlichen Belastungen, und wenn ja, zu welchen?
- ▶ Können diese Belastungen minimiert werden, vielleicht schon durch eine Modifikation des KI-Systems?
- ▶ Wie können die Beschäftigten mit ihrer Expertise bei der Beurteilung der Auswirkung miteinbezogen werden?

Die Beantwortung dieser Fragen ist für alle Neuland und erfordert sicher eine Menge Kreativität. Aber sie lohnt sich, weil es um die menschengerechte und gesunde Gestaltung der Arbeit von morgen geht.

05

Datenschutz bei KI-Anwendungen

KI-Anwendungen haben, soweit sie personenbezogene Daten verarbeiten, den Anforderungen der Datenschutzvorschriften zu entsprechen. Soweit es sich dabei um Daten von Beschäftigten handelt, fällt der Einsatz von KI-Software in die Mitbestimmung von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Einerseits ist eine KI-Anwendung datenschutzrechtlich genauso zu behandeln wie jede andere Software auch. Es existiert (noch) kein eigenständiges KI-Datenschutzrecht. Andererseits gibt es KI-typische Eigenarten, die bei der datenschutzkonformen Gestaltung der Software und ihrem Einsatz besondere Beachtung verdienen.

5.1 Verarbeitung großer Datenmengen

KI-Anwendungen verarbeiten oftmals große und vielfältige Mengen an personenbezogenen Daten. So kann eine moderne Office-Software (wie zum Beispiel Microsoft Office 365) im Prinzip alle Aktivitäten und Arbeitsschritte, die der Benutzer mithilfe dieser Software und seinen digitalen Endgeräten erledigt, erfassen und speichern. Aus der Analyse dieser Datenmengen können vielfältige Auswertungen generiert werden, von Hilfestellungen für die eigene Arbeitsplanung bis hin zu Bewertungen des Arbeits- oder Sozialverhaltens.

Interessenvertretungen sollten auf Folgendes achten:

- ▶ Der Umfang der Datenerhebungen und Auswertungen ist auf das tatsächlich benötigte Maß zu begrenzen und insbesondere auf die datenschutzrechtlichen Prinzipien der Zweckbindung und Datensparsamkeit ist zu achten.
- ▶ Die Zwecke der Verarbeitung müssen konkret benannt werden und es dürfen nur die Daten erfasst werden, die wirklich benötigt werden.
- ▶ Es sind Fristen für die Löschung von Daten zu definieren.

Gerade bei einer KI sind diese Anforderungen eng auszulegen, um nicht zuletzt eine unzulässige Vorratsdatenspeicherung auszuschließen.

5.2 Automatisierte Entscheidungen

Wenn KI-Systeme personenbezogene automatisierte Entscheidungen treffen oder eingesetzt werden, um Persönlichkeitsprofile zu erstellen, bedeutet dies einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte von Betroffenen. Wenn damit eine rechtliche Wirkung verbunden ist (zum Beispiel in Form einer automatischen Vorauswahl im Bewerbungsverfahren), ist solch eine Anwendung gemäß Art. 22 DSGVO nur unter engen Voraussetzungen zulässig und solche Entscheidungen dürfen nicht alleine der KI überlassen werden. In Anwendung datenschutzrechtlicher Grundprinzipien wie Fairness, Zurechenbarkeit und Transparenz müssen Betroffene die Möglichkeit haben, automatisierte Entscheidungen anzufechten, das Eingreifen einer Person zu verlangen und ihre Sicht darzulegen.

