



# KI im Betrieb: Macht und Mitbestimmung

Detlef Gerst

Vortrag für die Veranstaltung „KI und die  
Arbeitswelt der Zukunft – Machtverschiebungen  
im digitalen Zeitalter“ der Arbeitnehmerkammer  
Bremen am 22.01.2026

Ressort Grundsatzfragen  
und Gesellschaftspolitik

# Inhalt



Nutzung von KI	Auswirkungen auf Arbeit	KI und Macht	Mitbestimmung
			

# Inhalt



Nutzung von KI	Auswirkungen auf Arbeit	KI und Macht	Mitbestimmung
			

# Mehrheit der Beschäftigten nutzt bereits KI



## 2023: Eher Experimentier- und Planungsphase

- ▶ **Bitkom (2023)**: 15 % der Betriebe nutzen KI, 74 % planen einen KI-Einsatz im Jahr 2024 oder später

•  
•  
•

## 2025: Beschleunigte Ausweitung

- ▶ **IG Metall (2025)**: Betriebsrätebefragung 2/2025: KI wird in 27 % der Betriebe genutzt
- ▶ **Studie von Bibb, baua, IAB, ZEW (2025)**: 62 % der Beschäftigten nutzen KI

- Steigerung vor allem durch generative KI
- Nutzung vor allem im Büro
- In Zukunft mehr KI in der Produktion

# 45 Prozent der Betriebsräte nicht an Transformationsprojekten beteiligt



Datengrundlage: Betriebsrätebefragung zur wirtschaftlichen Lage. Herbst 2025: 2600 Betriebe

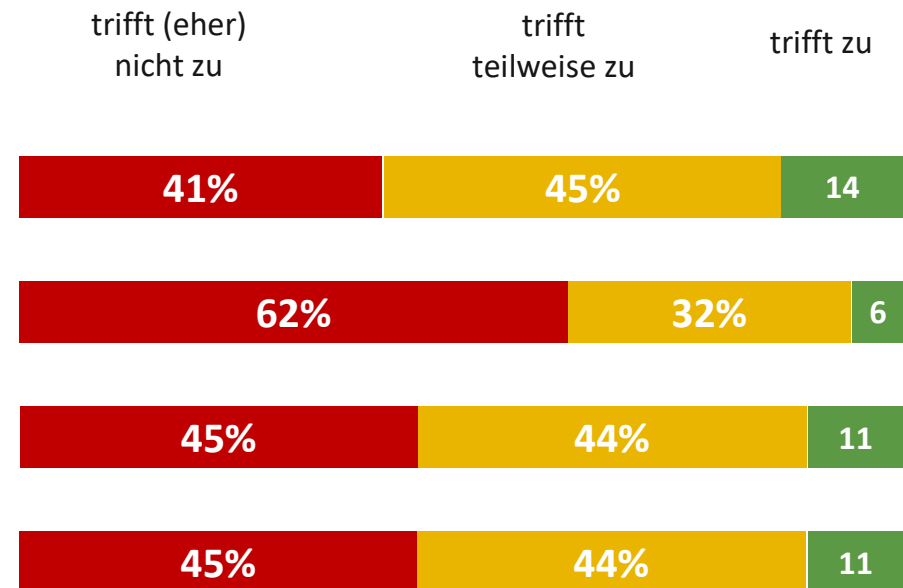
## „Inwieweit treffen folgende Aussagen zum Prozess der Transformation zu“

Der Betriebsrat wird über Veränderungsprojekte frühzeitig informiert

Der Betriebsrat ist an der Strategieentwicklung beteiligt

Der Betriebsrat ist an Umsetzungsprojekten beteiligt

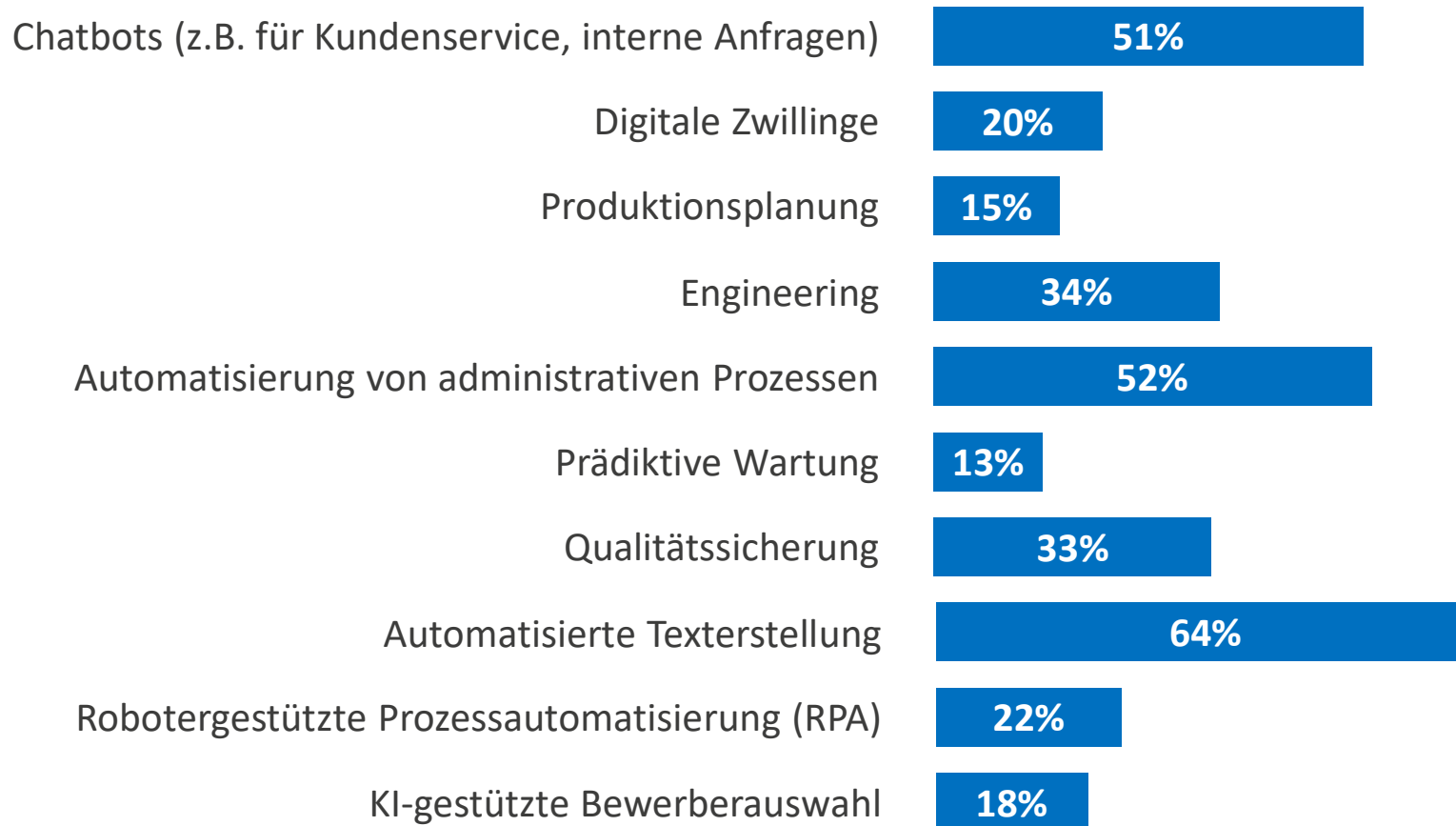
Die Beschäftigten werden über Veränderungsprojekte frühzeitig informiert



