

Der »Mouse Moment«

INTERVIEW Künstliche Intelligenz (KI) hält Einzug in die Betriebe. Warum sich Betriebsräte damit befassen sollten, wie eine gute KI aussieht und was der Betriebsrat beim Einsatz von KI regeln muss. Ein Interview mit Experten.

FRAGEN DER REDAKTION

Wir sprachen über den Einsatz von KI und welche Herausforderungen diese für Betriebsräte bringen mit den Experten Stephan de Buhr, stellvertretender BR-Vorsitzender der Deutschen Telekom Services Europe SE, dem Rechtsanwalt Sven Lystander, Telekanzlei Lindow und Partner und Lothar Schröder, ehemaliges Mitglied der Enquete-Kommission KI des Deutschen Bundestags.

Warum sollte sich ein Betriebsrat mit KI befassen?

Stephan de Buhr (SdB): »Wie mit der Einführung von Computermäusen und grafischen Benutzeroberflächen die PCs einfacher zu benutzen und betrieblich begehrt wurden, wird mit KI wie ChatGPT wahrscheinlich auch die Verbreitungsgeschwindigkeit der Technologie

enorm zunehmen. Ich nenne das gerne den »Mouse-Moment«. KI wird immer vielseitiger und leichter verfügbar, was dazu führen wird, dass die meisten Betriebe nicht verschont bleiben Auch in meinem Betrieb wird bereits an KI gearbeitet. Es ist daher wichtig, dass der Betriebsrat sich mit dem Einsatz von KI-Systemen im Betrieb auseinandersetzt, um Mitarbeiterinteressen zu schützen und Mitbestimmung sicherzustellen. Der Einsatz von KI-Systemen wird zunehmend Auswirkungen auf die Arbeit und Arbeitsbedingungen haben.«

Sven Lystander (SL): »Die Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse werden seitens der Betriebsräte häufig noch unterschätzt. Zudem sollten Betriebsräte KI nicht als Annex der IT betrachten, sondern als eigenständiges Thema, das die Spielregeln verändert. So sind Personalverwaltungsprogramme wie Workday in der Lage, weltweite Personalentscheidungen mithilfe von KI in kürzester Zeit vorzubereiten.«

Was ändert sich denn gegenüber herkömmlicher IT?

Lothar Schröder (LS): »Lernende Maschinen entwickeln sich fort und brauchen große Datenmengen, um Qualität abzuliefern. Dadurch entsteht ein Zielkonflikt zum Prinzip der Datenminimierung. Oft lässt sich auch nicht mehr abschließend jedes Auswertemuster beschreiben, wie wir das bei herkömmlicher IT 50 Jahre lang gemacht haben, eben weil die Systeme dazulernen und der Mensch bei der Geschwindigkeit nicht mehr mitkommt. Es geht dabei auch längst nicht mehr nur um Datenschutz und Schutz vor maschineller Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Es geht u.a.

Stephan de Buhr, stellvertretender BR-Vorsitzender der Deutschen Telekom Services Europe SE, Sprecher des Wirtschaftsausschusses und Mitglied des Aufsichtsrats der DTSE SE.



darum, menschliche Autonomie zu schützen, gesunde Arbeitsbedingungen zu erhalten, Diskriminierungsfreiheit zum Thema zu machen und Nachvollziehbarkeit, menschliche Grundrechte und Werte bei maschinellen Entscheidungen zu gewährleisten.«

Wie sollte sich der Betriebsrat über KI informieren?

SdB: »Er sollte von Anfang an dem Arbeitgeber die richtigen Fragen stellen und den Einführungsprozess begleiten. Der Betriebsrat sollte alles dafür tun, damit der Arbeitgeber dem Thema, den Beschäftigteninteressen und der Regulierung der KI nicht zu wenig Aufmerksamkeit schenkt. Verpasst man die richtigen Momente und richtigen Regelungen, können sich gravierende Folgen für Beschäftigte ergeben. Auch ein Blick über den eigenen Tellerrand ist dabei hilfreich. Daher sollte sich der Betriebsrat mit anderen Betriebsräten austauschen, Seminare besuchen und nicht davon zurückschrecken, Sachverständige ins Boot zu holen.«

SL: »Der Betriebsrat kann sich über KI informieren, indem er seine Informationsrechte gemäß §§ 80, 90, 106, 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nutzt und einen Fragenkatalog erstellt. Sollte dies nicht ausreichen, kann er sich auch auf kreative Weise Informationen beschaffen, wie z. B. durch Gespräche mit der Forschungsabteilung oder durch das Sichten von Stellenausschreibungen im Bereich KI.«

Was ist die besondere Herausforderung bei KI und wie kann man diese lösen?