5.3 Intransparente Verarbeitung

Personenbezogene Daten müssen in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (Artikel 5 DSGVO). Dieser datenschutzrechtliche Grundsatz ist bei KI-Anwendungen möglicherweise schwerer zu verwirklichen. Auf jeden Fall dann, wenn die Anwendung auf maschinellem Lernen beruht. Dabei folgen die Verarbeitungsschritte nicht einem vom Menschen programmierten Algorithmus, sondern werden von der Maschine selber „erlernt“ und laufen gleichsam in einer „Blackbox“ ab. Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, leicht zugängliche und verständliche Informationen bereitzustellen, mit denen für die Beschäftigten nachvollziehbar wird, welche personenbezogenen Daten, auf welche Art und Weise und zu welchen Zwecken verarbeitet werden. Das Transparenzgebot der DSGVO schließt ein Auskunftsrecht für die Betroffenen ein, das auch das Zustandekommen von personenbezogenen Bewertungen, Entscheidungen und Prognosen umfasst.

5.4 Datenschutz durch Mitbestimmung

Die Pflicht zur betrieblichen Umsetzung der Datenschutzvorschriften richtet sich an den Arbeitgeber. Dabei haben Interessenvertretungen kein originäres Mitbestimmungsrecht. Allerdings lässt sich die gegebene Mitbestimmung beim IT-Einsatz dazu nutzen, um faire und arbeitnehmerfreundliche Datenschutzregelungen zu vereinbaren. So werden KI-Systeme oftmals in Form von Rahmenvereinbarungen geregelt, die üblicherweise auch Abschnitte zum betrieblichen Datenschutz enthalten.

06

Der Einsatz von KI braucht menschliche Kompetenz

Oft wird mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt der Abbau von Arbeitsplätzen verbunden. Tatsächlich kann man die genauen Auswirkungen auf die Betriebe heute noch nicht vorhersagen. Vieles hängt davon ab, wofür sich die Betriebe/Arbeitgeber entscheiden.

Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass durch KI tendenziell „Routinetätigkeit“ mit einem hohen Maß an Monotonie ersetzt werden. „Nicht-Routinetätigkeiten“ werden hingegen nicht ersetzt, sondern durch KI komplementiert. Dies kann zum Beispiel bei Aufgaben, die analytisches Denken erfordern, wie bei medizinischen Diagnosen und Prognosen in der Krebserkennung der Fall sein. Auch die Planung von komplizierten Logistik-Ketten und Liefersystemen können kognitive Systeme bereits jetzt schnell und effizient erledigen.

Genauso können durch KI auch neue Berufe entstehen, wie zum Beispiel der des sogenannten Trainers. Dabei werden KI-Systeme von Menschen „trainiert“, die für eine entsprechende Qualität sorgen. Mit zunehmendem Einsatz von KI werden voraussichtlich auch immer mehr KI-Expertinnen und KI-Experten benötigt.

Alle diese Beispiele zeigen, dass durch KI bestehende Berufsbilder neu entstehen, verändert und ergänzt werden oder auch wegfallen können.

6.1 Entstehung neuer Qualifikationsbedarfe

Die Einführung von künstlicher Intelligenz und die daraus resultierenden Veränderungen der Berufsbilder führen zu neuen Qualifikationsbedarfen bei den Beschäftigten.

Welche genau das sein werden, hängt von Branche und Betrieb ab. Grundsätzlich werden Beschäftigte zukünftig stärker als bisher gefordert sein, sich an sich schnell verändernde Arbeitsanforderungen anzupassen. Sie müssen vor allem verstehen, wie die KI ihre Arbeit verändert, damit sie diese produktiv anwenden können.

6.2 Was kann der Betriebsrat tun?

Betriebsräte müssen bei der Einführung von KI darauf achten, dass die Kolleginnen und Kollegen für die Anwendung der KI qualifiziert werden. Sie müssen gemeinsam mit Personalverantwortlichen die Beschäftigten für die anstehenden Veränderungen durch entsprechende passgenaue Qualifizierungsangebote fit machen.

Betriebsräte haben vielfältige Möglichkeiten, auf die betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung Einfluss zu nehmen:

6.3 Personalplanung

§ 92 BetrVG ermöglicht es dem Betriebsrat, mit dem Arbeitgeber über die zukünftige Personalplanung sowie den sich daraus ergebenden Maßnahmen, wie beispielsweise Qualifizierung und Weiterbildung, zu sprechen. Der Betriebsrat kann diese Auskunftspflicht des Arbeitgebers nutzen, um über die anstehenden Veränderungen der Tätigkeiten durch die Einführung von KI informiert zu sein.