# 27% der Betriebe nutzen KI: Aber wofür?



## In welchem Bereich/Zusammenhang wird bei Euch KI eingesetzt?



Datengrundlage:  
Betriebsrätebefragung  
zur wirtschaftlichen  
Lage. Herbst 2025: 2600  
Betriebe

# Weite Definition der KI im AI-Act der EU



## Rechtliche Definition: KI-Verordnung der EU (2024) in Art. 3

Maschinengestütztes System, für einen autonomen Betrieb, das Ausgaben wie Vorhersagen, Empfehlungen und Entscheidungen erzeugen kann, die die physikalische oder virtuelle Umgebung beeinflussen können.

**Unklarheit durch Erwägungsgrund 12:**  
Begriffsbestimmung „sollte sich nicht auf Systeme beziehen, die auf ausschließlich von natürlichen Personen definierten Regeln für das automatische Ausführen von Operationen beruhen“

Regelbasierte Programme

Maschinelles Lernen

Neuronale Netze

Sprachmodelle /  
generative KI



Agenten-Systeme

Physische KI

Humanoide Roboter

# Humanoide Roboter in der Industrie: Tesla, BMW, Mercedes



**(Tesla) Optimus**



**(BMW Spartanburg)  
Figure 02**



**(Mercedes) Applonik  
Modell Apollo**

# KI ist universell nutzbar: Aktuelle Beispiele aus Seminaren mit Betriebsräten



- ▶ **Sprachmodelle** (ChatGPT, Copilot) für Büroarbeiten: Meist ohne spezifisches Ziel
- ▶ **Qualität** beurteilen (Lötpunkte, Auftragung von Spachtelmasse)
- ▶ **Routenplanung** in der internen Logistik
- ▶ Entwicklung von **Programmiercode** (u.a. GitHub)
- ▶ Formulierung von **Verträgen** für die Partner firmenübergreifender Entwicklung
- ▶ **Kalkulation** von Konstruktionen
- ▶ **Angebotserstellung** und Preisverhandlung mit Lieferanten
- ▶ Schreiben von **Arbeitszeugnissen**
- ▶ Vorauswahl bei **Bewerbungen**

# Wird Technik eines Tages den Menschen ersetzen oder beherrschen?



## Dystopische Prognosen ohne empirische Grundlage

(Caspar Hirschi 2018: Neue Zürcher Zeitung)

„Die Ideen, aus denen diese Prognose zusammengesetzt ist, sind fünfzig bis zweihundertfünfzig Jahre alt, und um ihre **empirische Grundlage** steht es heute nicht viel besser als früher.“

## Gravierende Veränderungen, aber keine Dystopie

Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee (The second machine age, 2014)

„**Brilliant Technologies**“ werden die Arbeit grundlegend verändern: Automatisierung bestimmter Tätigkeiten, Kompetenzwandel (Uprading), wachsende Ungleichheit, Politik ist mangelhaft vorbereitet).

# Technischer Fortschritt: Segen und Katastrophe zugleich



## Paul Virilio (1999): Politics of the Very Worst

„Wenn du das Schiff erfindest, erfindest du auch den Schiffbruch; wenn du das Flugzeug erfindest, erfindest du auch den Flugzeugabsturz;

...