LS: »Die Unübersichtlichkeit der Systeme und die täglich neuen Berichte über die Fähigkeit und Unfähigkeit von KI-Systemen lässt viele zurückschrecken. Man weiß nicht, wo man anfangen soll. Deshalb sollten wir uns erst einmal klarmachen: Nicht jeder hat eine Ahnung davon, wie ein Automotor zusammengeschaubt wird, trotzdem verbindet uns die Überzeugung, dass wir eine Straßenverkehrsordnung brauchen. Die hatten wir auch noch nicht, als die ersten Autos über Feldwege ratterten. Auch Grundregeln wie wir mit KI umgehen, müssen wir erst entwickeln, ohne dass wir uns damit überfordern, oder die Entwicklung ignorieren. Da hilft nur, sich informieren, Gestaltungsziele



Sven Lystander,
Telekanzlei Lindow
und Partner Hamburg,
Betriebsräteberater,
Rechtsanwalt.

priorisieren, die Beschäftigten mitnehmen und auch mal experimentieren.«

SdB: »Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über KI kann schwierig sein, da es wenig betriebliche Gestaltungserfahrung gibt. Da KI eine lernende Technologie ist, sollte eine solche Vereinbarung eher ein Prozess sein, um sich den ändernden Bedürfnissen im Betrieb anzupassen. Regelungen könnten basierend auf Erfahrungen angepasst werden, um den Schutz und die Sicherheit der Mitarbeitenden oder den Einsatz von KI-Systemen zu verbessern. Die Wirkungsdauer einer solchen Vereinbarung ist nicht so lange wie für althergebrachte Software, und der Betriebsrat sollte regelmäßig überprüfen, ob die Regelungen den Interessen des Betriebs und der Beschäftigten entsprechen.

Auf was kommt es denn im Wesentlichen an?

SL: »Es geht meiner Ansicht nach um drei wichtige Eckpunkte: Eine besondere Herausforderung bei KI ist, dass ein wesentlicher Teil des rechtlichen Rahmens noch unklar ist. Obwohl in den nächsten Jahren die EU-KI-Verordnung in Kraft treten wird, gibt es aktuell keinen speziellen deutschen Regelungsrahmen für den Einsatz von KI. Eine Lösung hierfür ist der Abschluss einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung, die schnell und zielgerichtet in den Unternehmen eingesetzt werden kann und größere Rechtssicherheit bietet. Weitere Herausforderungen können entstehen, wenn

AIB AUF DIE OHREN

In vielen Betrieben laufen KI-Anwendungen oft unbemerkt durch die Betriebsräte. Das kann ein Problem werden, beispielsweise für den Datenschutz, wenn massiv Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten betroffen sind oder dann, wenn KI-Anwendungen dazu führen, dass sukzessive Arbeitskräfte ersetzt werden. Wie Betriebsräte hier mitbestimmen, erfahrt ihr im Podcast mit Lothar Schröder unter: www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-betriebsrat-ki-mitbestimmen-.html



LINKTIPP

Hier findet ihr das KI-Manifest der Telekom: <https://www.telekom.com/de/konzern/details/telekom-verpflichtet-sich-auf-kiethik-1025794>

Lothar Schröder, ehemaliges ver.di-Vorstandsmitglied und ehemaliges Mitglied der Enquetekommission Künstliche Intelligenz des Deutschen Bundestags.