6.4 Beschäftigungssicherung

Über § 92a BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, von sich aus initiativ zu werden und Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Dies können und sollten bei der Einführung von künstlicher Intelligenz unbedingt Vorschläge zur Qualifizierung der Beschäftigten zum Beispiel im Umgang mit der KI sein, um den Wegfall von Tätigkeiten zu verhindern beziehungsweise Kolleginnen und Kollegen für neu entstehende Tätigkeiten fort- und weiterzubilden.

6.5 Erhebung des Qualifizierungsbedarfs

Der Betriebsrat kann bei der Einführung von KI im Betrieb eine Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs über den Paragraphen 96 im BetrVG verlangen. Diese kann er sogar vor dem Arbeitsgericht erzwingen. Die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sollte unbedingt vor Einführung der KI seitens des Betriebsrats gefordert werden, um alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen für den Umgang mit der KI fit zu machen und den Wegfall von Arbeitsplätzen zu vermeiden.

6.6 Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung (Berufsbildung)

Ändert sich die Tätigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Einführung von KI oder reichen die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben nach Einführung der KI nicht mehr aus, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mitzubestimmen nach § 97 Abs. 1 und 2 BetrVG. Können Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht über Inhalt, Art oder Umfang der Fortbildungen einigen, kann eine Einigungsstelle einberufen werden.

6.7 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Abschließend hat der Betriebsrat über den § 98 im BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie bei der Auswahl der durchführenden Trainerinnen und Trainer und dem Ort. Bei der Einführung von KI sollte der Betriebsrat darauf achten, dass die Beschäftigten, deren Tätigkeit sich dadurch ändert, bei den Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Durch eine gute Kombination der verschiedenen Mitbestimmungsmöglichkeiten kann der Betriebsrat die Einführung von KI im Sinne der Beschäftigten mitgestalten und für notwendige und qualitativ gute Fort- und Weiterbildungsmaßnahme für die Beschäftigten sorgen, damit diese von der Einführung von künstlicher Intelligenz profitieren.

07

Wer beherrscht hier wen?

Rahmenvereinbarung als Mittel für eine erfolgreiche Mitbestimmung beim Thema KI

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb muss geregelt werden, damit die Interessen der Beschäftigten auf allen Ebenen gewahrt bleiben können. Dabei soll aber die betriebliche Mitbestimmung keine Verhinderung oder dauerhafte Verzögerung des Einsatzes von KI bewirken. Gleichzeitig ist das Thema aber nicht nur technisch komplex, sondern Folgen oft nur schwer vorhersehbar.

Für betriebliche Interessenvertretungen bedeutet das, dass sie verstärkt und kontinuierlich mit dem Thema KI konfrontiert werden. Und das ist erst einmal eine gute Nachricht: Letztendlich sind sie es und ihre Kollegen und Kolleginnen im Betrieb, die wissen, wie ihre Arbeitsprozesse ablaufen und dementsprechend konstruktive Vorschläge liefern können. Doch wie kann diese Expertise, die die Grundlage gelungener Mitbestimmung ist, in die Tat umgesetzt werden?

KI-Rahmenvereinbarung als Arbeitsgrundlage

Eine „Rahmenbetriebsvereinbarung KI“ kann hier das Mittel der Wahl sein, um bei der Einführung von (neuen) KI-Systemen von Anfang an die Interessenvertretung miteinzubeziehen. In ihr werden alle wesentlichen Regelungspunkte festgehalten. Diese umfassen unter anderem folgende Aspekte:

7.1 Allgemeine Einbeziehung und Rechte des Gremiums

Wann und wie wird das Gremium in die Planung neuer Systeme integriert?