Jede Technologie trägt ihre eigene Negativität in sich, die gleichzeitig mit dem technischen Fortschritt erfunden wird.“

Auf den Fortschritt wollen und können wir nicht verzichten: Deshalb



- **Folgenabschätzung**
- **Verantwortungsvolle Gestaltung der Technik**

# Katastrophen, zusammen mit der KI erfunden



- ▶ Gläserne und manipulierte Menschen
- ▶ Verlust an Kompetenz und Denkvermögen
- ▶ Sinn- und Resonanzkrisen (Harmut Rosa)
- ▶ Überfordernde Geschwindigkeit des Wandels
- ▶ Entfremdung / Enteignung: Daten, Werke, Wissen
- ▶ „Winner Takes All“-Ökonomie
- ▶ Cyberrisiken und digitale Diktatur
- ▶ Autonome Waffen, Verlust / Leugnung menschlicher Verantwortung
- ▶ Erhöhter Co2-Ausstoß
- ▶ „Digitaler Kolonialismus“ (Dachwitz, Hilbig 2025)
- ▶ „Green at home, harm abroad“ (Rosa Luxemburg Stiftung 2025)

**„Every extension is also an amputation“**

Marshal McLuhan (1964):  
Understanding Media. The  
Extension of Man

**Einige der größten Risiken  
liegen entlang der  
Lieferketten**

# KI im Arbeitsprozess: Meist gibt es zugleich Chancen und Risiken



Beispiel	mögliche Vorteile	mögliche Nachteile
System erstellt nach der Durchsicht von <b>Bewerbungsunterlagen</b> ein <b>Ranking</b> der Bewerbungen	Nasenfaktor ausgeblendet, objektive Beurteilung, Zeitersparnis	Diskriminierung, Nicht-Berücksichtigung guter Bewerbungen
System erkennt über ein Kamerasystem und eine KI, ob eine <b>Montage fehlerfrei</b> ausgeführt wurde	weniger Fehler, unmittelbare Rückmeldung	Verlust an Kompetenz, weniger wertige Arbeit. Daten, geeignet zur Profilbildung
System erkennt <b>Nachbearbeitungsbedarf</b> auf der Oberfläche einer Karosserie und <b>programmiert</b> anschließend einen Roboter für die Nachbearbeitung	Wegfall einer monotonen und belastenden Arbeit	Verlust an Arbeitsplätzen

# Industrielle KI: Zukunft der deutschen Wirtschaft



- ▶ **Audi Neckarsulm:** KI inspiziert Schweißpunkte, Scheinwerfer zeigt Mitarbeitern Nacharbeitungsbedarf, Planung: KI-gesteuerter Roboter erledigt Nacharbeit
- ▶ **Audi (Böllinger Höfe):** Alle Daten werden in einer Cloud (Ec4P= edge cloud for production) verarbeitet, einfachere Wartung, KI-gestützte Auswertung der Daten
- ▶ **Siemens:** Industrial Copilot, Industrial Metaverse, „Industrial Foundation Model“ (Verarbeitung von CAD-Zeichnungen, Bewegungsdaten von Robotern, Daten über Lieferketten)
- ▶ **Bosch:** Entwicklung von Agentensystemen: KI-Agent sucht nach ähnlichen Problemen und geeigneten Lösungen
- ▶ Start-up „**plus 10**“ (Augsburg): kontinuierlich lernende Analysesoftware
- ▶ **Schaeffler:** Schlüsselkomponenten für humanoide Robotik (physische KI)

Daten nicht im Netz verfügbar. Sie müssen erst gewonnen werden.

- eigene Daten
- Daten der Kunden einkaufen

Größere Sicherheit durch Edge-Cloud Plattformen

Fragen und Alternativen

- Fachkräfte: Woher nehmen?
- Foundation Model oder spezialisierte Lösungen?
- Sind US-Tech Konzerne schneller?
- Recht an den eigenen Daten

# Inhalt



Nutzung von KI	<b>Auswirkungen auf Arbeit</b>	KI und Macht	Mitbestimmung
			

# Arbeitsfolgen der KI hängen von Zwecken und der Arbeitsgestaltung ab



KI als Bestandteil eines Produktes



KI im Arbeitsprozess



Systeme zur **Automatisierung** —

Administration, Buchhaltung, Verwaltung eines Lagers, Qualitätsprüfung, Erzeugung von Programmcode, Vorschlag im Rahmen einer Produktentwicklung

Systeme zur **Steuerung von Arbeit** (im HR oder in der Planung genutzt) —

Personalmanagement (Personaleinsatz, Vorschläge für Karrieren und Weiterbildung), Anleitung zur Ausführung von Arbeit, Prozesssteuerung

**Assistenzsysteme** (werden von den Beschäftigten genutzt) —

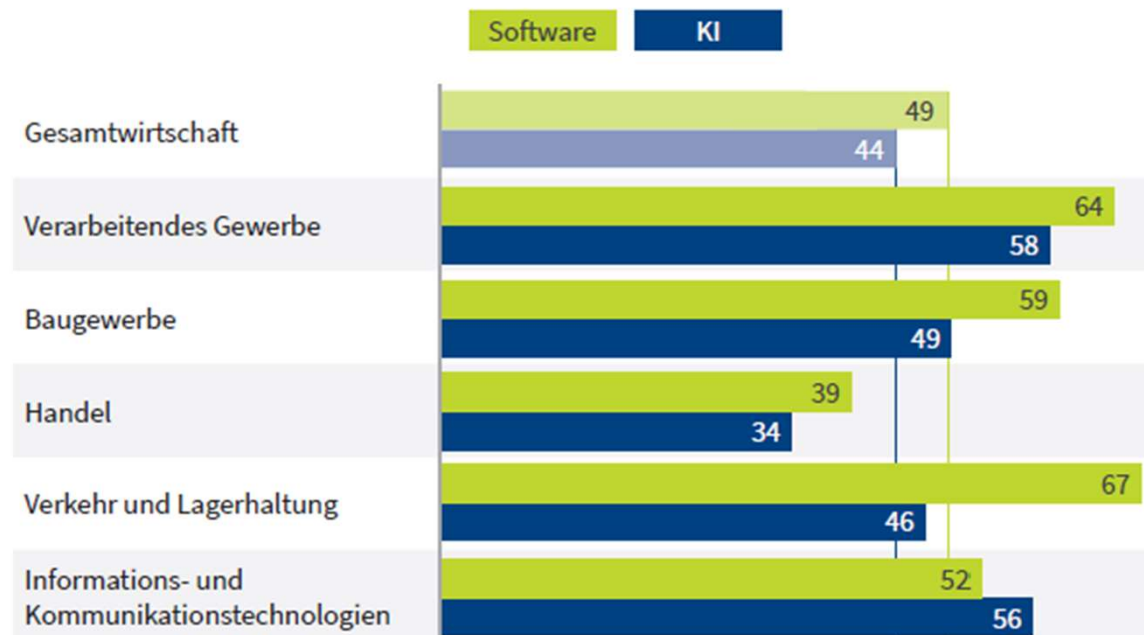
KI-unterstützte Steuerung von Herstellungsprozessen, Hilfe für Diagnosen, Vorausblick auf mögliche Störungen, Lösungsvorschläge, Personalverwaltung