VERANSTALTUNGS-TIPP

Europäische KI-Verordnung und betriebliche Umsetzung – Künstliche Intelligenz als Betriebsrat verstehen, mitgestalten und zum Wohle der Belegschaft beeinflussen. Das Online-seminar mit Lothar Schröder und Sven Lystander vermittelt Betriebsräten alle wichtigen Infos, um KI erfolgreich im Unternehmen mitzugestalten und gutes und gesundes Arbeiten mit KI zu ermöglichen. Mehr erfahren:

Arbeit und Leben

NORDRHEIN-WESTFALEN



Betriebsräte relativ spät eingebunden werden oder sich nur vorsichtig an das Thema herantasten, da es als zu komplex empfunden wird. Eine ganzheitliche Herangehensweise und ein kooperativer Ansatz zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind wichtig, um Chancen, Nutzen und Risiken gemeinsam zu bewerten, zu verwirklichen und proaktiv zu gestalten (sogenannte Kooperative KI). Es empfiehlt sich hierbei, einen risikobasierten Ansatz zu wählen und Folgewirkungen auf die Beschäftigten im Betrieb abzuschätzen. Je nach Risiko können Betriebsvereinbarungen flexibel und angemessen gestaltet werden, um den Nutzen von KI zu maximieren und gleichzeitig die Arbeitnehmerinteressen zu schützen.»

LS: »Genau, Dialog, Differenzierung und schrittweises Vorgehen ist wichtig. Vor allem ist es bedeutsam, überhaupt mal mit der Einflussnahme anzufangen. Betriebsräte sollten mit dem Arbeitgeber einen Standard entwickeln, welche Informationen sie zu geplanten KI-Systemen erhalten, und wie sie an Risikoklassifikation, Training und Evaluation der Systeme beteiligt werden.«

Wie sieht eine gute KI aus, die Beschäftigteninteressen dient?

SdB: »Eine gute KI kann Wettbewerbsvorteile sichern und hierdurch auch Arbeitsplätze. Im täglichen Gebrauch wird KI z. B. aufwendige Rechercheaufgaben abnehmen und schnell fundierte, qualitativ hochwertige Entscheidungsgrundlagen bieten. So wird KI zur Unterstützung bei der Arbeit.«

SL: »Von einer solchen KI würde ich sprechen, wenn sie folgende Merkmale aufweist: Sie unterstützt die Beschäftigten, erleichtert das Arbeiten und deren Einsatz. Sie ist transparent, fair und erfolgt zum Nutzen der Beschäftigten.«

LS: »Gute KI lässt uns in die Systeme vertrauen, ist im Alltag nützlich für die Beschäftigten und bedient Qualitätsansprüche, die den Interessen der Mitarbeitenden entsprechen. Stichworte dafür sind: Rechts- und Regelkonformität, Transparenz, Ethik, Kontrollierbarkeit, Schutz der Persönlichkeitsrechte, Ergonomie, Gute Arbeit, Sozialverträglichkeit und Nachhaltigkeit.«

Wie könnte eine Regelung für den Einsatz von KI-Systemen im Betrieb aussehen?

SdB: »Eine IT-Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung ist eine gute Möglichkeit, den Einsatz von KI-Systemen im Betrieb zu regeln. Eine solche Vereinbarung würde es ermöglichen, eine einheitliche Regelung für den Einsatz von KI-Systemen im gesamten Betrieb zu schaffen und die Bedenken der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.«

SL: »Für Unternehmen, die vermehrt auf KI setzen, empfehle ich den Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung zur KI, um gemeinsame Grundsätze und Spielregeln zu definieren und kooperativ mit den Auswirkungen auf die Belegschaft umzugehen. Der Betriebsrat sollte dabei neue flexible Instrumente einsetzen, um das Thema erfolgreich zum Wohle der Beschäftigten zu begleiten und dem Grundsatz von Erlauben, Beobachten und Mitgestalten zu folgen.«

LS: »Für ein Rahmenwerk bietet es sich an, am dem KI-Manifest der Telekom Anleihen zu nehmen. Das Regelwerk beschreibt Prinzipien zum Umgang mit KI, macht Vorgaben zu dialogischen Regulierungsschritten und Qualitätsansprüchen, die hilfreich für Beschäftigte sind. Generell sollte verabredet werden, wie Transparenz geschaffen wird und welche Interventionsrechte die Kolleginnen und Kollegen erhalten. Ein KI-Regelwerk sollte auch ausdrücken, was eigentlich eine arbeitnehmerorientierte KI ausmacht und wie der Beteiligungsprozess abläuft.« <