- ▶ Hierbei bietet es sich an, konkrete Fristen festzulegen, auf die sich alle Beteiligten berufen können. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass spätestens vier Wochen nach Entscheidung ein KI-System einzuführen, das Gremium über mögliche Produkte informiert wird. Dadurch können Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertretung frühzeitig gemeinsam an einem Einsatz der KI arbeiten, der alle Interessen berücksichtigt.
- ▶ Ebenso sollte ein konkreter Ansprechpartner genannt werden, der dem Gremium bei Fragen rund um das System zur Verfügung steht. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen aus der IT, die auch mit der Pflege des (neuen) Systems beauftragt sind, bieten sich dafür an. Hier gilt es zu beachten, dass bei personellen Änderungen zeitnah ein neuer Ansprechpartner genannt wird. Dadurch wird dem § 80 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes, der die Einberufung eines Sachverständigen für das Gremium fordert, entsprochen. Zudem wird so ein Arbeitsablauf gewährleistet, der unnötige Verzögerungen durch beispielsweise fehlende Informationen unterbindet.

- ▶ In diesem Zusammenhang kann auch die Benennung eines paritätisch besetzten IT- oder KI-Ausschusses sinnvoll sein, um über diese Arbeitsteilung im Gremium „Experten“ zu haben. Der Ausschuss selbst sollte vom Gremium mit Kolleginnen und Kollegen bestückt werden, die Interesse haben, sich ein wenig in technische Fragen einzuarbeiten. Durch ihre so gewonnene Expertise können sie Systeme inhaltlich bewerten und dem restlichen Gremium ihre Einschätzung mitteilen. Je nach Umfang der KI-Systeme, die eingeführt werden sollen, bieten sich entweder monatliche oder quartalsweise Treffen des Ausschusses an.
- ▶ In diesem Zusammenhang sollte dem Gremium auch ein (Admin-)Account für das System bereitgestellt werden. Dieser ermöglicht dem Betriebsrat, jederzeit stichprobenartig die Einhaltung der Rahmenvereinbarung zu KI kontrollieren zu können. Dazu loggt er sich ein und kann über die Administratorenansicht sehen, welche Einstellungen aktuell vorliegen und wann diese von wem geändert wurden.

7.2 Ampelsystem zur Klassifizierung von KI-Systemen

Bei der Einschätzung der KI-Systeme (zum Beispiel durch einen KI-Ausschuss) bietet es sich an, diese mit einem Ampelsystem zu klassifizieren. Damit können neue Systeme in die „richtigen Bahnen“ der Mitbestimmung gelenkt werden und alle Beteiligten wissen, was als Nächstes getan werden muss.

- ▶ *Grün* klassifiziert hierbei KI-Systeme, die unbedenklich und direkt eingesetzt werden können.
- ▶ *Gelb* bezeichnet Systeme, die zwar im Prinzip eingesetzt werden können, bei denen aber bestimmte Komponenten zuvor geregelt oder abgeschaltet werden müssen. Das muss dann (über den KI-Ausschuss) verhandelt werden, bevor es dann als Anlage an die Vereinbarung festgehalten wird. Hierbei sind typische Regelungsgegenstände:
 - ▶ das Einsatzgebiet, zum Beispiel Abteilungen, Projekte oder Tätigkeiten,
 - ▶ beteiligte Beschäftigte und Vorgesetzte,
 - ▶ Verantwortliche für das System,
 - ▶ erlaubte und verbotene Auswertungsmöglichkeiten sowie die Datenweitergabe an Dritte/Dienstleister,
 - ▶ Checklisten in Tabellenform, die die wesentlichen Regelungspunkte beinhalten.