# KI und Software: Eher Umverteilung von Aufgaben als Ersetzung von Arbeit



## Relative Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten in verschiedenen Branchen

Durchschnittliche Beschäftigtenstruktur für 2012–2019, Indexwerte



IAB-Kurzbericht (2023): Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten, Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte unterschiedlich betroffen S. 4.

17

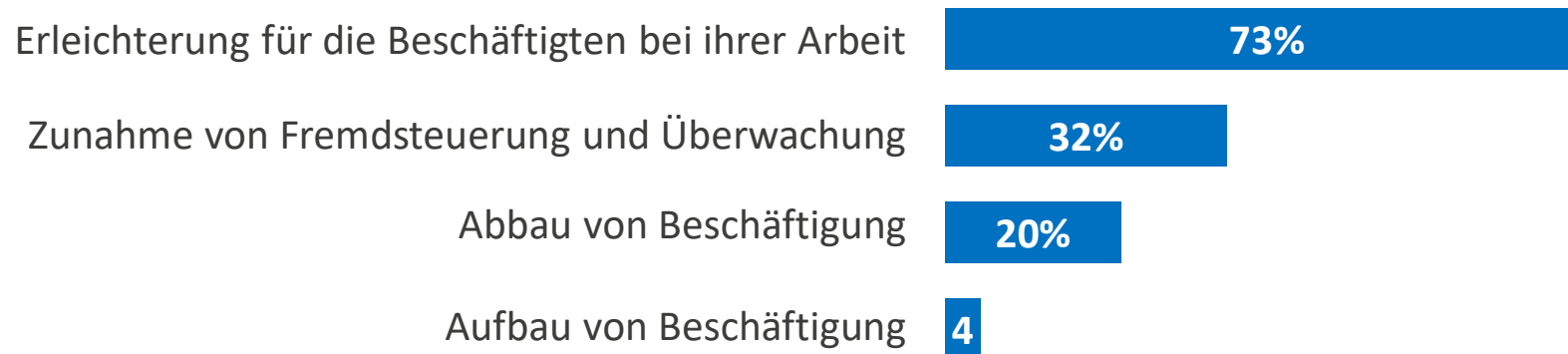
## Ergebnisse des IAB bezogen auf KI und Software

- ▶ Automatisierungspotenziale wesentlich größer als der Abbau von Tätigkeiten
- ▶ Eher **Umverteilung** der Aufgaben innerhalb der Berufe einer Branche als Ersetzung ganzer Berufe
- ▶ **Quantitative Beschäftigungseffekte** auf Branchen- oder Berufsebene bislang **nicht erkennbar** (S. 2)

# KI erleichtert Arbeit, baut aber auch Arbeitsplätze ab



## Welche Folgen der KI-Nutzung (künstliche Intelligenz) sind am Standort vor allem zu beobachten?

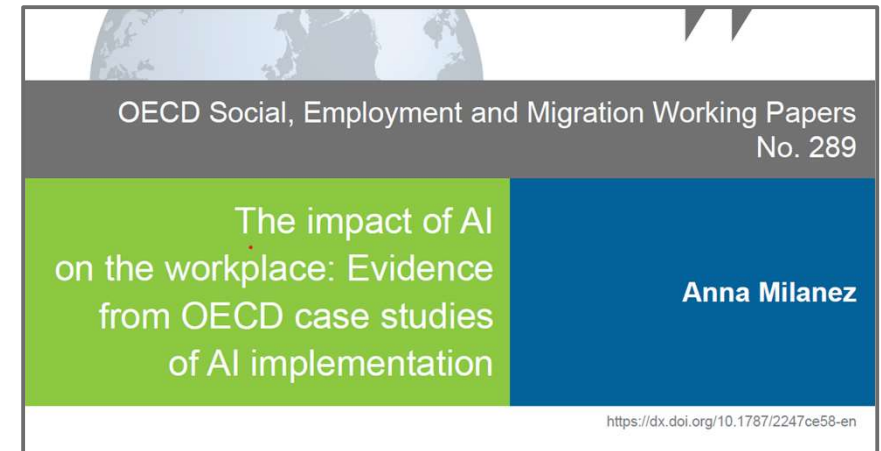


Datengrundlage: Betriebsrätebefragung zur wirtschaftlichen Lage. Herbst 2025: 2600 Betriebe

# Veränderung von Arbeit: 96 Fallstudien (OECD 2023)



- ▶ Auswirkungen auf alle Kompetenzniveaus. Meist **breiteres und zugleich höheres Kompetenzniveau**
- ▶ In wenigen Fallstudien: Auch Verlust an Kompetenzen
- ▶ Haupteffekt: **Umorganisation** von Tätigkeiten. Wenig Verlust an Arbeitsplätzen (Menschen bleiben bei bestimmten Tätigkeiten überlegen)
- ▶ **Spezialisierte KI-Kompetenzen**: Nachfrage wächst stark
- ▶ **Weniger monotone Tätigkeiten**, mehr interessante Aufgaben (oft im Umfeld der KI)
- ▶ Erhöhte Arbeitsintensität, komplexere Aufgaben, **mehr Stress**
- ▶ Gelingende KI-Nutzung und gute Arbeitsbedingungen durch **Beteiligung** der Beschäftigten an Einführung von KI



Ergebnisse zeigen große Übereinstimmungen mit Umfragen der OECD.

# Einführung von künstlicher Intelligenz bewusst gestalten: Verantwortliche Gestaltung



## Prozess zur menschengerechten Gestaltung

### Beteiligung

- Zielsetzung: Wobei soll KI helfen?
- Prozessanalyse: Wo könnte Technik helfen?
- Use-Cases definieren und bewerten: Realisierbarkeit? Sicherheit? Wirtschaftlichkeit? Qualität der Arbeit?
- Günstige Rahmenbedingungen schaffen, Arbeitsgestaltung mitbedenken
- Pilotanwendung
- Umsetzung
- Bewertung

## Vorbild Technikfolgenabschätzung

Ziel: **Verantwortliche Gestaltung** (Ergebnis ist verstehbar und akzeptierbar)

- Orientiert an Normen und Ethik
- Offenlegung der Ziele
- Verständigung, mit der Bereitschaft, voneinander zu lernen

Grunwald, Armin (2008): Technik und Politikberatung, Frankfurt.

# Gestaltungserfolg durch Beteiligung der Beschäftigten



## Projekt APRODI: Soziotechnische Gestaltung erprobt

- ▶ Es gibt **kein übertragbares Rezept** für die Beteiligung: Kreativität gefragt
- ▶ Gestaltung trifft oft auf **Vorbehalte gegen Beteiligung**
- ▶ Beteiligung ermöglicht bessere **Gebrauchstauglichkeit** und **effizientere Gestaltung**
- ▶ Das Projekt dokumentiert beispielhaft Beteiligungsprozesse und genutzte Instrumente



# Inhalt



<b>Nutzung von KI</b>	<b>Auswirkungen auf Arbeit</b>	<b>KI und Macht</b>	<b>Mitbestimmung</b>
			

# KI bietet und hat die Potentiale, um die Autonomie von Menschen zu untergraben



## KI im Verhältnis zu den Beschäftigten

- ▶ KI als **Akteur**, der menschliche Arbeit initiiert, steuert und bewertet (Aktor-Netzwerk-Theorie von Bruno Latour)
- ▶ KI als neue **Umgebung**, unter der Arbeit gestaltet wird

## KI als potentiell Herrschaftsinstrument des Managements

- ▶ Technik wird **interessengeleitet hergestellt und ausgewählt**
- ▶ **Asymmetrie des Wissens**: Management kennt mehr Daten als die Beschäftigten
- ▶ Verarbeitung von Daten, die zur **Leistungsbeurteilung** genutzt werden können (Personalinformationssysteme, MES, Qualitätsmanagement)

# Je autonomer die Technik, desto weniger autonom ist der Mensch



## Menschen legen den Autonomiegrad der Technik fest (Johannes Weyer 2006)

- Technik kann den Menschen partiell unterstützen.
- Sie führt nur etwas aus, wenn der Mensch dies vorher bestätigt.
- Sie handelt autonom, jedoch kann der Mensch ein Veto einlegen.
- Sie handelt autonom und informiert den Menschen nur, wenn der bewusst danach fragt.
- Sie handelt autonom und ignoriert den Menschen.

**Je autonomer die Technik wird und je weniger der Mensch diese Technik versteht und ihr Verhalten vorhersagen kann, desto mehr wird er gezwungen, sein Verhalten dem der Maschine anzupassen (Weyer 2006)**

# Technik und die Autonomie von Menschen



Eine alte Annahme der **Arbeitssoziologie** (heute fragwürdig):

## Die Geschichte der Arbeitsgestaltung ist eine Geschichte der Perfektionierung von Kontrolle über die Arbeit

- Arbeitsleistung kann unabhängig von der Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten abgerufen werden.
- Technik und Arbeitsorganisation werden so gewählt, dass sie Steuerung und Kontrolle erleichtern.
- Das für eine Arbeit notwendige Wissen kann von den Arbeitenden extrahiert und zudem technisch abgebildet werden.

- Harry Braverman: Labor and Monopoy Capital (1974)
- David Noble: Forces of Production (1984)

# Notwenige Kompetenzen und Handlungsspielräume von Menschen



- ▶ Technik funktioniert nie perfekt, genauso wenig wie die beste Planung
- ▶ Deshalb gibt es eine „**doppelte Wirklichkeit**“:  
die Welt der bürokratischen Planung und die Welt der von den Beschäftigten unsichtbar korrigierten Planung (Friedrich Wetz 1999).
- ▶ „**Ironien der Automatisierung**“:  
Je mehr einfache Arbeiten automatisiert werden, desto schwieriger werden schwierige Arbeiten (Lisanne Bainbridge 1983)
- ▶ **Prozessrisiken** der Technik erfordern **Kompetenzen** und **Autonomie** der Beschäftigten