- ▶ *Rot* bezeichnet ein „No-Go“. Damit werden Systeme gekennzeichnet, die in ihrer aktuellen Implementierung nicht eingesetzt werden dürfen, weil sie die Interessen der Beschäftigten einschränken. Ein typisches Beispiel hierfür ist eine (voll-)automatische Bewertung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen oder Prognosen, wie produktiv sie zukünftig arbeiten werden. Ebenfalls sollten Systeme als „rot“ eingestuft werden, bei denen der Verdacht besteht, dass die erhobenen Daten ins nicht europäische Ausland „abfließen“, wo andere Datenschutzstandards gelten.

Die genauere Definition des Ampelsystems – gegebenenfalls mit weiteren „Zwischenfarben“ – sollte Teil der Rahmenvereinbarung oder ihrer Anlage sein.

7.3 Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie Datenschutz

Wie viele moderne IT-Systeme bieten auch KI-Systeme oft umfangreiche Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dies ist zum Teil auch beabsichtigt. In diesen Fällen ist es wichtig, dass das Gremium sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 hinsichtlich der Systeme, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, wahrnimmt.

- ▶ Im Idealfall schließt die Rahmenvereinbarung Leistungs- und Verhaltenskontrolle generell aus.
- ▶ Abweichungen davon sollten dem Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen wie potenziell arbeitsrechtlichen Verstößen gewährt werden.
- ▶ Soll ein KI-System vom Zweck her für die Leistungs- und Verhaltenskontrolle installiert werden und das Gremium hat dagegen keinen Einwand, sollte die Ausgestaltung dieser Kontrollen in einer entsprechenden Anlage ausformuliert werden.
- ▶ Zudem sollte in der Vereinbarung auch festgehalten werden, wie mit den Daten von Beschäftigten unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes umgegangen wird. Dies betrifft vor allem Systeme, bei denen die Möglichkeit besteht, dass Daten an Dritte oder Softwarehersteller der KI gehen. Hierbei kann es hilfreich sein, den betrieblichen Datenschützer mit ins Boot zu holen.

7.4 Updates, Upgrades und Patches

- ▶ KI-Systeme müssen wie alle Software regelmäßig gewartet werden. Dies geschieht über Patches und Updates, die beispielsweise kritische Sicherheitslücken oder Fehler beheben.
- ▶ Updates werden aber häufig auch genutzt, um zusätzliche und neue Funktionen in das System zu integrieren. Hier ist es entscheidend, dass das Gremium darüber informiert wird, ob es sich bei den neuen Funktionen um mitbestimmungspflichtige Gesichtspunkte handelt, beispielsweise wenn neue Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingeführt werden.
- ▶ Um die jeweilige Information zu erhalten, kann dem Gremium die Release Note des Updates mitgeteilt werden. Diese enthält alle Änderungen am System seitens des Herstellers. Das Gremium kann dann entscheiden, ob es darüber verhandeln will. Kann eine Fehlerbehebung nur mit einer neuen Funktion zusammen installiert werden, sollte die neue Funktion deaktiviert bleiben, bis ihr Einsatz durch die Mitbestimmung geregelt wird.
- ▶ Da gerade bei kleinen Gremien oft nicht die Kapazitäten vorhanden sind, um sich mit jedem Update auseinanderzusetzen, kann auch eine Regelung auf Vertrauensbasis mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Dabei verpflichtet dieser sich, mitbestimmungsrelevante Updates dem Gremium zu melden. Alle Übrigen werden protokolliert. So kann das Gremium im Zweifelsfall stichprobenartig überprüfen, ob ihm tatsächlich alle relevanten Updates genannt worden sind.

Mehraufwand, der sich für alle lohnt

Während der Abschluss solch einer Rahmenvereinbarung durchaus zeitintensiv ist, liegen die Vorteile auf der Hand: Regelungsgegenstände, die grundsätzlich für jedes neue System gelten, müssen nur einmal vereinbart werden. Von beiden Seiten gewünschte Ausnahmen oder spezielle Gesichtspunkte einzelner KI-Systeme können in Anlagen der Betriebsvereinbarung geregelt werden. So ist die notwendige Flexibilität beim Einsatz von KI gewährleistet. Und beide Seiten gewinnen.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de