# Leitbilder der Gestaltung von Arbeit mit KI



- ▶ **Komplementarität:** Mensch und Technik als Team (gemeinsam leistungsfähiger als Technik oder Mensch allein)
- ▶ „**Situationsangepasste Flexibilität**“ nicht allein durch Technik leistbar (Gudela Grote 1999)
- ▶ **Notwenige menschliche Kompetenz:** Umgang mit unbekanntem Situationen, Erkennen von zweifelhaften Informationen, ethische Einordnung von technisch erzeugten Entscheidungen
- ▶ Gestaltungsziel: **Interventionen von Menschen** in die Technik zulassen und technisch unterstützen, Menschen an der Technikgestaltung beteiligen

„The user should feel like they are the one who controls the system.“  
(Schmidt/Herrmann 2017)

# Zwischenfazit: Kontrollverlust für Arbeitskräfte durch KI?



▶ **Eher nicht zu erwarten** (für die Mehrheit der Beschäftigten)

▶ **Aber**

- wahrscheinlich trotzdem steigender Leistungsdruck (mehr indirekte Kontrolle, mehr „Technikstress“)
- auch Beschäftigungsverhältnisse mit mehr Überwachung und Steuerung

## Risiken bleiben bestehen

Shoshana Zuboff (2013): „Protokoll einer Zukunftsvision.“

„Jede Technologie, die zum Zwecke der Überwachung und Kontrolle kolonisiert werden kann, wird, was auch immer ihr ursprünglicher Zweck war, zum Zwecke der Überwachung und Kontrolle kolonisiert.“

## Entscheidend

- **Qualität des Datenschutzrechts**
- **Qualität des betrieblichen Datenmanagements**

# Inhalt



Nutzung von KI	Auswirkungen auf Arbeit	KI und Macht	<b>Mitbestimmung</b>

# Herausforderungen der Mitbestimmung



## ▶ KI erkennen

IT oder KI? Greifen die Mitbestimmungsrechte?

## ▶ Folgen beurteilen

Kritikalität. Folgenabschätzung. Wissen über Maßnahmenplanung

## ▶ Fehlende Ansprechpartner im Management

Dezentrale Technikplanung

## ▶ Viele KI-Einführungen gleichzeitig

Zudem: Kurzfristige Änderungen und Updates

## ▶ Schrittweise und offene Gestaltung

Technische Gestaltung und Arbeitsprozess sind bewegliche Ziele der Mitbestimmung.

## ▶ Ziele für die Mitbestimmung formulieren

Wie gestalten? Was vermeiden?

## ▶ Gestaltung nur ganzheitlich möglich

Verändert werden Arbeitsprozesse, Arbeitsaufgaben, Belastungen, Kompetenzen, Datenschutz, Entgelteinstufung, ...

## ▶ Mit Beschäftigten im Dialog bleiben

Unterstützung sichern, die richtigen Ziele verfolgen

## ▶ Zeitaufwand und Koordinierung

Jede Techniknutzung hat eigene Herausforderungen, Regulierungen können sehr komplex werden

# Zeit und Expertise der Betriebsräte sind begrenzt



Datenbasis: 224 Interviews

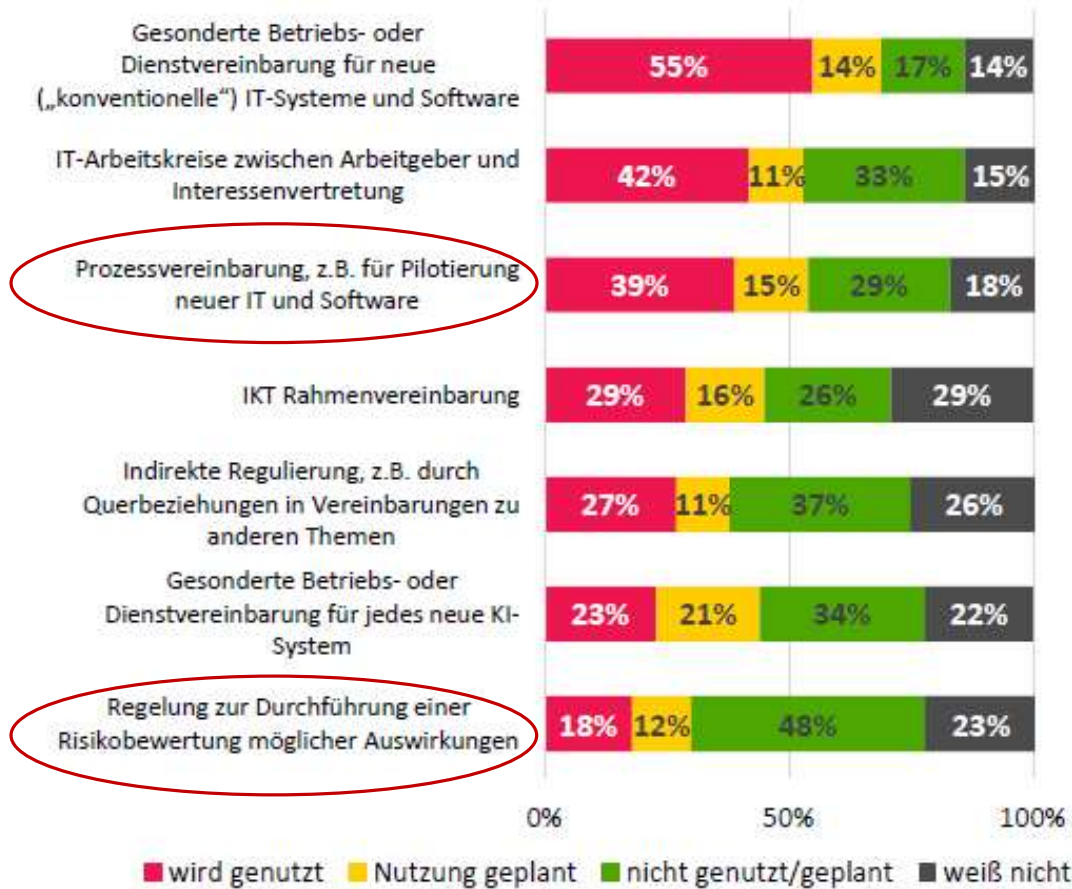
- Betriebsräte, die vom Management bei der Einführung neuer Technologien einbezogen werden
- Betriebsräte, die vom Management bei der Einführung neuer Technologien nicht einbezogen werden

Krzywdzinski (2025): Zwei Welten der KI in der Arbeitswelt

# Notwendig: Mehr Vereinbarungen zu Einführungsprozessen und zur Folgenbewertung



## Welche Vereinbarungen nutzen Betriebsräte für die KI?



Ergebnisse der Online-Befragung von Betriebs- und Personalrät\*innen

### KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM BETRIEB HANDLUNGSFELDER UND GESTALTUNGSERFORDERNISSE FÜR INTERESSENVERTRETER\*INNEN

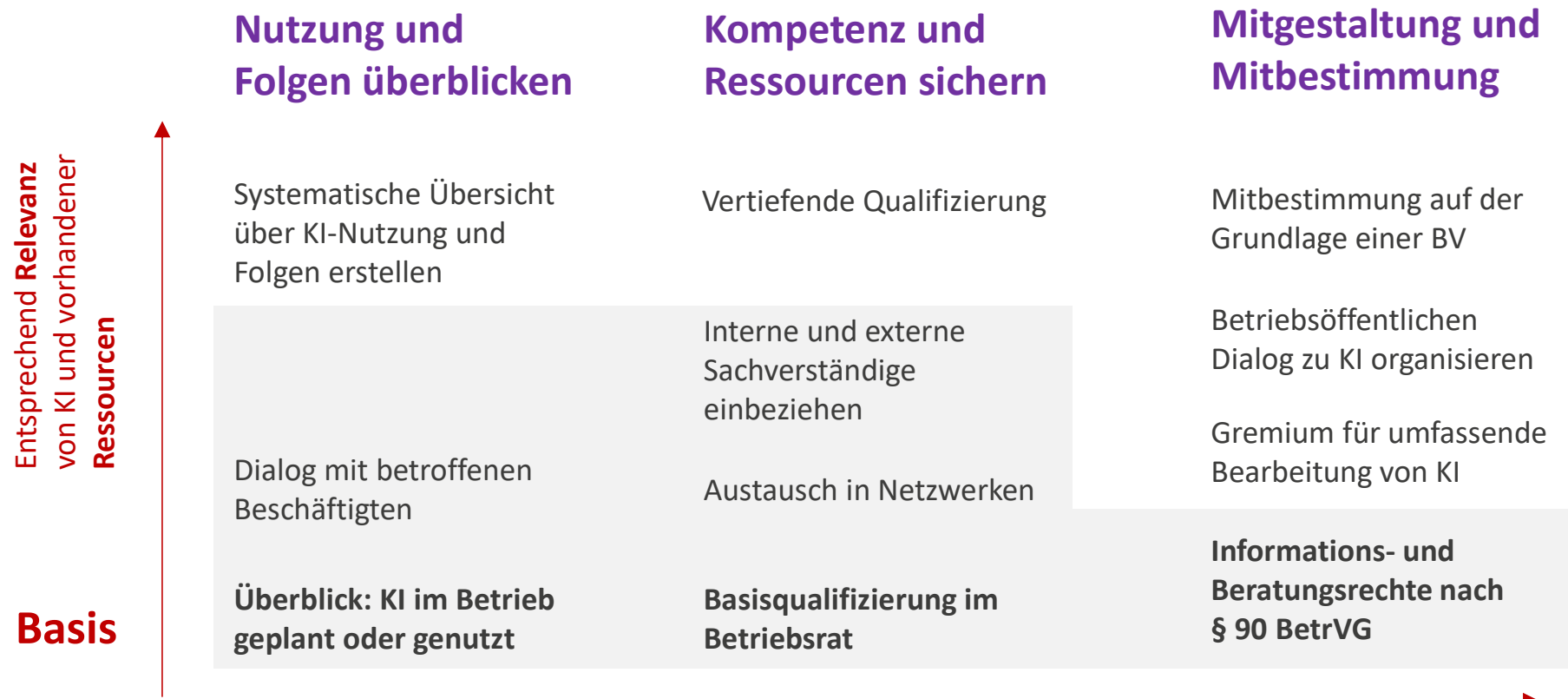
DEZEMBER 2021

humAIn  
work.lab

INPUT  
consulting

Quelle. Befragung von 923 Personen, davon 84% Betriebs- und Personalräte durch Input Consulting

# Schrittweiser Einstieg in das Thema KI



# Pflichten der Betreiber von KI-Systemen (EU KI-Verordnung)



## ▶ Art. 26: Pflichten der Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen

- (1) Sicherstellen, dass KI entsprechend der Betriebsanleitung genutzt wird
- (2) Natürlichen Personen die menschliche Aufsicht übertragen
- (4) Eingabedaten müssen der Zweckbestimmung entsprechen
- (5) Betrieb des Hochrisiko-Systems überwachen, bei Auffälligkeiten, Anbieter oder Händler informieren
- (7) Vor der Verwendung Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer informieren
- (9) Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (gem. DSGVO)

gilt ab August  
2026

## ▶ Art. 4: KI-Kompetenz

- Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen für ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz

gilt ab Februar  
2025

# Betriebsvereinbarungen zu KI: Zentrale Bausteine



## Ziele

- Z.B. Ethik-Leitlinien der EU-Kommission
- Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht
  - Robustheit und Sicherheit
  - Privatsphäre und Datenmanagement
  - Transparenz
  - Vielfalt, Nicht-Diskriminierung, Fairness
  - Gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen
  - Rechenschaftspflicht

## Inhalte

**Prozess: Planung, Einführung, Evaluation**

**Risiken erkennen und beurteilen**

**Rechte: Interessenvertretung und Beschäftigte**

**Beschäftigungs- und Entgeltsicherung**

**Qualifizierung**

## Reichweite

### Unterscheiden

- Rahmenbetriebsvereinbarung
- Spezielle Betriebsvereinbarungen

# Beispiel einer Rahmenbetriebsvereinbarung



## „Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz“

- ▶ Grundlage: **Anforderungen nach EU Kommission (HLEG)**  
Themen: Transparenz, Erklärbarkeit, Nachvollziehbarkeit, Nicht-Diskriminierung und Fairness, Qualitätssicherung und Robustheit von Eingangsdaten und Algorithmen, Begrenzung von Verhaltens- und Leistungskontrolle
- ▶ **Finale Entscheidung durch Menschen**
- ▶ **Einstufungsraster für Gefährdungen**
- ▶ Schiedsstellen und Regelkreise
- ▶ Einbindung von sachkundigen Arbeitnehmern (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
- ▶ Gründung „KI-Ethikrat“

## IBM Central-Holding GmbH



Das I.M.U. ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

### BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 026 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

### KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022)

Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH

Bettina Seibold und Jonas Grasy

[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)

# Arbeitshilfen der IG Metall



Eine Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Rahmenvereinbarungen und Hinweise für die Mitbestimmung

IG METALL  
VB 01 | Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik



### HINTERGRUND

Juli 2025

## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: WAS REGELN BETRIEBSVEREINBARUNGEN?



**Künstliche Intelligenz im Betrieb muss den Beschäftigten dienen. Dafür braucht es Regeln. Diese lassen sich am besten mit einer Betriebsvereinbarung gestalten.**

Rahmenvereinbarungen können grundsätzliche Fragen klären und einen einheitlichen Standard für alle Arten von Informations- und KI-Systemen schaffen. Spezielle KI-Anwendungen benötigen eher spezifische Vereinbarungen.

In diesem Paper wird eine Auswahl von Betriebsvereinbarungen vorgestellt.

Ausgewählt wurden vor allem Regelungspunkte, die in keiner Vereinbarung fehlen sollten: Die Begrenzung und Anonymisierung personenbezogener Daten, das Verbot von Profiling (Profile entsprechend persönlicher Merkmale), der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die Transparenz und Erklärbarkeit der KI sowie die Letztentscheidung durch den Menschen.

Kernbestandteil der Vereinbarung ist der **Prozess**: Wie wollen Arbeitgeber und Interessenvertretung bei der Beschaffung und Einführung der KI-Systeme vorgehen? Geplante KI-Einführungen müssen in ihrer **Kritikalität** beurteilt werden. Die Einstiegsfrage lautet: Gibt es ein Schadensrisiko für die Beschäftigten?

Antworten auf diese Frage helfen, frühzeitig Risiken der KI zu erkennen. Zudem lässt sich der Aufwand für die Verhandlung über einzelne KI-Systeme zu vermindern.

Zeit soll vor allem in die Gestaltung der Systeme investiert werden, die mit Schadensrisiken für die Beschäftigten verbunden sind. Für diese Systeme ist im zweiten



## KOMPASS DIGITALISIERUNG

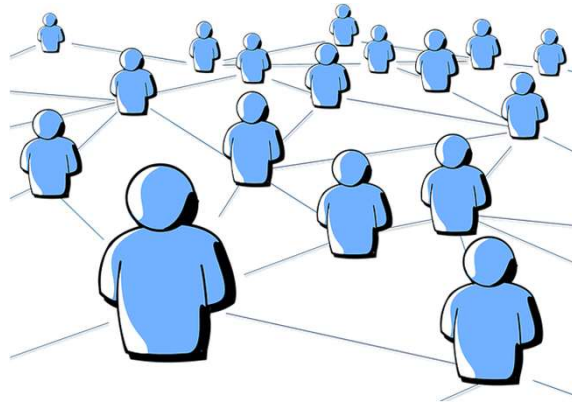
Eine Gestaltungshilfe für gute digitale Arbeit



ZUKUNFT DER ARBEIT  
IG METALL

Detlef Gerst, IG Metall: Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik

# „Netzwerk Industrie 4.0“ der IG Metall



## Auswahl bisheriger Themen

- Lernende Roboter
- Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln
- Lernunterstützung durch KI
- Arbeitssysteme mit autonomer Technik
- Betriebsvereinbarungen zu KI
- Beschäftigungswirkungen der Digitalisierung
- Künstliche Intelligenz und Ethik
- Entwicklung von Geschäftsmodellen

## Teilnehmer\*innen

- 110 Haupt- und Ehrenamtliche der IG Metall, die schon heute Digitalisierung mitgestalten
- Die Teilnahme ist kostenlos

## Format

2 Treffen pro Jahr: Erfahrungsaustausch, Diskussion mit Fachexperten, Gemeinsame Workshops

## Interesse an regelmäßiger Mitarbeit?

Dann meldet Euch bei [detlef.gerst@igmetall.de](mailto:detlef.gerst@igmetall.de)



**VIELEN DANK FÜR DIE  
AUFMERKSAMKEIT.**

Dr. Detlef Gerst

Ressort

**Grundsatzfragen und  
Gesellschaftspolitik**

IG METALL

Wilhelm-Leuschner-Str.79

60519 Frankfurt am Main

[detlef.gerst@igmetall.de](mailto:detlef.gerst@igmetall.de)

069-6693-2352